



Paris, le 4 juillet 2016

Compte rendu Force Ouvrière du Comité technique ministériel du 30 juin 2016

A l'ordre du jour de ce CTM :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Point n° 1 : prime de restructuration de service à la DRIEA • Point n° 2 : projet d'arrêté de mise en œuvre du télétravail • Points info : <ol style="list-style-type: none"> 1. décroisement des effectifs MAAF / MEEM : 2. cycles de mobilité : 3. loi déontologie : 4. bilan déprécarisation 2015 et campagne 2016 : 5. point sur la gestion administrative et la paye : | <p>pages 2 et 3</p> <p>pages 3 à 9</p> |
|--|--|
- Ces points d'information n'ayant pu être présentés, vous trouverez les liens vers les documents correspondants page 10.*

Avant de passer la parole aux organisations syndicales comme il en est l'usage, le Président Francis ROL-TANGUY, a souhaité annoncé qu'il serait « dénommé » de ses fonctions de Secrétaire général des MEEM/MLHD à l'issue du Conseil des Ministres s'ouvrant en même temps que ce Comité technique ministériel.

Cette information était confirmée à l'issue du Conseil des Ministres par la nomination de Mme Régine ENGSTRÖM qui lui succédera à compter du 11 juillet prochain.

Après s'être satisfait, au terme de seulement 20 mois à la tête de cette administration, d'avoir mené à leur terme deux dossiers importants (le quasi-statut des personnels de l'environnement et leur régime de prévoyance), il s'est montré plus réservé sur l'atteinte des objectifs sur les autres dossiers encore en attente d'arbitrages interministériels (et notamment sur le plan de requalification).

En conclusion, il a souhaité faire part des trois défis qui lui semblaient s'imposer pour la suite au ministère :

1. retrouver un sens à l'action de l'État en cette période croisant réductions de moyens et changements (passage de 110.000 agents « sous Gayssot » à 55 000 aujourd'hui après « agencification »), *#culture-transition* lui paraissant important pour la suite,
2. la nécessité d'assurer la transmission des compétences au regard de la pyramide des âges -élevée- des agents de ce ministère,
3. inquiet pour l'avenir de la filière technique et d'exploitation du ministère regroupant de nombreux corps de techniciens et ingénieurs (équipement, agriculture et énergie), sa préservation passe, à ses yeux dans un État devenant plus régulateur qu'opérateur, par l'irrigation de ces compétences au travers de mobilités externes.

Force Ouvrière n'a pas manqué de lui dire que nous partagions malheureusement largement ce constat -à défaut d'avoir constaté que les actions de son administration allaient en ce sens (dernier exemple en date ; les cycles de mobilités)- et que nous continuerions à agir dans ces perspectives auprès de sa successeur elle-même issue de la filière technique (ingénieure de la Ville de Paris).

Retrouvez ici la déclaration préliminaire FO

Réponses de l'administration aux déclarations préliminaires :

Compte-tenu de son mandat désormais limité dans le temps, le Président s'est montré très réservé quant aux annonces qu'il pouvait faire :

- sur le RIFSEEP : attente des arbitrages,
- sur le plan de requalifications : ne dit rien de plus que ce qu'il a déjà dit en préalable tout en assurant que les grands équilibres seraient « préservés »,
- sur le télétravail : d'accord pour renvoyer au point 2 de l'ordre du jour,
- sur le CGDD : la question des moyens sera arrêté dans le cadre du pluriannuel 2018-2019-2020 (à l'automne 2017, par un gouvernement qui, quel qu'il soit, sera issu des élections du printemps 2017). Annoncer quoi que ce soit de sa part en la matière « ferait sourire » selon ses propres termes,
- sur le Protocole Aviation civile : reconnaît la nécessité d'une issue rapide,
- sur le Cerema : s'en tient à ce qu'il a dit lors du Conseil d'administration de mardi dernier et lors des audiences qu'il a organisées juste avant pour les membres des organisations syndicales siégeant au CA,
- sur les déloyautés dénoncées par FO : le Président s'est senti obligé de nier la déloyauté prêtée aux ministres (dans le cadre de l'AFB) mais pas celle que nous avons prêtée à son administration en matière de dialogue social (à l'exemple du problème dans le cadre du Comité ministériel de formation professionnel) et l'admettra plus clairement encore, lors de l'examen du point n° 2 (concernant la dérive engagée récemment par sa DRH vers la pratique exclusive d'échanges bilatéraux).

POINT 1. : Projet d'arrêté ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et d'allocation d'aide à la mobilité du conjoint (réorganisation du centre support régional - département informatique de la DRIEA et déplacement de l'unité de contrôle des transports terrestres de Corbeil-Essonnes à la DRIEA à Villabé)

Intervenant FO : Jacqueline BALZA

Face aux réductions constantes d'effectifs, la DRIEA restructure et mutualise en permanence ses services.

Depuis deux ans, ce sont six réorganisations successives auxquels ont été confrontés les personnels de SBDEC, PiRIN, SADT 93, CTT et CSR-I.

Ces deux dernières, l'Unité de Contrôle des Transports Terrestres et plus spécialement le Centre Support Régional – Informatique, ont été très conflictuelles et ont fait l'objet d'au moins six Comités Techniques...

A l'Unité de Contrôle des Transports Terrestres du 91, regrouper sur le site de Villabé les sept agents de contrôle répartis jusqu'à présent sur les deux sites d'Evry et de Corbeil-Essonnes, suite à la fermeture du site de la DDT 91 de Corbeil-Essonnes à la fin du premier semestre 2016, ce sont des trajets en véhicule beaucoup plus longs pour les agents du fait de la faiblesse des transports en commun dans ce secteur, que ne suffira pas à compenser la prime de restructuration.

Quant au CSR-I, l'administration s'est jusqu'à ce jour refusée à examiner ce projet de réorganisation au CHSCT préalablement à son examen en Comité Technique, cette dernière considérant ce projet de trop faible importance !

Or, pour Force Ouvrière, ce projet ne concerne pas seulement la DRIEA mais va aussi impacter la DiRIF, la DRIHL et les DDT de la grande couronne parisienne, c'est-à-dire toute l'Ile-de-France...

En supprimant dans un premier temps les équipes de techniciens de proximité dans les unités territoriales de Nanterre et Bobigny, et en les transférant au siège de Miollis au prétexte que la plupart du travail peut être effectué à distance, ce projet va modifier de manière très sensible leur façon de travailler et accentuer les risques professionnels.

Cette nouvelle organisation du service informatique va aussi dégrader très sensiblement la qualité du service rendu pour l'ensemble des agents qui devront attendre parfois plusieurs jours le passage d'un technicien et se retrouveront très souvent en chômage technique. Quel progrès pour l'efficacité de notre service public ?

Cette nouvelle organisation du travail qui va obliger les techniciens désormais basés à Miollis, à se déplacer de plus en plus dans les départements de petite couronne, risque de ne pas rendre attractifs les postes au CSR-I de Miollis et de fragiliser encore ce service. Nos inquiétudes sont très grandes sur le devenir de ce service, on voudrait l'externaliser à moyen terme qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

L'ensemble des organisations syndicales a voté contre cette réorganisation et est toujours en attente d'un passage en CHSCT, voire d'une expertise !

Ces observations ne relèvent certes qu'indirectement de l'avis qui nous est demandé aujourd'hui mais auront au moins été l'occasion pour Force Ouvrière de mettre l'administration devant ses responsabilités : au moins ne pourra-t-elle pas dire qu'elle ne savait pas !

Quant à l'avis que nous formulerons, il sera conforme, vous vous en doutez M. le Président, dans la constance de Force Ouvrière à dénoncer le misérabilisme des montants de la prime de restructuration que percevront les agents dans le cadre de ces opérations.

Vote sur le projet d'arrêté:

CONTRE : Force Ouvrière

Abstention : CGT-FSU – UNSA – CFDT - Solidaires

POINT 2. : **Projet d'arrêté portant application dans les services des ministères chargés de l'écologie et du logement du décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature**

Intervenant : FO : Gérard COSTIL

Experts FO : Lucrèce ROUGET et Etienne CASTILLO

Préalables :

Une intersyndicale CGT-FSU, CFDT, UNSA et Solidaires s'était constituée en amont du CTM pour demander le retrait de cet examen de l'ordre du jour du Comité technique ministériel afin que ce sujet soit préalablement examiné au CHSCT-M.

Ce préalable auquel FO n'avait pas été associé est apparu pour le moins surprenant : il n'a jamais été opposé de cette façon lors d'aucun des projets soumis au CTM même s'il s'impose depuis les accords de Bercy signés par les mêmes syndicats (mais pas par FO).

Pour Force Ouvrière, retirer ce point de l'ordre du jour aurait reporté de plusieurs mois la publication de cet arrêté attendu par de nombreux agents et plus encore en ces temps de souffrances accentuées par les réorganisations tous azimuts.

Cette intersyndicale « de circonstance » était d'ailleurs si peu consistante qu'elle se sera disloquée en quelques minutes :

- la CFDT, qui avait été la porte-parole de cette intersyndicale, a quitté le CTM après que le Président ait confirmé le maintien de l'examen de ce point soumis au vote !
- CGT-FSU, UNSA et Solidaires finiront par voter (qui plus est différemment) sur le projet ... après avoir pourtant annoncé qu'ils voteraient CONTRE si le Président en maintenait l'examen lors de ce CTM !

Force Ouvrière a souhaité tout d'abord faire part au Secrétaire général de son étonnement d'avoir découvert, lors de la réunion bilatérale à laquelle l'administration l'avait convié le 2 juin dernier sur ce projet d'arrêté, sa décision impromptue d'utiliser désormais ce mode d'échanges à l'amont des Comités techniques.

Cette réorientation du dialogue social, si elle ne nous pose pas de problème particulier, contredit cependant les instructions ministérielles les plus récentes (de juin 2015).

Alors pourquoi ce choix - de surcroît chronophage - au moment où vos services ne trouvent depuis longtemps déjà plus le temps nécessaire pour assurer le « minimum syndical » en matière de dialogue dit social ?

Nous avons bien compris que si cette façon de procéder permettra à l'administration d'être seule à connaître les positions exprimées par les uns et par les autres, elle aura aussi pour effet de faciliter les doubles langages.

Aussi c'est très clairement et sans ambiguïté qu'au sortir de ce huis clos Force Ouvrière va de nouveau publiquement réaffirmer ses positions sur ce projet d'arrêté.

Lors de sa bilatérale avec l'administration, Force Ouvrière :

- a affirmé la nécessité de sortir sans plus attendre de la phase expérimentation pour faire enfin entrer cette nouvelle modalité de l'organisation du travail dans le monde réel, le décret Fonction publique ayant enfin été promulgué (en février dernier) et fait un certain nombre de propositions de corrections rédactionnelles (à commencer notamment par l'extension aux établissements publics sous tutelle),
- déploré l'absence de présentation d'autre bilan d'expérimentation que celui de 2014, ne concernant alors que 120 agents,
- a demandé que des discussions s'engagent au plus vite, à commencer notamment au CHSCT-M, sur la rédaction de la note de gestion destinée à éclairer les services sur l'interprétation de l'arrêté.

Aujourd'hui nous pouvons nous féliciter que l'administration ait :

- maintenu ce point à l'ordre du jour de ce CTM et retenu un certain nombre des amendements que nous lui proposons,
- confirmé l'examen de ce sujet au CHSCT-M de mardi prochain et nous demandons instamment que les bilans de l'expérimentation et le projet de note de gestion annoncé en bilatérale soient adressés sans plus attendre à ses membres.

Plutôt que de vous présenter des amendements au projet d'arrêté, nous préférons vous présenter nos observations globales pour vous permettre d'apprécier :

- en quoi le projet d'arrêté nécessite d'être recentré sur ce à quoi l'y invite le décret (le projet s'en éloignant parfois assez largement),
- ce qui mérite d'être renvoyé à la note de gestion (et d'être discuté sans plus attendre dès la réunion prochaine du CHSCT-M) :

Réponses du Président à ces préalables :

Le Président a rappelé que si ce sujet ne serait examiné par le CHSCT-M qu'après -et non avant- le CTM, c'était uniquement du fait du report de sa réunion initialement prévue le 28 juin. Observant que reporter cet examen après la tenue du CHSCT-M conduirait en fait à ne pas pouvoir sortir l'arrêté avant plusieurs mois, il a décidé de maintenir l'examen de ce projet à l'ordre du jour.

Force Ouvrière s'en félicite, préparée à discuter pied à pied ce projet article par article.

Vous trouverez donc ci-après les arguments que Force Ouvrière aura fait valoir, se félicitant d'avoir obtenu un certain nombre d'avancées (cf. ici le [communiqué FEETS-FO du 1er juillet 2016](#)).

Et si nous n'avons pas obtenu satisfaction sur un certain nombre de ces points (parfois même du fait de l'hostilité de ce qui restait de l'intersyndicale du début de la séance), nous avons assuré au Président que nous attendions de voir la publication de la version finalisée de l'arrêté pour continuer à soutenir les propositions que nous avons soutenues...

Et comme certaines formulations finales pourront y apparaître contraires aux textes de portée supérieure (respect de la hiérarchie des normes), voire même parfois politiquement intenable (pour des ministères en charge -entre autres- du logement et de l'habitat durable), nous n'excluons aucune forme d'actions :

- locales, dans le cadre des discussions qui s'engageront jusque dans les comités techniques des services et établissements pour y transposer cet arrêté,
 - juridiques, devant les tribunaux compétents,
- ...et même médiatiques, certaines formulations constituant de véritables « perles » pour la presse !

Observations de Force Ouvrière sur le projet, article par article :

Projet d'arrêté présenté	Observations FO
<p>Article 1 Les agents affectés dans les services des ministères chargés de l'environnement et du logement et dans les établissements publics administratifs qui en relèvent peuvent exercer leurs fonctions en télétravail dans les conditions fixées par le décret du 11 février 2016 susvisé et le présent arrêté. Les établissements publics mentionnés à l'alinéa précédent peuvent revoir pour adapter en tant que de besoin, les dispositions du présent arrêté, en application des dispositions de l'article 7-III du décret du 11 février 2016 précité.</p>	<p>Force Ouvrière se félicite d'avoir obtenu cette extension de l'arrêté aux établissements publics.</p> <p>A noter que certains ont prétendu en séance avoir demandé cette extension aux EP lors des « huis clos » bilatéraux de début juin ... ce qui s'est avéré faux à la lecture de documents remis en séance par l'une d'entre elles !</p> <p>Mais il est vrai que, comme FO le déclarait en préambule, cette méthode de concertation permet aux uns et autres de tenir un double langage après coup...</p>
<p>Article 2 Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents mentionnés à l'article 1er, à l'exception de celles qui satisfont à l'un des critères ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none">- la nécessité d'assurer un accueil physique des usagers ou des personnels ;- l'accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en-dehors des locaux de travail ;	<p>Force Ouvrière se félicite que les activités inéligibles aient ainsi été définies de façon limitative et qu'aient été :</p> <ul style="list-style-type: none">• abandonnée la forme restrictive du projet initial (qui rendait inéligibles des « fonctions » et, donc, des agents affectés sur les postes correspondant à ces fonctions),• retirées les missions d'encadrement d'équipes de la liste des exclusions au télétravail.

<p>- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance, ou l'utilisation de matériels spécifiques ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les activités se déroulant par nature sur le terrain, comme les certaines activités liées à l'exploitation routière, fluviale ou maritime. <p>La liste des critères d'inéligibilité activités inéligibles prévue au premier alinéa peut être complétée par décision du chef de service prise après avis du comité technique compétent afin de tenir compte des activités qui relèvent spécifiquement du service.</p>	<p>Au passage, il nous paraît impropre de prévoir que l'ensemble des activités liées à l'exploitation routière, fluviale ou maritime se dérouleraient par nature sur le terrain mais plus approprié de viser « certaines » d'entre elles.</p> <p>De même de la rédaction du dernier alinéa qui doit être mise en cohérence avec celle du 1er.</p> <p><u>Ces demandes de corrections sont retenues.</u></p>
<p>Article 3</p> <p>Lorsque le télétravail n'est pas exercé au domicile de l'agent, une décision du chef de service identifie les locaux professionnels mentionnés à l'article 2 du décret du 11 février 2016 susvisé dans lesquels les agents placés sous son autorité peuvent exercer leurs activités en télétravail.</p>	<p>Cet article ne répondant pas au 2° du I de l'article 7 du décret, nous en demandons la suppression.</p> <p>Sa réécriture pouvait être l'occasion de lever toute l'ambiguïté entretenue par l'administration entre la notion de « locaux professionnels » (visée tout au long du décret) avec la notion de « locaux de travail » (maintenue dans l'article précédent) et éviter ainsi tout amalgame avec le travail sur site distant (TSD) qui, exercé dans d'autres locaux du même employeur, ne relève pas du télétravail au sens de l'article 2 du décret.</p> <p>Les autres syndicats s'y étant unanimement opposés, cet article devrait être maintenu ...</p> <p>Nous reviendrons donc à la charge sur cette question au travers de la rédaction de la note de gestion.</p> <p>A défaut, cela ne manquera pas de poser des problèmes qu'il conviendrait alors de résoudre dans le cadre des discussions locales !</p>
<p>Article 4</p> <p>Le chef de service, en tant qu'autorité responsable de la politique générale de sécurité des systèmes d'information, autorise l'exercice des fonctions en télétravail après avis du responsable de la sécurité des systèmes d'information.</p> <p>Celui-ci s'assure en particulier que les systèmes d'information utilisés dans le cadre du télétravail ne font pas l'objet de restrictions d'utilisation à distance.</p> <p>En l'absence d'observations sous quinze jours ouvrés à compter de la date de réception de la saisine, l'avis du responsable de la sécurité des systèmes d'information est réputé favorable. En cas de difficulté dans l'instruction de la demande, le responsable de la sécurité des systèmes d'information peut suspendre ce délai. L'agent est informé par écrit de la suspension de ce délai.</p>	<p>Force Ouvrière se félicite de l'introduction du délai de 15 jours imposé au responsable de la sécurité des systèmes d'information pour motiver son avis.</p> <p>Pour des raisons de transparence, FO demande que la note de gestion précise les conditions du « porter à connaissance » des représentants du personnel de la liste des applications informatiques susceptibles d'être a priori incompatibles avec l'exercice du télétravail.</p> <p>Le Président a donné son accord pour que ces précisions (liste des applications autorisées et application non autorisées) soient inscrites au travers de la note de gestion à venir.</p>

La qualité de télétravailleur confère à l'agent, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions en télétravail, l'ensemble des droits et obligations qui s'attachent à l'utilisateur d'un système d'information tels que définis par la politique de sécurité générale des systèmes d'information. Il réserve le matériel informatique mis à sa disposition à un usage **exclusivement** professionnel, et l'utilise dans le respect des règles définies par l'instruction de politique générale de sécurité des systèmes d'information.

Enfin, FO ne peut admettre qu'il soit formellement interdit aux télétravailleurs d'utiliser à titre personnel le matériel informatique installé à leur domicile, quitte à en préciser les conditions de son usage au travers de la note de gestion.

Proposition FO retenue.

Article 5

I. Lorsqu'il exerce ses activités en télétravail, le télétravailleur conserve sa modalité horaire habituelle.

L'agent qui travaille selon un horaire fixe doit être disponible pendant l'intégralité des plages horaires définies pour son cycle de travail.

Lorsqu'il travaille selon un horaire variable, il doit être disponible durant les plages fixes définies par le règlement intérieur de son service d'affectation. Ce règlement peut en outre fixer, une durée maximale pendant laquelle l'agent peut être joint. Dans la limite de la durée quotidienne de travail correspondant à la modalité horaire habituelle de l'agent, les heures pendant lesquelles celui-ci peut être joint sont fixées dans la décision autorisant l'exercice des fonctions en télétravail.

Lorsqu'il est soumis au décompte en jours de la durée du travail, le règlement intérieur fixe la plage horaire pendant laquelle l'agent peut être joint.

Ces trois premiers alinéas nous conviennent, la notion de disponibilité étant, comme nous l'avions soulevé, plus approprié que celle de « joignabilité ».

Pour Force Ouvrière, une telle extension de leur plage horaire (demandée par une organisation syndicale) n'est pas transposable, dans le cadre du télétravail, aux agents soumis au décompte en jours, sauf à rouvrir l'instruction ministérielle ARTT arrêtée en son temps en méconnaissance de cette nouvelle possibilité d'organisation du travail.

Force Ouvrière propose de retirer cet alinéa.

Devant l'insistance d'une majorité de circonstance (CGT-FSU + UNSA), le Président a refusé de retirer cet alinéa contradictoire, l'administration interdisant dans le même temps de revisiter l'instruction ARTT. Les agents au décompte en jours mesureront les risques collatéraux d'une telle disposition...

La définition de ces heures prend en compte, le cas échéant, les horaires d'ouverture et de fermeture du **site d'accueil** du télétravailleur lorsque le télétravail est exercé dans les locaux professionnels précités.

II. Le télétravailleur à domicile prévoit un espace de travail adapté dans lequel sera installé le matériel mis à sa disposition par l'administration.

Cet autre alinéa nécessite de lever cette nouvelle ambiguïté introduite par la notion de « site d'accueil ».

Cette notion sera supprimée (remplacée par local professionnel).

<p>Le télétravailleur fournit un certificat de conformité électrique ou, à défaut, une attestation sur l'honneur, justifiant de la conformité de l'installation électrique de son espace de travail à la norme NF C 15-100 relative aux installations électriques basse tension en France.</p> <p>Il fournit également un certificat de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au lieu défini dans la décision autorisant l'exercice des fonctions en télétravail.</p> <p>A défaut de produire de tels documents, l'agent ne pourra être autorisé à exercer ses activités en télétravail.</p>	<p>Force Ouvrière est plus que réservé sur ce principe d'attestation sur l'honneur qui exposera les agents à des responsabilités difficiles à évaluer dans le maquis du Code des assurances.</p> <p>C'est pourquoi nous demandons :</p> <ul style="list-style-type: none"> • qu'une expertise de ces risques soit menée, • que la prise en charge financière de ce contrôle soit assurée, le cas échéant, par l'administration. <p>Le Président persiste à maintenir ce principe.</p> <p>On peut cependant penser que l'administration y regardera à deux fois avant de publier une telle rédaction de son arrêté final au regard de la non soutenabilité politique de ce principe dans un texte édicté par les ministres en charge -entre autres- du logement et de l'habitat durable...</p>
<p>Article 6</p> <p>Le télétravailleur peut demander à rencontrer l'assistant ou le conseiller prévention, ou le médecin de prévention, soit préalablement à sa mise en situation de télétravail, soit au cours de la période d'autorisation. Il peut également solliciter une visite de son domicile lorsqu'il y exerce ses activités.</p>	<p>Cet article renvoie à la nécessité évidente de consultation du CHSCTM pour ce qui concerne l'articulation des rôles des uns et des autres, dans l'ensemble de la sphère médico-sociale, qui devra être précisée au travers de la note de gestion à élaborer.</p>
<p>Article 7</p> <p>Les horaires de travail pratiqués par le télétravailleur sont pris en compte sur le mode déclaratif, selon les modalités en vigueur dans son service, en particulier pour les agents travaillant selon l'horaire variable. La mise en place d'un moyen de contrôle fait l'objet d'une consultation préalable du comité technique compétent. Lorsqu'un tel moyen de contrôle est mis en place, le télétravailleur en est informé.</p>	<p>Le décret prévoit que l'arrêté ministériel « <i>fixe (...) les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail</i> ».</p> <p>e deuxième alinéa renvoyant -de surcroît en contradiction avec le 1er- n'a donc pas lieu d'être dans l'arrêté.</p> <p>Si l'administration souhaitait, comme l'y invite le décret, « fixer » effectivement ces modalités de contrôle et de comptabilisation, nous ne manquerions pas de saisir l'occasion de lui demander de fixer, parallèlement à la question du contrôle, les modalités afférentes à leur comptabilisation et à la mise en œuvre du droit à la déconnexion.</p> <p>CGT-FSU et Solidaires demandant a contrario le maintien de cet article, le Président rejette la demande de FO et ouvre ainsi en grand, dans les postes de travail des agents, voire à leur domicile la porte à ... Big Brother : mise en place d'outils de mesure des flux, des connexions ... voire de l'activation à distance des webcam (un cas réel !).</p>

<p>Article 8 L'administration met à disposition et entretient l'équipement nécessaire au télétravail qu'elle détermine en fonction des activités, de l'organisation du télétravail et de la politique générale d'équipement du service, à l'exclusion de tout équipement individuel d'impression et de reprographie. Elle assure au télétravailleur un appui et une maintenance techniques.</p>	<p>Force Ouvrière n'est pas hostile à cette rédaction laconique si l'administration s'engage à préciser, dans la note de gestion à venir, la nature de ces prises en charge comme par exemple les frais relatifs à l'établissement du certificat de conformité électrique (cf. observation FO sur l'article 5) ou encore, pour des questions d'égalité, de l'abonnement internet (d'un agent n'en disposant pas) ou de son surcoût (pour un agent disposant d'un abonnement au débit insuffisant).</p> <p>L'administration ne veut rien entendre ici de demandes unanimes de précisions (que ce soit dans l'arrêté ou dans la note de gestion à venir) et maintiendra donc tel que cet article moins que minimal...</p>
<p>Article 9 L'administration met à la disposition des télétravailleurs des éléments d'information relatifs à l'ergonomie du poste de travail, à la sécurité des documents, à l'utilisation des équipements informatiques, aux précautions d'usage contre les dégradations et vols ou à d'autres thèmes en lien avec le télétravail. L'administration assure aux personnels qui pratiquent le télétravail, ainsi qu'à leurs supérieurs hiérarchiques, des formations adaptées qui prennent notamment en compte les nécessités liées à une gestion par objectifs et à distance.</p>	<p>Cette réécriture répond en tous points à la demande que nous formulions lors de notre bilatérale du 2 juin et nous satisfait.</p> <p>Force Ouvrière saisit l'occasion de l'examen de cet article pour demander à l'administration de suggérer au CHSCTM d'examiner la question l'imputabilité des accidents survenus, au domicile du télétravailleur, afin d'en prévoir une présentation dans la note de gestion à venir.</p> <p>Rendez-vous, donc, sur ce point comme sur d'autres relevant de ses champs de compétences, au CHSCT-M de demain, 5 juillet 2016.</p>
<p>Article 10 Le secrétaire général du ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargé des relations internationales sur le climat et du ministère du logement et de l'habitat durable est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au <i>Journal officiel</i> de la République française.</p>	<p>Pas d'observation.</p>

Vote sur le projet d'arrêté amendé :

POUR : UNSA

Abstention : FO - CGT-FSU - Solidaires

Il aura fallu pas moins de 5 heures d'après discussions pour en arriver là, amenant le Président à renvoyer l'examen des points suivants (pour simple information) aux ... oubliettes ?

Vous trouverez pour information sous les liens suivants les documents que l'administration nous avait envoyés sur chacun de ces points non abordés.

Gageons qu'avant d'inaugurer en force un nouveau mode de fonctionnement du dialogue social à la demande de certaines organisations syndicales la DRH y regardera à deux fois...

...sauf à prévoir, comme Force Ouvrière n'a pas manqué de le signaler au Secrétaire général, des CTM convoqués sur ... au moins deux jours !

Point d'information 1. : Décroisement des effectifs MAAF / MEEM :

Accéder au bilan phase 1 et phase 2 provisoire au 30 mai 2016 [ici](#)

Point d'information 2. : Cycles de mobilité :

Sur ce point seulement, le Président confirme le passage de 3 à 2 cycles de mobilité en 2017 tout en appelant à réviser les modes de gestion de la mobilité et à finaliser, dans le dialogue, l'adaptation des règles de gestion à ce nouveau contexte découlant d'une décision prise en interministériel.

Accéder à la fiche de présentation [ici](#)

Point d'information 3. : Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

Accéder au diaporama [ici](#)

Point d'information 4. : Bilan déprécarisation 2015 et campagne 2016 :

Accéder au bilan 2015 [ici](#)

Accéder à la présentation de la campagne 2016 [ici](#)

Point d'information 5. : Point sur la gestion administrative et la paye :

Accéder au point à fin mai 2016 [ici](#)