

DELIBERACIÓ núm. 19_12_08 Assemblea General per consulta escrita del 20 de desembre de 2019

OBJECTE: Projecte d'experimentació del teletreball

Vist el Reglament Europeu núm. 1082/2006 del Parlament Europeu i del Consell del 5 de juliol de 2006 relatiu a una Agrupació Europea de Cooperació Territorial;

Vist el Reglament Europeu núm. 1302/2013 del Parlament Europeu i del Consell del 17 de desembre de 2013 relatiu a una Agrupació Europea de Cooperació Territorial (AECT) pel que fa a la simplificació i la millora de la constitució i el funcionament d'una agrupació d'aquesta naturalesa;

Vistos la Convenció i els Estatuts de l'AECT Pirineus Mediterrània signats el 18 de juny de 2009, modificats;

Vista l'Ordre del Prefecte de la Regió Migdia-Pirineus amb data 25 d'agost de 2009 relativa a la creació de l'AECT Pirineus Mediterrània;

Vist el Codi General de les Entitats Locals i Territorials,

Vista la Llei núm. 83-634 del 13 de juliol de 1983, relativa als drets i obligacions dels funcionaris;

Vista la Llei núm. 84-53 del 26 de gener de 1984, relativa a les disposicions estatutàries relatives a la funció pública territorial;

Vist el Decret núm. 85-603 del 10 de juny de 1985 relatiu a la higiene i a la seguretat en el treball així com a la salut laboral i preventiva en la funció pública territorial;

Vist el Decret núm. 2016-151 de l'11 de febrer de 2016 relatiu a les condicions i modalitats de posada en marxa del teletreball en la funció pública i la magistratura;

Vist el Dictamen del Comitè Tècnic amb data del 18 de desembre de 2019;

Considerant que els agents que exerceixen les seves funcions en teletreball es beneficien dels mateixos drets i obligacions que els agents que treballen en el lloc que els ha estat assignat;

Considerant que l'ocupador es fa càrrec dels costos que es deriven directament de l'exercici de les funcions del teletreball, entre altres el cost dels materials, programari, abonaments, comunicacions i eines així com el seu manteniment;

1 – La determinació de les activitats elegibles per al teletreball

Excepte les funcions d'atenció personal, de secretaria i de totes les feines que impliquen una presència física en el lloc de treball, totes les ocupacions són elegibles per al teletreball.

En funció de les necessitats del servei, algunes funcions són per naturalesa incompatibles amb el teletreball en la mesura que impliquen una presència física en el lloc de treball habitual i/o un contacte amb els subalterns o col·laboradors:

- Atenció presencial
- Secretaria

2 – Els locals posats a disposició per a l'exercici del teletreball

El teletreball té lloc en principi als domicilis declarats dels agents.

Amb l'acord d'un membre de l'Euroregió Pirineus Mediterrània, el teletreball pot tenir lloc puntualment en els locals que depenen de l'administració de la Regió Occitània, del Govern de les Illes Balears i de la Generalitat de Catalunya. Aquesta disposició és complementària al règim dit de «treball desplaçat» que permet a un agent en desplaçament i que disposa d'un ordre de missió treballar en els locals dels membres si és possible o des d'altres llocs si les condicions hi són favorables.

3 – Regles a respectar en matèria de seguretat dels sistemes d'informació i de protecció de dades

Els teletreballadors han de treballar sistemàticament amb la connexió del Terminal Servidor a Distància (TSE) sobretot per accedir als documents i per a la gestió de la missatgeria. L'accés a la solució de videoconferència es fa per contra exclusivament fora de la connexió TSE.

Els altres programaris de treball allotjats en un servidor extern en mode núvol o SAAS es poden utilitzar fora de la connexió TSE.

Els teletreballadors han d'utilitzar únicament el material professional subministrat durant el temps de treball i no poden comunicar cap identificador o codi d'accés vinculat al seu entorn professional laboral.

La seguretat dels sistemes d'informació persegueix els objectius següents:

- **Disponibilitat:** El sistema d'accés a distància al TSE i l'accés al sistema de videoconferència han de funcionar sense falles durant el temps d'utilització previst i garantir l'accés als serveis i recursos instal·lats amb el temps de resposta previst.
- **Integritat:** Les dades han de ser les que s'esperen, i no han de quedar alterades de manera fortuïta, il·lícita o malevolent. És a dir, els elements considerats han de ser exactes i complets.
- **Confidencialitat:** Només les persones autoritzades tenen accés a les informacions que els són destinades. S'ha d'impedir qualsevol accés no desitjat.

El responsable del tractament està subjecte a una obligació de seguretat. Ha de prendre les mesures necessàries per garantir la confidencialitat de les dades i evitar-ne la divulgació:

- Les dades contingudes en els fitxers només poden ser consultades pels serveis habilitats per accedir-hi com a resultat de la seva funció.
- El responsable del tractament ha de prendre totes les mesures possibles per impedir que les dades siguin distorsionades, danyades o que terceres persones no autoritzades hi tinguin accés. Si intervé un prestatari extern, cal preveure garanties contractuals.
- S'han de prendre mesures de seguretat, tant física com lògica (per exemple: protecció antiincendis, còpies de seguretat, instal·lació de programari antivirus, canvi freqüent de les contrasenyes alfanumèriques d'un mínim de 8 caràcters).
- Les mesures de seguretat s'han d'adaptar a la naturalesa de les dades i als riscos associats amb el tractament.

Altres aspectes també es poden considerar com a objectius de la seguretat dels sistemes d'informació, com ara:

- **La traçabilitat (o «Prova»):** garanteix que els accessos i intents d'accés als elements en qüestió són traçats i que aquestes traces són conservades i explotables;
- **L'autenticació:** la identificació dels usuaris resulta fonamental per gestionar els accessos als espais de treball pertinents i per mantenir la confiança en les relacions d'intercanvi;
- **La no repudiació i la imputació:** cap usuari no ha de poder impugnar les operacions que ha dut a terme en el marc de les seves accions autoritzades, i cap tercera persona s'ha de poder atribuir les accions d'un altre usuari.

Les dades de caràcter personal només es poden recollir i tractar per a un ús determinat i legítim, que correspon als objectius de l'entitat responsable del tractament. Qualsevol desviació de la finalitat pot implicar sancions penals.

Només s'han de desar les informacions pertinents i necessàries per a la seva finalitat. Les dades personals han de ser adequades, pertinents i no excessives respecte als objectius perseguits.

4 - Regles a respectar en matèria de temps de treball, de seguretat i de protecció de la salut

L'agent que teletraballa ha d'efectuar els mateixos horaris que els que practica en el si de l'entitat.

Durant aquests horaris, l'agent ha d'estar a disposició del seu ocupador sense poder dur a terme les seves ocupacions personals.

Euroregió Agrupació Europea de Cooperació Territorial Pirineus Mediterrània

Per tant, se l'ha de poder localitzar i ha d'estar disponible per als seus subalterns, companys de feina i/o superiors jeràrquics.

D'altra banda, l'agent no està autoritzat a deixar el seu lloc de teletreball durant les seves hores de feina.

Si l'agent deixa el seu lloc de teletreball durant les seves hores de feina sense autorització prèvia de l'autoritat territorial, podrà ser sancionat per faltar al deure d'obediència jeràrquica.

A l'agent també se li podrà imposar una falta de servei per al temps passat fora del seu lloc de teletreball.

Finalment, cap accident que tingui lloc fora del lloc de teletreball durant les hores normalment treballades no podrà donar lloc a un reconeixement d'imputabilitat al servei. De la mateixa manera, cap accident domèstic no podrà donar lloc a un reconeixement d'imputabilitat al servei.

Tanmateix, durant la seva pausa del migdia, d'acord amb la reglamentació del temps de treball de l'entitat, l'agent està autoritzat a deixar el seu lloc de teletreball.

5 - Modalitats d'accés de les institucions competents en el lloc d'exercici del teletreball per assegurar-se de la correcta aplicació de les regles aplicables en matèria d'higiene i seguretat

Els membres del comitè procedeixen de manera regular a visitar els serveis que depenen del seu camp de competència.

Tenen en aquest sentit dret d'accés als locals que depenen de la seva àrea de competència geogràfica en el marc de les feines que aquest últim els encomana.

Aquest últim fixa l'abast així com la composició de la delegació encarregada de la visita.

S'ha de facilitar la visita en l'exercici d'aquest dret per al bon funcionament del servei.

La delegació comprèn com a mínim un representant de l'entitat territorial o de l'ens públic i com a mínim un representant del personal.

També hi pot assistir un metge del servei de medicina preventiva, l'agent mencionat a l'article 5 (inspector de salut i seguretat) i l'assistent o conseller de prevenció.

Les condicions d'exercici del dret d'accés poden ser objecte d'adaptacions si es tracta dels serveis sotmesos a procediments d'accés reservat per la reglamentació. Aquestes adaptacions es fixen per decret de l'autoritat territorial.

La delegació del comitè d'higiene, seguretat i condicions laborals pot dur a terme aquesta visita en el lloc d'exercici de les funcions de teletreball.

En cas que l'agent exerceixi les seves funcions de teletreball al seu domicili, l'accés al domicili del teletreballador queda subordinat a l'acord de l'interessat, degudament recollit per escrit.

Les feines dutes a terme en aplicació del present article han de donar lloc a un informe presentat al comitè.

- *Article 40 del Decret núm. 85-603 de 10 de juny de 1985 relatiu a la higiene i a la seguretat laboral així com a la salut laboral i preventiva en la funció pública territorial.*

6 - Modalitats de control i de comptabilització del temps de treball

• Sistema declaratiu

Dos dies hàbils abans dels dies de teletreball, el teletreballador ha d'omplir a l'agenda compartida les accions i projecte sobre els quals té previst teletreballar.

• Instal·lació d'un programari per fitxar a l'ordinador

Aquesta disposició no està implementada. Tanmateix, quan ocupa el seu lloc de treball i quan el deixa, el teletreballador n'informa els seus superiors.

• Sistema de vigilància informatitzat (temps de connexió amb l'ordinador)

Aquesta disposició no està implementada. L'autoritat territorial manté tanmateix la possibilitat d'utilitzar les propietats dels mitjans ofimàtics com a sistema de vigilància informatitzada.

7 - Modalitat per assumir, per part de l'ocupador, els costos que es deriven directament de l'exercici del teletreball

L'ocupador posa a disposició dels agents autoritzats a exercir les seves funcions en teletreball les eines de treball següent:

- Ordinador portàtil;
- Telèfon mòbil;
- Accés a la missatgeria professional;
- Accés als programaris indispensables per a l'exercici de la seva feina;
- Si s'escau, formació en els equips i eines necessàries per a l'exercici del teletreball;
- Etc.

8 - Durada de l'autorització per exercir les funcions de teletreball

La durada de l'autorització és d'un any com a màxim.

L'autorització pot ser renovada per decisió expressa, després d'una entrevista amb el superior jeràrquic directe i amb el seu vist-i-plau. En cas de canvi de funcions, l'agent interessat haurà de presentar una nova petició.

Període d'adaptació:

L'autorització pot preveure un període d'adaptació d'un màxim de 3 mesos. Aquest període s'ha d'adaptar a la durada de l'autorització. Exemples:

1 any d'autorització = 3 mesos de període d'adaptació

6 mesos d'autorització = 1 mes ½ de període d'adaptació

4 mesos d'autorització = 1 mes de període d'adaptació

9 – Quotes autoritzades

La quota de feina que es pot exercir en forma de teletreball no pot ser superior a 1 dia per setmana o 3 dies, consecutius o no, al mes.

El temps de presència en el lloc assignat incloent els desplaçaments provocats pels viatges no pot ser inferior a 3 dies setmanals.

Els dies de teletreball són fixos. Tanmateix, de manera excepcional, es pot desplaçar una jornada de teletreball a petició del teletreballador amb l'acord del superior jeràrquic.

Derogació:

A petició dels agents l'estat de salut dels quals ho justifica i amb el vist-i-plau del metge de prevenció o del metge del treball, es poden derogar durant 6 mesos com a màxim les quotes abans esmentades. Aquesta derogació és renovable després de rebre el vist-i-plau del metge de prevenció o del metge del treball.

Després de deliberar, l'Assemblea General, per unanimitat dels seus membres,

DECIDEIX:

Article únic:

Establir el teletreball al si de l'entitat a partir del dia 1 de gener de 2020, d'acord amb les condicions de validació dels criteris i modalitats d'exercici del teletreball més amunt esmentades.

Els crèdits corresponents queden inscrits en el pressupost.

Fet i deliberat, el dia, mes i any mencionats més amunt. Per extracte conforme als registres de les deliberacions.

La Presidenta en exercici
Pour la Présidence en exercice, par délégation,
Le Directeur Général

Francina Armengol i Socias

Xavier BERNARD SANS

Acta d'execució després de transmissió a la Prefectura amb data:

Publicació o notificació amb data:

Còpia per execució: Paierie Régionale Occitanie

DELIBERACIÓ núm. 19_12_08 Assemblea General per consulta escrita del 20 de desembre de 2019

ACTA: Projecte d'experimentació del teletreball

El terme teletreball designa qualsevol forma d'organització del treball en què les funcions que un agent hauria pogut exercir a les oficines o als locals del seu ocupador es fan fora d'aquests de manera regular i voluntària fent servir les tecnologies de la informació i la comunicació. El teletreball té lloc al domicili de l'agent o, eventualment, en locals professionals diferents dels del seu ocupador públic i del lloc que li ha estat assignat.

En el context actual d'organització del treball de l'Euroregió Pirineus Mediterrània (en endavant EPM), actualment només el treball «desplaçat» o «nòmada» es pot implementar per respondre a les necessitats del servei i al benestar dels agents atès que els permet treballar allà on es trobin durant els seus desplaçaments.

Encara avui, el teletreball és objecte de nombrosos prejudicis:

- Afavoreix el diletantisme,
- Afavoreix la desertificació dels locals,
- Dificulta el control de la feina dels agents...

Tanmateix, de manera general per als ocupadors i en particular per a un organisme transfronterer de cooperació territorial com l'EPM, el teletreball representa reptes moderns d'organització del treball en consonància amb els objectius polítics de l'entitat atès que representa:

- Una limitació dels trajectes domicili-feina, per tant un guany mediambiental i social amb una millor articulació entre la vida professional i la vida privada.
- La possibilitat per a l'agent de treballar en un ambient tranquil, cosa que li assegura un guany de «productivitat».
- Una innovació que combina una organització del treball que correspon a noves formes amb noves eines i una adaptació del temps en funció de les necessitats del servei i els desitjos de l'agent.
- Una resposta en matèria de responsabilitat social de les «empreses» que té en compte els reptes socials, mediambientals i econòmics.

Des de fa uns 15 anys el teletreball ha experimentat un fort creixement:

El 2000: el 2,6% de la població activa francesa

El 2010: el 8,9%

El 2017: el 16,7%

Als països d'Europa del nord, gairebé un assalariat de cada tres el fa servir i el 64% dels francesos es mostren interessats en aquest mode d'organització. Representa un 20% menys d'absentisme i un 20% de productivitat addicional.

Euroregió Agrupació Europea de Cooperació Territorial Pirineus Mediterrània

A Espanya, la Llei núm. 3/2012 del 6 de juliol institueix el teletreball. A Catalunya, és objecte d'experimentació segons la Instrucció núm. 3/2009, i a les Illes Balears el Decret núm. 36/2013 del 28 de juny en permet la implementació. Finalment, en base al Decret núm. 2016-151 de l'11 de febrer de 2016, Occitània duu a terme una experimentació des de fa 8 mesos.