

SYNDICAT CFTC - DOUANES

Bâtiment Condorcet – Teledoc 322 - 6, rue Louise Weiss

75703 PARIS Cedex 13

☎ : 01 57 53 29 21

cftc.douanes@douane.finances.gouv.fr



Audioconférence du 15.09.21 : Mise en place du télétravail en douane.

C'est pour le 4 octobre que les décisions d'octroi de télétravail (TT) pérenne doivent être prises. La DG a donc proposé aux organisations syndicales de faire un point, à mi-parcours, sur la mise en œuvre et les difficultés actuellement rencontrées.

Rappel des échéances :

Avant le 22 septembre : dépôt des demandes de TT pérenne pour démarrage au 4 octobre. Les agents pourront toujours demander du TT par la suite, mais dans la mesure du possible, pour mettre en place la nouvelle organisation du travail, il est préférable de déposer les demandes maintenant. Le traitement sera plus long pour les demandes déposées par la suite.

A ce jour, 1166 demandes de TT ont été déposées. 126 demandes sont déjà validées et 19 refusées en l'état (nombre de jours demandé trop important, erreurs matérielles, etc). Le nombre de vrais refus (aucun jour de télétravail) serait (?) actuellement de 1 ou 2. Mais on n'en est encore qu'à une phase d'instruction des demandes, donc ces chiffres sont très évolutifs. Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine, Ile-de-France, Occitanie, sont les Di où les demandes de TT sont les plus massives.

La transition entre le TT de crise et le TT pérenne marque une rupture. Entre autres difficultés, la mise en place du mécanisme des jours flottants ne va pas de soi. Donc actuellement, une certaine prudence est manifeste parmi la hiérarchie. La charge de travail et la responsabilité liées à l'octroi du TT deviennent importantes pour les chefs de service. L'équité de traitement entre les agents est compliquée à assurer.

Jours flottants : **il faut désormais raisonner en cote de service.** Un échange préalable doit avoir lieu avec le chef de service (dans les textes, on peut avoir jusqu'à 128 jours flottants par an). Le chef de service doit savoir qui sera présent ou en TT au moins une semaine à l'avance.

L'organisation mise en place dans le cadre du télétravail a vocation à être réinterrogée périodiquement car les effectifs et les situations varient. **Aucun octroi ou refus n'est définitif.**

Il devient nécessaire d'aller plus loin dans la définition des fonctions télétravaillables. **L'attractivité de services où les fonctions seraient peu ou pas télétravaillables risque de souffrir : c'est un des enjeux majeurs de la mise en place du télétravail.**

Ainsi, à la DIPA, au SEJF, à la DNRED : les DI estiment que l'organisation du travail propre à ces services implique un octroi plus restrictif du TT (1 jour max par semaine).

La DG va travailler avec l'ensemble des directions pour compléter et préciser la liste des fonctions télétravaillables, liste qui sera une aide à la décision d'octroi ou de refus. Cette liste sera affinée pour début 2022.

On assiste à **différentes interprétations** des règles selon les chefs de service. Certains DI ont établi des grilles d'octroi de TT en fonction des grades et des fonctions des agents !! Ce qui n'apparaît dans aucun texte. À la DIPA les agents ont droit à 1 jour par semaine et les encadrants à 1 jour par mois ! On va au rebours de l'esprit du texte Fonction Publique.

Le TT n'est ni un droit ni une obligation certes, mais c'est une nouvelle organisation du travail incontournable désormais, et les chefs de service récalcitrants devront se mettre au pas. **Sinon, très rapidement les disparités de traitement d'une circonscription à l'autre, d'un service à l'autre voire au sein d'un même service, vont devenir insupportables pour les agents.**

La Directrice Générale a insisté sur les points suivants :

SYNDICAT CFTC - DOUANES

Bâtiment Condorcet – Teledoc 322 - 6, rue Louise Weiss

75703 PARIS Cedex 13

☎ : 01 57 53 29 21

cftc.douanes@douane.finances.gouv.fr



La Vie à Défendre

- **Harmonisation** : nous sommes en phase expérimentale d'une nouvelle organisation du travail donc il est normal à ce stade que tout ne soit pas encore harmonisé d'un site à l'autre. Le système va progressivement s'améliorer. Il ne peut pas être encore systématique que deux services qui se ressemblent accordent le même type de TT. Nous avançons vers la définition de principes les plus communs possibles, mais c'est une démarche progressive.

- **Nombre de jours maximal de télétravail** : il est exact que certains DI ont fixé un nombre de jours plafonné, dans une logique de prudence. Nous sommes dans une phase de montée en charge, il faut se donner le temps de vérifier que la nouvelle organisation est robuste. Cette prudence revient aussi à protéger les agents travaillant en présentiel. Il y a un équilibre à trouver. **La DG valide la démarche de prudence.**

Autres éléments évoqués :

- **Formation des managers** : Cette formation, dématérialisée, est en cours de déploiement. Elle est obligatoire pour l'ensemble des encadrants. D'autres formations par d'autres organismes (IGPDE) sont en cours d'élaboration.

- **Agents à temps partiel** : le télétravail s'accordera pour l'instant dans la limite de 2 jours par semaine de présence obligatoire dans les services. D'où une proratisation du nombre de jours télétravaillables possibles.

- **Droit à la déconnexion** : c'est un élément central du protocole Fonction Publique. Des discussions vont avoir lieu à ce niveau pour une déclinaison plus concrète du principe.

- **Matériel, fauteuils ergonomiques** : l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) va faire une étude qui aidera à clarifier les risques (par exemple de troubles musculo-squelettiques) et à prendre les mesures adaptées.

- **Recours possibles en cas de refus de télétravail** : la DG va re-clarifier les voies de recours.

- **Sécurité des données** : la DG va travailler avec la S/D juridique et la S/D SI pour fournir un cadre plus sécurisé aux agents et leur permettre d'avoir les bons réflexes. Une charte va définir ce qu'est une donnée sensible et quelles précautions prendre. Nos outils informatiques devront sans doute évoluer.

- **Régularisation a posteriori** : en cas de télétravail exceptionnel, ou de changement exceptionnel de jour, ou autre événement imprévu, une régularisation pourra se faire après coup dans SIRHIUS, une certaine souplesse sera permise.

- **Télétravail et RTS** : pas d'incompatibilité de principe, on est dans une logique de cote de service. **Le principe général étant de ne pas fragiliser le collectif de travail.**

Un prochain GT se tiendra en novembre et devrait être conclusif sur les grands principes de déclinaison du télétravail en Douane.

De toute évidence, nous sommes à un tournant de l'organisation du travail en Douane comme ailleurs, et ce virage important n'est pas simple à négocier, les intérêts des uns et des autres pouvant dans un premier temps sembler contradictoires. Entre frilosité et prudence, l'équation consistant à ménager le bon fonctionnement du collectif de travail et les intérêts particuliers des agents ne coule pas de source : sur ce constat, se greffent d'anciens réflexes hiérarchiques conservateurs qui ont la vie dure, et des attentes légitimes des agents qui ont « goûté » aux avantages du TT pendant plusieurs mois. La CFTC reste attentive à cette évolution majeure en cours de défrichage ; en attendant qu'un équilibre soit trouvé, la CFTC reste à votre disposition pour la défense de vos droits dans le respect de la lettre et de l'esprit des nouveaux textes.

CFTC-Douanes :

Sur un autre ton.