

## Encore beaucoup d'incertitudes...

### Introduction

### 1°) Personnes participantes

« Haute » administration : Ce Groupe de Travail (GT) est présidé par le sous-directeur aux Ressources Humaines (SDRH), M. DESCRIMES-FAVRAUD, accompagné du Directeur du bureau RH4, M. MONNIER, de ses collaborateurs, ainsi que d'une représentante du bureau SI2 (Systèmes Informatiques).

Côté organisations syndicales : siègent, en sus de SOLIDAIRES Douanes, l'alliance CFDT/CFTC, la CGT, l'alliance UNSA/CGC ainsi que l'USD-FO.

### 2°) Préalables

#### Propos SOLIDAIRES

*SOLIDAIRES rappelle qu'il faut que l'administration fasse en sorte que l'on aille vers un mieux-disant par rapport à la situation actuelle et que l'administration doit tenir compte des aspirations des collègues. Le télétravail a pu être expérimenté de manière plus développée que précédemment avec la crise sanitaire, dont nous espérons qu'elle se conjugue au passé. Il y a au demeurant la question des gardes-fous afin de ne pas « fracturer » les collectifs de travail entre personnes télétravailleuses et celles n'en faisant ou ne pouvant en faire.*

### Présentation

#### 1°) Organisation

Depuis le vote de la Loi de Transformation de la Fonction Publique et la publication du décret du 05/05/2020, le recours au télétravail est facilité.

#### Cadrage

La note de cadrage a été au centre des débats. Elle met en avant plusieurs points :

- le télétravail repose uniquement sur le volontariat, la délivrance d'une autorisation à télétravailler peut se décliner en jours fixes ou flottants (art. 2) ;
- suite à la pandémie, un télétravail de « crise » est désormais prévu ;
- un certain nombre de lieux pour télétravailler sont mentionnés (domicile, lieux autre que le domicile) ;
- RH4 a défini une liste reprenant un certain nombre de missions télétravaillables (contrôles ex-post par exemple).

#### Gestion des demandes

Encadrants et agents seront formés au télétravail (gestion d'équipes en présentiel/télétravail, règles juridiques...). L'agent déposera sa demande de télétravail dans Sirius (art. 5) et le chef de service, désormais compétent pour traiter les autorisations de télétravail (un refus devra être motivé), aura 1 mois pour traiter la demande. Un rejet devra faire l'objet d'un échange entre le chef de service et l'agent.

L'agent qui déposera une demande n'aura désormais plus à s'inquiéter du délai de validité puisqu'il n'y en a plus. Par contre, un changement de poste ou d'affectation entraînera le dépôt d'une nouvelle demande.

NB : en cas de désaccord sur la durée du TT (exemple : l'agent demande 3 jours, l'administration lui en accorde 2), il est considéré que c'est un refus, même si le TT est accordé.



#### Sommaire

Tract/résumé : pp 1-2  
Communiqué unitaire pp 4-5

#### Autres déclarations

La CGT, l'USD-FO et l'alliance UNSA/CGC ont chacune une déclaration préalable. Pas de propos ou déclaration du côté de la CFDT-CFTC.



## 2°) Matériel

Le point concernant le matériel a suscité de nombreux débats, au regard des indications des indications de la DG.

### **Dotation unique sans « téléimpression »**

Les agents se verraient dotés d'ordinateurs portables sous Windows 10 mais il n'y aurait pas de double dotation (une pour le travail dans le service et une pour le télétravail).

La DG a en sus confirmé qu'aucune imprimante ne serait fournie aux agents télétravaillant ce qui est très problématique.

*Pour SOLIDAIRES, il est regrettable que l'administration ne se donne pas les moyens de doter les agents recourant au télétravail d'un poste complet à domicile équivalent à ce qu'ils ont au travail.*

### **Priorisation pour handicap & raison de santé**

Les agents bénéficiant d'une prescription médicale se verront doter des équipements nécessaires et conformes à la pathologie dont ils souffrent.

*Pour SOLIDAIRES, une attention administrative à leur situation est particulièrement bienvenue. Néanmoins, l'assurance manifestée par la DG concernant la dotation des agents reconnus travailleurs handicapés (Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés – RQTH) se jugera sur pièces.*

### **Ordinateurs portables plutôt que fixes**

Comme 30 % des techniciens du système d'information (TSI) vont partir en retraite au cours des 5 prochaines années, il est décidé par la DG d'investir en priorité :

- sur les périphériques (des docks pour connecter/déconnecter son écran sans risquer d'abîmer les connecteurs, des casques / oreillettes, un « accueil bienveillant » selon les mots du SDRH étant réservé aux demandes d'écrans 22 pouces...),
- les logiciels (*Softphone* qui permet d'avoir un renvoi d'appel sur son ordinateur),
- ou les outils collaboratifs.



## Des points encore en suspens



### 1°) Missions / tâches télétravaillables

#### **Précédent de 2020**

La liste des missions télétravaillables reprend celle effectuée en 2020 par le bureau RH4, tout en la complétant.

*SOLIDAIRES a salué ce travail de listage des missions télétravaillables réalisé en plein cœur de l'épidémie. La liste dressée a alors permis de cadrer la doctrine au niveau national, et d'éviter nombre de disparités de traitement au niveau local.*

#### **Une ouverture inaboutie**

*Néanmoins, à l'instar de ce que nous avons exprimé préalablement lors de la bilatérale du 21/05, SOLIDAIRES a regretté que ce soient des missions et non des tâches qui soient considérées comme télétravaillables.*

*En effet certaines missions, considérées comme non télétravaillables (contrôle physique par exemple) peuvent comporter des tâches qui, elles, le seront (rédaction des fiches BANACO, des actes contentieux, ou encore les formations en visio).*



## 2°) Matériel

### **Écran d'appoint à diagonale suffisante**

*SOLIDAIRES, compte-tenu de la multiplication à venir des ordinateurs portables, a insisté sur la nécessité de doter les agents d'un écran d'appoint d'au moins 22''.*

*Tout simplement parce que faire une cote de service, une veille écran ou constituer un tableau excel sur un unique écran de 15'' est impossible.*

*Disposer d'un écran de 22 pouces est, ergonomiquement, le minimum attendu.*

### **Assurance & sécurité**

**Responsabilité vol** : La DG, suite à notre interpellation, va se renseigner concernant l'absence de responsabilité de l'agent qui se ferait cambrioler.

**Données sécurisées** : *SOLIDAIRES a interrogé la DG sur la sécurisation des données pour les agents du Centre de service des ressources humaines (CSRH), du Centre informatique douanier (CID) ou de la Direction nationale de la statistique et du commerce extérieur (DNSCE) souhaitant télétravailler.*

Le bureau SI2 a indiqué que ce serait aux encadrants locaux de déterminer la possibilité ou non pour un agent de télétravailler selon la sensibilité des données traitées.



### 3°) Suivi des recours

#### Formalisation

- Motivation des refus : Sur le sujet du recours d'un agent suite au rejet de sa demande dans Sirhius, la DG a indiqué que le chef de service devrait faire une réponse formalisée et non se contenter d'un silence de 2 mois (valant rejet de ladite demande).

- Accompagnement syndical : Par contre la DG refuse de délivrer une autorisation spéciale d'absence prévue à l'article 15 du décret 82-447 (ASA 15) au responsable syndical accompagnant l'agent faisant un recours (craint-elle de favoriser ceux-ci?).

#### Tenue de C.A.P. dans des délais raisonnables

Par ailleurs, avec la suppression des Commissions administratives paritaires locales (CAPL), héritage de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP, ce point étant mis en place de façon unilatérale en avance à la DGDDI) ce seront donc les CAP Nationales (CAPN) qui seront le lieu de traitement des recours.

La DG va devoir encore déterminer comment les insérer dans le calendrier de manière à ce qu'un refus soit rapidement étudié. En effet, en matière d'évaluation, un recours peut être examiné avec une, voire deux années de retard. Un tel délai n'est pas envisageable en matière d'organisation hebdomadaire du travail.



### 4°) Prise en charge des frais

#### Ce qui est prévu à ce stade

Un autre point en suspens, et non des moindres, concerne les frais accordés aux personnes télétravailleuses. Ceux-ci permettent à la personne télétravailleuse (théoriquement) de couvrir les frais supplémentaires induits par le télétravail (chauffage, électricité, consommables...).

Se fondant sur ce que la Fonction Publique prévoit actuellement, même si l'accord sur le télétravail est toujours en cours de discussions, le montant prévu serait de 2,5 € par jour de télétravail avec un plafond de 10€ par mois, sous réserve d'au moins 35 jours de télétravail annuels.

Il n'y aura ni déclinaison ministérielle, ni directionnelle, seulement le standard Fonction publique

#### Commentaires

Comme l'a indiqué en séance le SDRH, « l'administration n'a pas vocation à payer » les frais issus du télétravail...

*À ce niveau, on peut presque parler d'aumône, bien loin de ce qui est revendiqué au niveau de la représentation du personnel (notamment pour SOLIDAIRES une indemnité plancher de 50 € par mois).*

*Se pose également le problème des tickets restaurant ; sans compter que la question des consommables risque de devenir un problème.*



### 5°) Suivi organisationnel

#### Les personnels ciblés et référents

La DG insiste sur le soutien que les télétravailleurs pourront obtenir des agents de prévention (psychologues...).

*SOLIDAIRES a rappelé qu'il ne fallait pas non plus oublier les agents en présentiel afin d'éviter que ne naissent des tensions entre agents.*

*Par exemple que se passera-t-il lorsqu'un télétravailleur va solliciter ses collègues pour des impressions puisqu'il ne pourra le faire chez lui qu'à ses frais ?*

#### Publications

Le suivi du télétravail pourrait se faire via les rapports de l'Observatoire interne de Bercy dans lesquels une partie dédiée au télétravail en Douane pourrait voir le jour.

À noter que 2 directions interrégionales (DI) serviront de test à une étude menée par l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) qui devrait faire l'objet d'une restitution fin 2022.



#### Pour conclure

*Un premier bilan sera fait au bout de 2 ans. En cas de non signature d'un protocole d'accord OS-DGDDI, la DG procédera à la mise en place d'une simple note technique faisant référence au texte Fonction publique.*



**Pour la délégation SOLIDAIRES participaient Philippe Bock, Renaud Goyatton et Fabien Milin.**  
**Pour plus de précisions, les contacter.**



# **Annexe :**

**Communiqué intersyndical  
post sortie de la réunion du GT**

## Annexe : communiqué intersyndical post réunion (début)



### **GT télétravail du 22/06/2021 : communiqué commun** **La « bienveillance » de la DG ne doit pas affaiblir notre vigilance !**

**Ce mardi 22 juin s'est tenu le groupe de travail relatif à la présentation du protocole d'accord sur le télétravail (TT).** Ce protocole décline à la DGDDI le nouveau cadre du télétravail défini par le Gouvernement pour l'ensemble de la Fonction publique. La crise sanitaire a montré que ce qui n'était pas possible jusqu'alors, dans les têtes et les faits, pouvait le devenir par la force des événements. Nous étions donc présents pour discuter des modalités du dispositif hors cadre de la crise sanitaire.

**Les échanges ont été directs.** Nous avons pu poser un certain nombre de questions qui ont obtenu des réponses orales en séance, à la fois techniques et organisationnelles.

Nous remercions nos interlocutrices et interlocuteurs pour leur attention, cela participe de la vivification du dialogue social. Pour autant, nous restons sur un sentiment de « peut mieux faire » car nous n'avons pas assisté à de véritables négociations où nous pouvions amender ce texte.

D'ailleurs nous sommes informés que la nouvelle convention de télétravail serait accessible sur SIRHIUS à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, en attendant, le télétravail COVID perdure.

**Sur les activités télétravaillables ou non, nous avons insisté, en complément de la notion de fonctions, sur la notion de tâches.** La DG nous a fourni une liste non exhaustive des fonctions non télétravaillables. Ce qui nous a permis de discuter pour offrir et garantir la possibilité pour nos collègues exerçant des fonctions listées non télétravaillables (personnels de la Surveillance en brigades, personnels vérificateurs de la branche opérations commerciales) de bénéficier du télétravail pour certaines de leurs tâches.

Par exemple en OPCO pour le contrôle ex-post, la rédaction de procédures ; ou encore, pour tout le monde, dans le cadre de la formation professionnelle (SURV inclus). Rappelons cependant que le recours au télétravail repose toujours sur le volontariat.

**Sur la prise en charge financière, rien n'est encore défini et nous craignons qu'elle se limite au standard Fonction publique, puisque l'administration renvoie aux négociations à ce niveau. Or cela serait** très en deçà des coûts induits par ce mode de travail.

Ne parlons même pas de la prise en charge des frais de repas... à croire que le nouveau décret a institué le tout bénéfice pour l'administration ! Au regard de ce qui est pratiqué dans certaines grandes ou moyennes entreprises du secteur privé, il nous apparaîtrait incompréhensible que l'administration soit à nouveau en retrait.

**Sur le matériel fourni,** il nous a été indiqué que les moyens d'impression étaient écartés du dispositif, ce que nous regrettons.

A contrario, les écrans (22 pouces) rentrent dans la définition des périphériques fournis en doublon, mais sans pouvoir obtenir d'éléments de calendrier d'approvisionnement, du fait de la pression sur le marché mondial.

En échange, la DG prévoit qu'en raison de contraintes budgétaires, les agents seront seulement dotés d'un ordinateur portable pour leur lieu de travail et leur domicile. Charge à eux de transporter leur matériel et d'en assurer la sécurité dans les transports. Cette rigueur budgétaire est des plus mal venue par une administration qui engrange depuis 20 ans les gains de productivité des suppressions d'emplois.

## Annexe : communiqué intersyndical post réunion (suite et fin)

On est au bord de la radinerie quand nous demandons en vain, que la direction générale prenne à sa charge le coût éventuel des assurances du lieu du télétravail ou la certification électrique par un organisme agréé.

Pour ce qui est des fauteuils ergonomiques, il y aurait garantie d'un financement, dès lors que le besoin est validé par la médecine de prévention. Ce qui va à l'encontre des mesures de prévention primaire pour l'amélioration des conditions de travail des agents. Celles ci doivent rester équivalentes à celles du travail au bureau.

Pour la téléphonie, c'est dans l'immédiat l'option de la téléphonie sur ordinateurs qui est retenue par la DG. Dans un 2d temps, il y aurait un souhait de doter un maximum d'agents via téléphonie portable dédiée, mais cela reste pour 2021 à l'état de réflexion. En matière de stations d'accueil (« dockings ») et de casques, ce serait une préconisation laissée à la libre appréciation de chaque Direction, selon leur budget opérationnel de programme (BOP), avec toutes les variations d'usage. La direction générale a cependant indiqué vouloir inciter les DI à proposer les matériels qui permettent d'améliorer les conditions de travail.

Fort bémol, la fourniture de ces matériels complémentaires selon les « standards les plus proches du présentiel » serait réservée aux personnels télétravaillant au moins 2 jours (exit celles et ceux télétravaillant 0,5 jour, 1 jour et 1,5 jour). Pour nos organisations, ce seuil doit être revu à la baisse, pour garantir un télétravail dans les meilleures conditions au plus grand nombre.

Nous notons néanmoins très favorablement la priorisation et l'attention toute particulière apportée à nos collègues en situation de handicap et autres situations particulières pour raisons de santé.

**Sur le régime de travail**, il ne doit pas y avoir de perte d'heures par rapport aux dispositifs particuliers (horaires longs, non-respect du temps partiel, etc). Sur nos demandes de précision quant à la distance du lieu de travail justifiant un refus de télétravailler, ou sur le délai raisonnable de prévenance d'interruption du télétravail pour réunion de service / motifs d'urgence, il nous a été indiqué que cela ajouterait de la complexité... Il conviendra de veiller à un minimum d'harmonisation des pratiques.

**Sur le droit à la déconnexion**, rien n'est vraiment garanti dans ce texte, sachant que c'est un élément central de la détérioration de la santé au travail. Des mesures techniques doivent être réfléchies pour passer d'une connexion à une déconnexion suivant le régime horaire de la personne télétravailleuse. Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements du temps de travail ne sont présentes dans l'accord. Nous notons toutefois la volonté d'accéder à notre demande d'une *charte du télétravail* qui inclurait des dispositifs protégeant l'agent.

**Écueil, lorsque nous avons demandé collectivement une transcription** de l'ensemble de ces éléments non négligeables de clarification et d'arbitrage, il nous a été indiqué à plusieurs reprises que cela n'était pas systématiquement nécessaire... afin de ne pas trop rigidifier le dispositif et faire confiance au pragmatisme local.

La DG semble offrir un cadre souple qui permet d'adapter le télétravail à la diversité des situations. Néanmoins nous craignons, malgré une bienveillance affichée, un manque de garantie pour les agents. Idem pour la tenue régulière de Commissions administratives paritaires (C.A.P.), la DG s'engage à trouver une méthode « *intelligente* » d'organisation de ces CAP de recours contre les refus de télétravail (afin de préserver les droits des collègues concernés).

Nous resterons vigilants sur les errances ultérieures ou sur les interprétations à géométrie variable !

**C'est pourquoi nous demandons une intégration par la DG de l'ensemble des décisions issues de nos échanges de ce jour**, ainsi que nous l'avons indiqué en fin de séance. Sans cela, le protocole soumis à approbation souffrirait de trop nombreux manques et imprécisions. Nous attendons une nouvelle mouture du texte, issue de nos discussions et sur laquelle nous serons appelés à nous prononcer.

Le calendrier est contraint, mais les attentes de nos collègues sont fortes. Il est donc de l'intérêt de toutes et de tous (administration incluse) que la direction générale traduise son esprit d'écoute et d'échange en intégrant nos différentes demandes.

Les organisations CFTD-CFTC – CGT – SOLIDAIRES – UNSA-CGC – USD-FO  
Paris, le mardi 22 juin 2021

Sigle / abréviation	Signification
AG/CO	branche Administration Générale / Opérations Commerciales.
ASA	Autorisation spéciale d'absence.
BANACO	Base nationale des contrôles.
CAP	Commission Administrative Paritaire.
CAPL	Commission Administrative Paritaire Locale.
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale (ex-CAP Centrale).
CFDT	Confédération française démocratique du travail.
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens.
CGC	Confédération générale des cadres.
CGT	Confédération générale du travail.
DG	Direction générale.
DGDDI	Direction générale des Douanes et Droits indirects.
DI	Direction interrégionale.
GT	Groupe de travail.
MEF	Ministères Economiques et Financiers. C'est-à-dire : - le Ministère de l'Economie, des Finances (et de la Relance) ; - le Ministère chargé des Comptes publics (= Budget) ; - le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. Le tout est souvent communément désigné par la métonymie « Bercy ».
OPCO	Opérations commerciales.
OS	Organisations syndicales.
RH	Ressources humaines et relations sociales. <i>SOLIDAIRES récuse le terme « ressources » qui chosifie les personnes.</i>
SD	Sous-directeur.
SU, SURV	Branche Surveillance.
TT	Télétravail.
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes.
USD-FO	Union syndicale des Douanes – Force ouvrière (composée du Syndicat national des cadres des Douanes [SNCD] et du syndicat Force ouvrière [FO]).

**Télétravail : encore  
beaucoup d'incertitudes...**



**Syndicat SOLIDAIRES Douanes**  
93 bis rue de Montreuil, boîte 56 – 75011 PARIS  
tél : 01 73 73 12 50  
site internet : <http://solidaires-douanes.org>  
courriel : [contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org)  
adhésion : [solidaires-douanes.org/-adhesion-](http://solidaires-douanes.org/-adhesion-)