



Notre Oui envers l'Accord Fonction publique ...

... motive la réécriture au niveau D.G.D.D.I. !



Malgré un certain nombre de réserves, SOLIDAIRES Fonction publique vient de signer l'accord sur la mise en place du télétravail (TT) dans la Fonction Publique (FP). Et explique pourquoi à travers plusieurs publications dédiées (voir pages suivantes). Au regard du contenu de l'accord proposé, toutes les autres organisations syndicales représentatives au niveau Fonction publique ont fait de même.

SOLIDAIRES Douanes a donné mandat à la signature de SOLIDAIRES Fonction publique au regard du standard mis en place à ce niveau.

A contrario, SOLIDAIRES Douanes a combattu en intersyndicale l'accord proposé au niveau de la Direction générale des Douanes et Droits indirects (D.G.D.D.I.), manifestement en retrait. Un accord n'offrant pas les mêmes garanties qu'au niveau supérieur. Notamment pour les femmes enceintes, les proches aidants, ainsi que tous les personnels aux missions non télétravaillables mais ayant des tâches pouvant l'être...

Sommaire

Tract/résumé SOLIDAIRES Douanes	p1
Annexes (relatives à la réunion de signature) :	pp 2-9
- n°1 : communiqué SOLIDAIRES FP	p3
- n°2 : déclaration SOLIDAIRES FP	p4
- n°3 : compte-rendu SOLIDAIRES FP	p5
- n°4 : courrier de l'intersyndicale DGDDI adressé par SOLIDAIRES Douanes à la DG	pp 6-9

Comparatif synthétique Accord FP / Accord DGDDI

Thèmes	Accord Fonction publique (version définitive, signée le 13/07/2021)	Accord DGDDI (version projet pour CTR du 06/07/2021)
Un droit pour toutes et tous ?	OUI p1 : le TT est « un mode d'organisation du travail »	NON p3 : le TT « n'est ni un droit [...] »
Y compris pour les fonctions non télétravaillables ?	OUI p1 : « le télétravail répond aux principes [...] de l'éligibilité des activités et non du poste » p12 : « l'analyse précise des activités télétravaillables peut permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là a priori non télétravaillables [...] »	NON p6 : « Les activités exercées par les agents de la branche opérations commerciales/administration générale sont considérées comme étant éligibles au télétravail, à l'exception des activités de contrôle physique, des activités qui exigent une présence physique dans les locaux de l'administration [...] ou dans les locaux des opérateurs. Les activités exercées par les agents de la branche de la surveillance se rapportant au contrôle des personnes et des marchandises sont considérées comme n'étant pas éligibles au télétravail. »
Sans limitation géographique ?	OUI (aucune indication de restriction)	NON p5 : « L'employeur peut refuser une demande de télétravail lorsqu'il a été identifié [...] que l'agent propose un lieu de télétravail dont la distance avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables »
Une attention à l'ergonomie et la taille d'écran ?	OUI, sans exclusive p7 : « une attention particulière doit être portée aux risques [...] de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables »	NON, seulement à partir de 2 jours de TT/semaine p9 : « les agents qui télétravaillent plus d'une journée par semaine bénéficient, sur demande, d'équipements complémentaires ».
Prise en compte élargie des situations particulières ?	OUI, de manière extensive (p13) - personnels en situation de handicap, sans plafond de durée - personnels dont l'état de santé le justifie, sans plafond de durée - femmes enceintes, sans avis préalable du médecin, sans plafond de durée - proches aidants, d'une durée de 3 mois renouvelables	NON, de manière trop restrictive (p13) - personnels en situation de handicap, pour 6 mois maximum - personnels dont l'état de santé le justifie, pour 6 mois maximum

Suite au courrier adressé le 8 juillet par SOLIDAIRES Douanes pour l'intersyndicale DGDDI (voir pages 6 à 9), la Directrice générale a pris acte des éléments exprimés.

La DG accepte que la déclinaison de l'accord sur le TT à la DGDDI fasse l'objet d'un nouveau groupe de travail à la rentrée, plutôt que d'être imposée avant la trêve estivale. Nous ferons preuve de vigilance et de pugnacité pour que le nouveau dispositif à la DGDDI soit de haut niveau.



Début annexes **SOLIDAIRES :** Fonction Publique



1°) Communiqué SOLIDAIRES Fonction Publique

Accord télétravail : Oui, mais de nombreuses réserves.

page 3



2°) Déclaration SOLIDAIRES Fonction Publique

adressée à la Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

page 4



3°) Compte-rendu de la réunion de signature

page 5



Communiqué
13 juillet 2021

ACCORD TÉLÉTRAVAIL : OUI MAIS DE NOMBREUSES RÉSERVES.

SOLIDAIRES Fonction Publique a signé ce 13 juillet l'accord sur le télétravail dans la Fonction publique qui, du fait de la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Fonction publique devient majoritaire.

Pour SOLIDAIRES, cet accord est et ne doit être qu'un accord disposant des droits et garanties pour les personnels exerçant une partie de leur travail selon ce mode d'organisation. Car pour SOLIDAIRES, il n'est pas question en soi d'en faire la promotion.

Si SOLIDAIRES a signé cet accord, ça n'est qu'en l'assortissant d'un certain nombre de réserves.

Sur la forme, SOLIDAIRES a rappelé les conditions dans lesquelles la négociation s'est tenue. Bien trop ramassée dans le temps, celle-ci aurait gagné à être desserrée afin de pouvoir aborder dans de meilleures conditions et plus au fond les thématiques pourtant essentielles pour les personnels publics.

Sur le fond, SOLIDAIRES a rappelé que cet accord, sans présenter de reculs pour les personnels se contente surtout de lister des bonnes intentions sans réelles mesures prescriptives ou contraignantes. Il aurait pu représenter des avancées majeures par rapport au décret de 2016. Ce n'est pas réellement le cas.

Ainsi, déléguer à la négociation locale la fourniture des matériels nécessaires au télétravail, les conditions du droit à la déconnexion... sont pour SOLIDAIRES des risques de disparités entre personnels alors même qu'ils et elles doivent toutes et tous prétendre aux mêmes conditions de travail.

Si SOLIDAIRES a bien noté l'avancée en termes d'indemnité de frais de télétravail portant à 220€ le montant brut annuel, il souhaite rappeler que cette somme reste encore insuffisante et ne couvrira pas l'ensemble des sommes engagées pour les personnels afin d'exercer leurs missions à leur domicile.

Afin de pouvoir continuer à œuvrer pour les droits et garanties des personnels et obtenir de réelles avancées concrètes, SOLIDAIRES considère qu'il doit être présent au comité de suivi et a donc signé cet accord sur le télétravail.

Annexe n°2 : la déclaration de SOLIDAIRES Fonction Publique



Signature de l'accord Télétravail du 13 juillet 2021 Déclaration de SOLIDAIRES Fonction Publique

Madame la ministre,

SOLIDAIRES Fonction Publique signe l'accord Télétravail proposé aujourd'hui. Cet accord présente quelques avancées par rapport à sa version initiale, la plus notable étant le montant revu à la hausse de l'indemnité de télétravail, même si pour SOLIDAIRES, cela reste insuffisant. Signature donc mais assortie d'un certain nombre de réserves.

Sur la forme tout d'abord :

Comme SOLIDAIRES l'avait dénoncé dès le départ, les conditions de cette négociation n'ont pas été des meilleures. Il a ainsi fallu négocier en moins de deux mois un accord sur un des sujets parmi les plus importants dans la période pour une grande partie des personnels publics.

Ce calendrier resserré a impliqué une charge de travail très forte pour les représentantes et représentants que nous sommes, mais également pour les personnels de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP). Contraintes si fortes que vous n'avez pu respecter les délais de transmission des documents de travail pourtant validés dans l'accord de méthode qu'une seule fois.

SOLIDAIRES souhaite donc exprimer son mécontentement par rapport à ces conditions de dialogue social dégradées, qui réduisent aussi le temps consacré à la réflexion démocratique au sein même des organisations syndicales représentatives du personnel. Les personnels publics et leurs conditions de travail valent mieux que cela.

Sur le fond :

Cet accord n'entraîne pas de recul particulier pour les personnels.

Cependant il n'accorde pas pour SOLIDAIRES autant que cette négociation aurait pu apporter. Cet accord contient beaucoup de bonnes intentions. Mais au final peu de choses clairement détaillées, impliquant un engagement juridique affirmé et précis.

Vous souhaitez laisser la place aux négociations locales. SOLIDAIRES Fonction Publique pense qu'un minimum de spécifications notamment sur la fourniture du matériel et des consommables aurait été nécessaire.

L'accord prévoit la déconnexion des personnels, mais malheureusement, rien n'est prévu en termes de mesures contraignantes en ce sens. Là aussi vous souhaitez laisser la place à la négociation locale. SOLIDAIRES Fonction Publique le déplore là aussi.

SOLIDAIRES aurait par ailleurs souhaité que le télétravail en période exceptionnelle soit mieux explicité, circonscrit et que les conditions s'y afférant soient plus détaillées. Les marges de manœuvre restent très larges et il nous faudra être particulièrement vigilantes et vigilants à ce que des dérapages n'interviennent pas.

Concernant l'indemnité pour frais de télétravail, SOLIDAIRES prend acte de son niveau dont le plafond est relevé à 220 euros bruts désocialisés par an et de l'abandon de la période de carence de 35 jours. Ce montant est revalorisé donc mais il aurait pu et dû être bien plus élevé. Cet argent est bien engagé par les personnels pour exercer leurs missions à leur domicile. L'ensemble des frais devrait bien être couvert.

Autre réserve que SOLIDAIRES souhaite souligner celle concernant le développement du télétravail. SOLIDAIRES considère bien cet accord comme celui qui doit encadrer les droits et garanties des personnels en télétravail. Mais en aucun cas nous ne souhaitons promouvoir cette organisation du travail. Elle existe et doit être encadrée. Rien de plus.

Parce que beaucoup de choses sont encore à travailler, parce que beaucoup reste à faire avancer sur le sujet du télétravail, c'est aussi pourquoi **SOLIDAIRES Fonction publique souhaite être présente au comité de suivi.** Concernant les négociations locales qui vont s'ouvrir, **SOLIDAIRES sera vigilant sur l'application du principe de faveur prévu dans l'ordonnance Négociations collectives n° 2021-174 du 17 février 2021.**



Réunion de signature de l'accord Télétravail du 13 juillet 2021

Les 9 organisations syndicales de la Fonction publique – dont SOLIDAIRES Fonction publique – ont unanimement signé le 13 juillet l'accord sur le Télétravail dans la Fonction publique.

Les organisations de SOLIDAIRES inscrites dans le champ de la Fonction publique se sont en effet prononcées favorablement à la signature à la majorité qualifiée des deux tiers, le quorum étant atteint.

SOLIDAIRES, ainsi que plusieurs autres organisations syndicales a souligné que les négociations relatives au protocole ont eu lieu dans un temps très contraint et que le délai de signature de l'accord (13 jours) était bien trop bref pour un plein respect de la démocratie interne aux organisations.

La ministre a convenu que les processus interne de décision devaient être pris en compte.

Nous lui rappellerons pour le prochain protocole en cours de discussion (Protection sociale complémentaire – PSC)...

Premier accord signé depuis l'ordonnance Négociations Collectives dans la Fonction publique du 17 février 2021, il constitue un accord cadre, socle minimal qui s'applique dans les trois versants de la Fonction publique s'est félicitée la ministre, et donne lieu dès maintenant à des négociations ouvertes au plan local par les employeurs publics des trois versants.

SOLIDAIRES a insisté sur le fait que nous seront vigilants quant à la bonne application du principe de faveur affirmé dans l'ordonnance Négociations collectives.

SOLIDAIRES a insisté sur le fait qu'il ne s'agit pas pour nous de faire la promotion du Télétravail comme mode d'organisation mais d'apporter un socle de garanties aux agents dans ce cadre.

Les décrets Fonction publique d'Etat (FPE) et Fonction publique hospitalière (FPH) de mise en œuvre de l'indemnité pour frais de télétravail (plafond de 220 euros brut désocialisés sans période de carence) vont donc sortir pour application au 1^{er} septembre.

Bémol quand même concernant la FPT : la mise en œuvre de cette indemnité de frais de télétravail est soumise au principe de libre administration des collectivités locales.

Second point positif de l'accord : le droit à déconnexion est affirmé. Il est à regretter cependant qu'aucune mesure contraignante ne soit prévue.

Ces deux points constituent néanmoins des avancées par rapport au décret du 11 février 2016 sur le télétravail dans la fonction publique et, **désormais, l'accord Télétravail du 13 juillet 2021 s'applique de plein droit.**



Suite annexes SOLIDAIRES : intersyndicale DGDDI



4°) Courrier intersyndicale DGDDI
adressé par SOLIDAIRES Douanes à la Directrice générale

Pages 7 à 9

**Annexe n°4 : le courrier de l'intersyndicale D.G.D.D.I.
adressé par SOLIDAIRES Douanes à la Directrice générale (début)**



Paris, le jeudi 08 juillet 2021

Madame Isabelle BRAUN-LEMAIRE
Directrice générale des Douanes et Droits indirects

Objet : Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail.

Réf : Projet d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique.

Madame la Directrice générale,

La représentation du personnel est engagée, à de multiples niveaux, dans un cycle de discussions sur le télétravail, depuis le niveau directionnel jusqu'au niveau Fonction publique.

Dans le cadre de nos discussions menées lors du groupe de travail (GT) directionnel du mardi 22 juin, nos organisations étaient intervenues en séance pour souligner les divers manques de la 1^{ère} version en date du 11 juin du protocole d'accord proposé par vos services au niveau de la Direction générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI).

Depuis, la mouture présentée au niveau Fonction publique est stabilisée, elle est même soumise à la signature de la représentation du personnel pour le mardi 13 juillet.

Or, malgré quelques intégrations de nos remarques du mardi 22 juin, la mouture transmise par vos services le lundi 28 juin dans le cadre de l'information du Comité technique de réseau (CTR) du mardi 6 juillet souffre toujours de plusieurs manques par rapport au volet Fonction publique.

– **Article 1 - Définition du télétravail**

En page 3 du projet DGDDI, il est indiqué que le « *télétravail n'est ni un droit* ». Or le texte Fonction publique précise en son préambule (page 1) le télétravail « *comme un des modes d'organisation du travail* ». À ce titre, le préambule Fonction publique précise « *le télétravail répond aux principes [...] de l'éligibilité des activités et non du poste* ». Le projet Fonction publique précise plus loin (en bas de page 12) « *l'analyse précise des activités télétravaillables peut permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certains métiers jusque-là a priori non télétravaillables [...]* ».

Cette possibilité explicite du bénéfice du télétravail envers tous les personnels, y compris ceux dont les missions sont télétravaillables, est malheureusement absente du projet d'accord DGDDI.

Autre point, sur les accidents de trajet (listés en page 4 du projet DGDDI). Pour les trajets entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile, le projet Fonction publique précise « *y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.)* ». Il manque cette mention.

– **Article 3 – Lieux d'exercice**

En page 5 du projet DGDDI, il est indiqué que l'employeur peut refuser une demande de télétravail lorsque « *l'agent propose un lieu de télétravail dont la distance avec le lieu d'affectation le met dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables* ».

Outre que ni la distance ni le délai ne sont ici précisés, ce sont des notions totalement absentes du projet Fonction publique, et encore moins des motifs de refus. Nous demandons en conséquence leur retrait du volet DGDDI.

Annexe n°4 : le courrier de l'intersyndicale D.G.D.D.I. adressé par SOLIDAIRES Douanes à la Directrice générale (suite)

– Article 11 – Matériel, connexion, maintenance et sécurité

En page 9 du projet DGDDI, il est indiqué que l'administration s'engage à fournir un « *poste informatique conforme à la sécurité informatique* ».

Or le projet Fonction publique (en milieu de page 7) affirme une autre dimension, celle de la prévention des risques pour la santé et la protection des agents : « *une attention particulière doit être portée aux risques [...] de fatigue oculaire accrue du fait de l'utilisation d'ordinateurs portables* ».

C'est pourquoi nous demandons, afin de s'inscrire dans les « *conditions matérielles de succès* » mentionnées en page 4 du projet Fonction publique, de retirer le paragraphe « *les agents qui télétravaillent plus d'une journée par semaine bénéficient, sur demande, d'équipements complémentaires* ». Au cas d'espèce, tout agent en télétravail peut, sur demande, bénéficier d'équipement complémentaire, sans condition minimale de durée d'exercice.

Dans ce cadre, l'annexe 2 sur l'équipement informatique (3^{ème} paragraphe) doit être corrigée comme suit (nous raturons) :

« Une attention est par ailleurs portée au besoin en périphériques complémentaires destinés à l'exercice du travail à distance, notamment au regard des tâches réalisées et du nombre de jours télétravaillés dans la semaine. Les agents pourront sur demande bénéficier d'une station d'accueil. »

Autre point, en cas de panne ou d'incident de connexion, puisque l'employeur est responsable des « *conditions matérielles de succès* » et est « *libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel* » (respectivement pages 4 et 14 du projet Fonction publique), nous demandons que le temps de travail ne soit pas imputé à l'instar d'un agent qui serait en présentiel. En effet, le personnel télétravailleur n'a pas à subir des défaillances techniques imposées par le matériel fourni par son employeur.

– Articles 18 et 19 – Prise en compte des situations particulières

En page 13 du projet DGDDI, seuls sont repris les *personnels en situation de handicap* et « *ceux dont l'état de santé le justifie, après avis du médecin du travail, et pour six mois maximum* ».

Or, en sa page 13, le projet d'accord Fonction publique liste également les femmes enceintes (sans avis préalable du médecin) et les proches aidants. Au demeurant, il n'y a pas de plafond de durée au niveau Fonction publique, hormis pour le télétravail concernant les proches aidants (« *trois mois, renouvelable* »).

– Article 23 – Entrée en vigueur

En page 14 du projet DGDDI, il est indiqué une entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2021.

Or le projet d'accord Fonction publique (en bas de page 15) laisse la possibilité aux différentes administrations de négocier jusqu'au 31 décembre 2021 : « *les employeurs publics de proximité des trois versants de la Fonction publique s'engagent [...] à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord* ».

Pour décliner convenablement l'accord Fonction publique, il faut donc préalablement attendre sa signature. C'est pourquoi nous demandons un desserrement du calendrier, avec intégration au niveau de la déclinaison DGDDI de toutes les dispositions favorables prises au niveau supérieur, ainsi qu'une meilleure prise en compte des revendications du personnel douanier que nous vous avons fait remonter au cours de nos bilatérales et du groupe de travail dédié.

En outre, toujours concernant l'article 23, nous attendons que sa conclusion puisse être complétée de la manière suivante (nous soulignons) :

« Le présent protocole entre en vigueur le 31 décembre 2021. Il fait l'objet d'un réexamen deux ans après sa mise en œuvre. Les évolutions réglementaires significatives pourront toutefois y être intégrées avant cette échéance, après information des représentants du personnel. »

En effet, il s'agit ici d'un accord qui engage toutes les parties signataires. Dès lors, il semble nécessaire de rappeler que toute adaptation voulue par l'une de ces parties soit communiquée sans délai aux autres signataires de l'accord.

Annexe n°4 : le courrier de l'intersyndicale D.G.D.D.I. adressé par SOLIDAIRES Douanes à la Directrice générale (fin)

- **Article à créer et intégrer dans un éventuel texte douane – l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle**

Le projet d'accord Fonction publique (en sa page 12) est formel, nous proposons sa reprise pour déclinaison à la DGDDI :

« Dans le cadre de la politique mise en œuvre en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, il convient de s'assurer que toutes et tous ont accès à un télétravail de qualité.

[L'] employeu[r] doi[t] veiller à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.

Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site. Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.).

Toute transformation organisationnelle est susceptible d'avoir des conséquences sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est donc important, en lien avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, de veiller à ce que les modalités de télétravail, participent à la lutte contre les inégalités, en effectuant un suivi régulier des indicateurs.

La prévention des violences sexistes et sexuelles telle qu'elle est inscrite dans l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, doit être pleinement prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail peut favoriser la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants,...).

[Les] activités télétravaillables peu[vent] permettre d'ouvrir l'accès au télétravail pour certain[es] fonctions et tâches] jusque-là a priori non télétravaillables. Une vigilance particulière est à apporter quant à l'inclusion numérique, pour tous les agents et notamment pour les primo télétravailleurs, récemment dotés d'équipements numériques mobiles.

Nous sollicitons, Madame la Directrice Générale, un report de la mise en oeuvre du nouveau dispositif relatif au télétravail en douane et, dans l'attente, la tenue d'un nouveau GT pour amender et finaliser le protocole qui sera proposé aux organisations syndicales.

Les secrétaires généraux CFDT-CFTC – CGT – SOLIDAIRES – UNSA

**Notre Oui envers l'Accord
Fonction publique ...**

**... motive la réécriture
au niveau D.G.D.D.I. !**



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

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-