



DOUANE

FLASH INFO

ENQUÊTE TÉLÉTRAVAIL

VOS CONSTATS SONT SANS APPEL

La CFDT a lancé il y a 3 semaines, une enquête sur le télétravail en Douane.

Vous avez massivement répondu présent et votre constat est sans appel : « Peut largement mieux faire ».

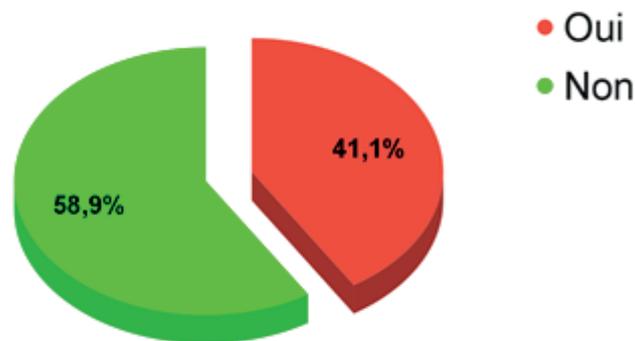
Les blocages sont clairement identifiés. Ils se situent à plusieurs niveaux hiérarchiques et il existe une fois de plus une approche très différente selon les DI. Il y a clairement les bons et les mauvais élèves.

Voici les constats.

DES PRESSIONS HIÉRARCHIQUES INADMISSIBLES

Le chiffre est éloquent : **41% des agents déclarent avoir ressenti une pression hiérarchique dans le but de minorer leur demande de télétravail.**

Avez-vous ressenti une pression hiérarchique



Ce constat est tout simplement affligeant ! Il existe des archaïsmes qui selon les lieux sont directement portés par les DI ou par des potentats locaux qui considèrent toujours le télétravail comme des jours de repos. Ils n'ont décidément rien compris. Ils n'auront reculé devant aucune méthode d'intimidation pour imposer de véritables diktats : mensonge, interrogatoire, menace...

VOS TÉMOIGNAGES

“Bonjour, je ressens une vraie pression sous-jacente, implicite, de la hiérarchie pour ne pas prendre de télétravail ou en prendre le minimum...”

“La hiérarchie du Bureau et de la Division ne comprennent rien au boulot, et pensent que Télétravail = Travail devant la Télé !”

“Le nombre de jour de télétravail d'un jour a été imposé, sans discussion possible”

“Notre hiérarchie a été très récalcitrante et peu encline à nous autoriser le télétravail “

“La pression hiérarchique s'est faite sur l'ensemble du service. La confiance faite aux agents est très limitée. Le télétravail est assimilé à une journée peu travaillée... d'où une forte réticence à octroyer les journées de télétravail. “

“Mon chef de service a été clair : Il refusera toute demande de télétravail supérieure à 1 jour”

“Concernant les discussions avec préalable avec la hiérarchie, je précise qu'il n'y en a pas eu”.

La seule certitude, le volontariat a été respecté puisque personne ne nous signale avoir été obligé de prendre des jours de télétravail.

Encore heureux.

@fedefinancescfdt

@cfdtfinances

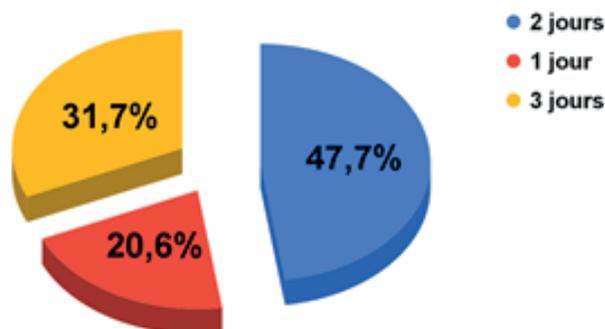
FINANCES.CFDT.FR

MINORATION DES SOUHAITS

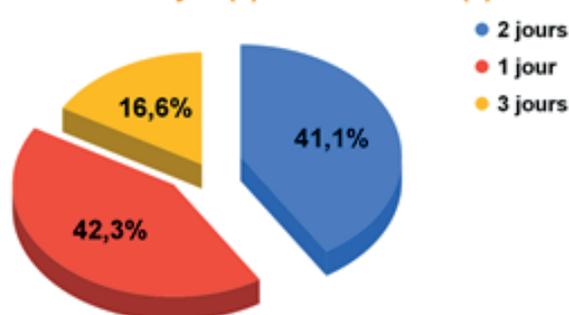
La conséquence de ces pressions est donc logiquement une forte autocensure de la part des agents qui ont été contraints de minorer leurs vœux. Il y a de toute évidence un glissement, **les agents qui souhaitaient 3 jours se sont auto-contraints à en demander 2 ou 1, idem pour les agents qui souhaitaient 2 jours qui ont opté pour 1 jour.**

L'administration va ainsi pouvoir pérorer en affichant des taux de satisfaction record. Une belle manœuvre qui aurait pu passer inaperçue sans notre enquête.

Nombre de nombre de jour(s) souhaité(s)



Nombre de jour(s) de TT demandé(s)



VOS TÉMOIGNAGES

"J'aurais souhaité 2 jours de télétravail au lieu de 1 jour, mais le chef de service a fait comprendre qu'il validerait les demandes dans mon service, que si chaque agent et moi-même ne demandons qu'un seul jour"

"J'aurais souhaité 2 jours de télétravail, mon supérieur m'a dit que je ne devais en demander qu'un jour ponctuel par semaine"

MÉCONTENTEMENT DES CADRES

Personne n'est épargné et les cadres nous font clairement remonter leur mécontentement. **Dans leur grande majorité, les chefs de service sont limités à 12 jours par an. De même, les chefs de pôle ou équivalent ont été contraints à accepter le minima.**

Pour la CFDT, les cadres ne doivent pas être les dindons de la farce.

L'expérience du privé montre que tous les niveaux hiérarchiques peuvent en bénéficier sans remettre en cause ni l'organisation ni la qualité du travail. Une fois de plus, c'est une vision passéiste qui anime nos décideurs.

VOS TÉMOIGNAGES

"Pour les encadrants de la DIPA, la quotité de télé travail imposée est de 12 jours par an. Il apparaît pourtant que chaque encadrant (chef de bureau et adjoint) est à même de définir sa quotité de télétravail dans une limite plus raisonnable. A titre personnel, j'aurai apprécié pouvoir bénéficier d'un jour par semaine... Je trouve que les restrictions imposées par la DIPA à ses encadrants est une marque de défiance quant à leur responsabilité et à leur travail"

"Les cadres supérieurs sont de facto amenés à prendre 1 jour de TT. C'est 1 harmonisation nationale non officielle"

"... pas adapté aux cadres qui n'ont que la possibilité de demander 12 jours par an (soi-disant minimum, note DG) alors que beaucoup (de cadres) souhaiteraient un jour par semaine"



MANQUE DE FLUIDITÉ

La réglementation prévoit la possibilité de demander des jours fixes ou flottants. Pourtant, vous êtes nombreux à nous avoir alertés sur des pratiques visant à imposer l'un ou l'autre des systèmes sans concertation.

VOS TÉMOIGNAGES :

“Manque de souplesse dans le TT”.

“Lourdeur de gestion des jours flottants pourtant indispensables dans certains métiers”

“Davantage de souplesse dans la gestion pourrait permettre de revoir sa position (avec l'accord de sa hiérarchie) la veille en fonction des besoins du service”

Pour la CFDT, cette pratique est déloyale et dénote d'un management « à la papa » qui n'a plus lieu d'être.

VOLONTÉ DE FAIRE UNE DEMANDE COMPLÉMENTAIRE

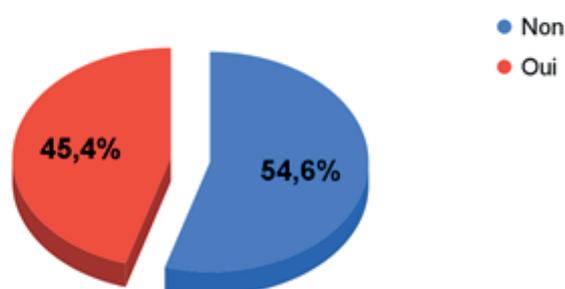
C'est l'espoir et l'enjeu des mois à venir.

Vous êtes 45 % à souhaiter faire évoluer votre demande.

Le télétravail qui vous a été accordé ne correspond donc pas aux évolutions que vous demandiez au sortir de cette crise sanitaire.

Pour la CFDT, historiquement et profondément attachée au télétravail choisi, il va de soi que la quotité de télétravail doit impérativement correspondre au choix des agents. Tout frein, toute manœuvre visant à minorer ce droit sans justification doivent être combattus, nous serons à votre côté.

Opteriez-vous pour une quotité de télétravail supérieure ?



VOS TÉMOIGNAGES

“Le télétravail me semble une évidence pour éviter des déplacements inutiles donc moins de pollution ; et surtout le fait d'être seul chez soi permet une meilleure concentration”.

“Que du positif pour moi concernant le télétravail : moins de fatigue, moins de transport, meilleure concentration et gestion des dossiers.”

Alors que tout semblait bien parti avec un accord Fonction publique signé historiquement par toutes les organisations syndicales, la déclinaison en Douane reste chaotique.

Comme souvent, Douanes s'écrit avec un “s” et d'une DI à l'autre, parfois même au sein d'une même direction, chacun y est allé avec ses préjugés.

VOICI LE NIVEAU DE PRESSION RESSENTI PAR LES AGENTS, DIRECTION PAR DIRECTION

Tableau d'honneur :

DNSCE et CID (15%*)

Peut mieux faire :

DNRED (47%), Paca (45%), DINA (44%), Occitanie (44%), DNRFP (43%), Grand Est (40%), Île-de-France (39%), Haut-de-France (34%), La Réunion (30%)

Avertissement :

Antilles (57%), Polynésie (57%), SARC (55%), ARA (53%), SEJF (52%), Normandie (50%), Mayotte (50%), Nouvelle-Calédonie (50%),

Bonnet d'âne (au coin !) :

Sans surprise, la DIPA (60%), un état dans l'état qui n'obéit décidément qu'à ses propres règles montrant une fois de plus, le peu de cas qui est fait des consignes de la Direction Générale, qui se soumet sans broncher.

**Pression de la hiérarchie ressentie par les agents pour le choix de leur télétravail.*