



DOUANE

FLASH INFO

LA CFDT NÉGOCIE ET SIGNE UN ACCORD TÉLÉTRAVAIL AMBITIEUX ET PROTECTEUR POUR LES DOUANIERS

LA CRISE COVID A FAIT AVANCER LA QUESTION DU TÉLÉTRAVAIL À VITESSE GRAND V ET DES ACCORDS ONT ÉTÉ SIGNÉS PAR LA CFDT AU NIVEAU FONCTION PUBLIQUE ET MINISTÉRIEL. IL N'EN DEMEURE PAS MOINS QU'AUJOURD'HUI LES 6 000 TÉLÉTRAVAILLEURS EN DOUANE ONT PU MESURER QUE, DANS LES SERVICES OU LES DIRECTIONS, IL EXISTAIT ENCORE DES FREINS AU TÉLÉTRAVAIL, DANS LA MENTALITÉ DE CERTAINS CHEFS DE SERVICE OU DIRECTEURS ET SUR LA QUESTION DES ÉQUIPEMENTS. C'EST EN PASSE D'ÊTRE CORRIGÉ.

Depuis six mois, un cycle de négociations est lancé sur le télétravail en Douane. Notre objectif depuis le début est clair : **nous voulons obtenir un texte qui permette une harmonisation par le haut des pratiques de télétravail au sein de la Douane.**

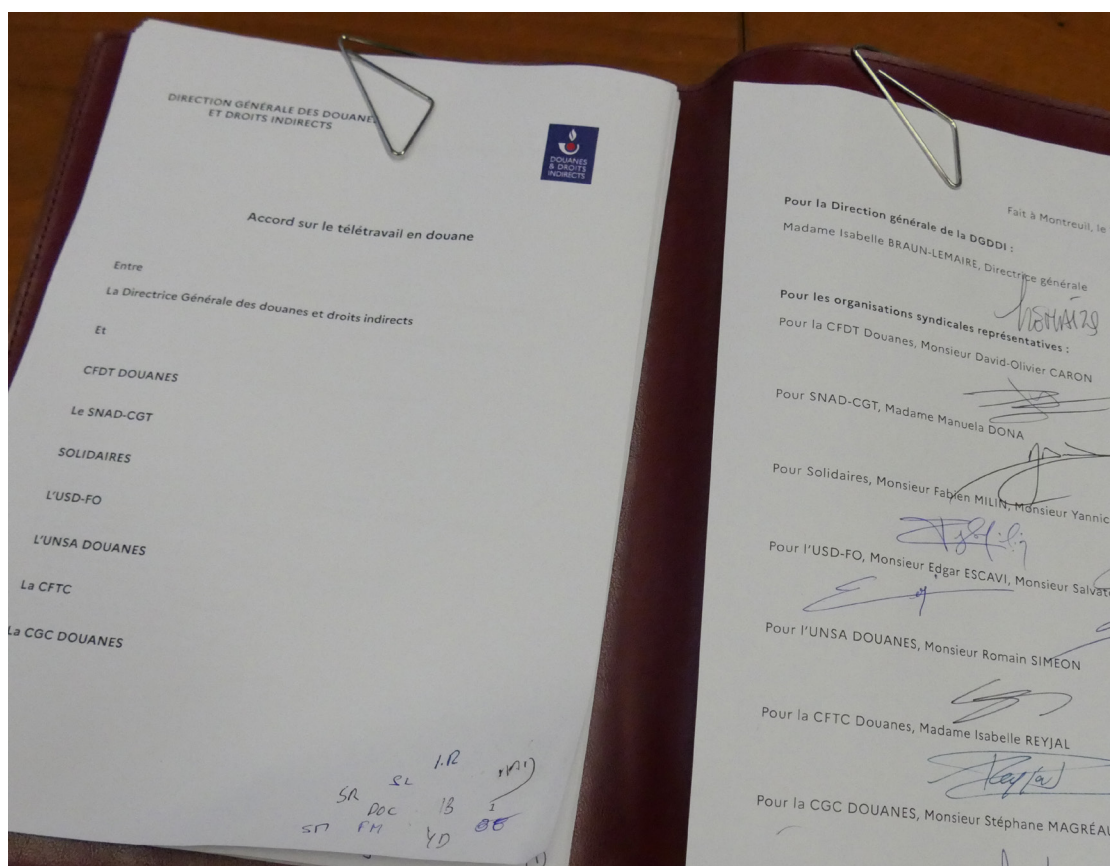
L'intérêt d'un accord est d'obtenir des droits supplémentaires et un texte opposable en justice qui nous permettra de contraindre l'Administration à tenir ses nouveaux engagements.

La CFDT, première OS à la Douane, s'est totalement impliquée dans la négociation pour obtenir des avancées concrètes et importantes pour les douaniers.

Après consultation des sections régionales et de ses instances, la CFDT est fière de signer cet accord ce 16 novembre 2023.

Nous avons été rejoints par les autres organisations syndicales représentatives en Douane. L'accord est majoritaire et les avancées qui y sont inscrites sont donc acquises et opposables à l'Administration si leur engagement n'était pas tenu.

Consultez le texte de l'accord télétravail en cliquant [\(ICI\)](#)



FINANCES.CFDT.FR

TEMPS DE TRAVAIL DES AVANCÉES ET DES DROITS CONFIRMÉS

→ Une garantie du nombre de jour de TT en cas d'autorisation d'absence dans la semaine

(Annexe 9 question 14)

Constat : il a souvent été constaté dans les services que les jours de TT devenaient la variable d'ajustement en cas d'absence ponctuelle.

Avant l'accord : un agent a 2 jours de TT dans la semaine et 3 jours de présentiel. En cas de Garde d'Enfant Malade (GEM), d'ASA, d'AA, de récupération d'heure, de Congés Maladie de courte durée, un jour de TT était supprimé.

Après l'accord : ce sera désormais le jour en présentiel qui sera impacté à la baisse (sauf demande contraire de l'agent).

→ La possibilité de reporter un jour de TT régulier (dit jour fixe)

(Article 15.1 de l'accord)

Constat : l'administration exige parfois la présence d'un agent dans des circonstances exceptionnelles.

Avant l'accord : le droit de report d'un jour de "TT fixe" était variable selon les directions.

Après l'accord : le droit de report d'un jour de "TT fixe" sera désormais la norme dans toutes les directions.

→ La possibilité de reporter un jour de TT ponctuel (dit jour flottant)

(Article 15.2 de l'accord)

Constat : le report des jours flottants d'une période sur l'autre n'est pas autorisé, sauf circonstances exceptionnelles ayant conduit l'administration à exiger la présence sur site de l'agent.

Avant l'accord : ce report était facultatif et laissé à l'appréciation du chef de service.

Après l'accord : ce report est désormais un droit.

PÉRIMÈTRE ET REFUS DU TÉLÉTRAVAIL DES GARANTIES EN PLUS

→ La distance entre le lieu de TT et le lieu d'exercice habituel de travail n'est plus un motif de refus.

Un délai de prévenance de **48 heures** est instauré pour la suspension du TT en cas d'urgence.

Il doit être **motivé par écrit**.

→ Le périmètre des activités télétravaillables est élargi (Annexe 5)

Exemple : Les activités en lien avec les opérations de pré-dédouanement et de dédouanement, à l'exclusion bien sûr des contrôles physiques.

→ Le droit au télétravail pour les rares **métiers de la Surveillance** qui y étaient accessibles est **maintenu** (la proposition initiale de l'administration sur ce point était très restrictive).

→ Le principe d'une enveloppe minimale de 12 jours de télétravail flottants par an est supprimé.

Érigée comme une norme par l'administration, elle avait un caractère toxique, notamment pour les cadres.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN MIEUX

L'accord prévoit des **dérogations aux quotités de télétravail maximales de 3 jours** pour les femmes enceintes, les proches aidants et les travailleurs handicapés, qui pourront demander un 4^e et un 5^e jour.

→ **Des droits supplémentaires sont accordés aux femmes enceintes.** (Article 4.3 de l'accord)

Sur demande de l'agent, une **autorisation de TT supérieure à 3 jours par semaine** est accordée sans limite de durée et sans consultation préalable de la médecine de prévention. **Pour la CFDT c'est une avancée importante.**

→ **Des droits supplémentaires sont accordés aux "proches aidants".** (Article 4.2 de l'accord)

Dans le même esprit que précédemment, la reconnaissance du statut de proche aidant permet une autorisation de TT supérieure à 3 jours par semaine sous réserve de nécessité de service (qui doit être, elle, motivée par écrit). (Article 4.2 de l'accord).

Pour info, **dans la négociation ministérielle Handicap en cours, la CFDT a proposé d'ajouter au besoin à la journée d'ASA, prévue pour la formation des aidants, une journée prise dans le stock des dons de jours de congés par les agents.**

A suivre...

→ **Des droits supplémentaires sont accordés aux personnels souffrant de handicap ou bénéficiant d'un aménagement de poste.** (Article 4.3 de l'accord)

Une autorisation de TT supérieure à 3 jours par semaine, peut être accordée pour une durée de 6 mois. Elle est renouvelable sur avis de la médecine de prévention.

ÉQUIPEMENT LE KIT EST COMPLET !

→ **Les agents RQTH et les agents disposant d'aménagement de poste sur prescription du médecin du travail vont pouvoir bénéficier du même matériel au bureau et sur leur lieu de télétravail.** (Article 4.3 et 9 de l'accord)

→ **La création d'un Kit du télétravailleur** (Article 9 de l'accord et annexe 7) :

C'est une avancée notable, car elle va permettre de généraliser les bonnes pratiques et surtout elle garantit un socle d'équipement que l'on peut qualifier de "très complet"

Ainsi, dans le **socle de base**, sont prévus, en plus du classique ordinateur portable, souris et son tapis, casque audio et softphonie :

- Un sac pour le transport (type sac à dos ou trolley, selon le vœu de l'agent),
- Un port multiswitch USB
- Et un fauteuil de travail. L'intégration du fauteuil dans l'équipement de base du télétravailleur est une véritable avancée étant donné le coût potentiel de l'équipement.

Au socle dit de base vient aussi s'ajouter **un kit complémentaire**, avec, en cas de besoin :

- Un écran supplémentaire,
- Un clavier
- Et un haut-parleur.

Les agents pourront, **selon leur convenance**, piocher dans ce kit pour adapter au mieux leur poste de travail à domicile.



RECOURS ET COMITÉ DE SUIVI

→ Les voies de recours (Article 6 de l'accord).

Les élus et élus en CAP centrale seront destinataires des documents illustrant l'organisation du service d'appartenance de l'agent exerçant son droit de recours en matière de TT (Projet de service, effectif de la structure, statistique genrée sur le nombre de TT).

Ces éléments concrets permettront d'améliorer les droits à la défense en confrontant les bonnes et les mauvaises pratiques d'une direction à une autre.

→ Un comité de suivi de l'accord est institué (Article 22 et 23)

Il permettra de régler les différences d'interprétation entre les parties en faisant respecter l'esprit qui a prévalu à la rédaction de l'accord.

Il permettra aussi de faire évoluer dans l'intérêt des agents certains points en ajoutant des éléments aux annexes jointes à l'accord.

À SUIVRE

L'**indemnité forfaitaire de télétravail** n'a pas pu être abordée car elle n'est pas du ressort de la DGDDI mais de la Fonction publique. **Sa revalorisation reste cependant une revendication forte de la CFDT.**

Dans le même esprit, les syndicats douaniers demandent qu'une attention particulière soit portée aux **douanières** et aux **douaniers** de la branche Su et de la branche Co **dont le poste n'est pas télétravaillable.**

Nous demandons pour eux un chèque transport ou toutes évolutions leur permettant de compenser les frais liés à l'impossibilité de télétravailler.



PETIT RAPPEL HISTORIQUE

2019 :

La CFDT Finances est la seule organisation syndicale à réclamer l'ouverture d'une négociation sur le télétravail. Refus de l'administration et des autres organisations syndicales (OS).

2020-2021 :

Crise sanitaire et mise en place du télétravail "de crise". Jusqu'à 45% des agents du ministère en télétravail. Le télétravail s'impose.

2020 :

Deuxième semestre, enquête télétravail de la CFDT au ministère. 5300 réponses : 83% favorables au télétravail mais 39% ne peuvent pas travailler de manière collaborative avec les outils existants.

2021 :

13 juillet, l'accord Fonction publique sur le télétravail est signé par la CFDT et les autres OS. Mise en place d'une indemnisation forfaitaire notamment.

2022 :

11 juillet, négociation et signature d'un accord ministériel sur le télétravail signé par la CFDT et toutes les fédérations excepté la CGT. Formation de l'encadrement et des collectifs de travail, prise en compte de la charge de travail et de l'organisation du travail, outils de visioconférences, expérimentation RMIS en distanciel et webinaires syndicaux...

2023 :

16 novembre : **la CFDT Douane négocie et signe l'accord Télétravail à la DGDDI.**