



Télétravail : les cadres grands perdants de son application en douane ?

Un GT s'est tenu à la DG le 7 octobre 2016 pour décliner au sein de notre direction le dispositif du télétravail.

Pour mémoire, en 2012, un article de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 avait ouvert la possibilité pour les fonctionnaires d'accéder au télétravail. Le 11 février 2016, un décret est venu préciser les conditions et modalités de sa mise en œuvre au sein de la Fonction Publique. L'arrêté ministériel d'application a été publié le 22 juillet 2016 à la suite du groupe de travail ministériel du 30 mai 2016 auquel a participé la CFE-CGC.

Rappelons que la CFE-CGC a toujours défendu ardemment la mise en œuvre de cette nouvelle organisation du travail innovante, compte tenu des bénéfices qu'elle pourra apporter à la qualité de vie au travail, à l'amélioration de la productivité et à la réduction des coûts économiques et écologiques liés au transport. La CFE-CGC Finances avait d'ailleurs dénoncé le 19 avril dernier le retard pris par Bercy dans la mise en place de nouvelles technologies et de nouvelles formes de travail, ce qui a probablement accéléré sa mise en place dans les directions.

Jusqu'à présent, le télétravail en douane était autorisé pour des seuls motifs de santé, et concernait 12 agents (9 femmes et 3 hommes, 4 A+, 2A, 6B) pour des durées d'un jour (2 agents), 2 jours (3 agents) ou 3 jours et plus (7 agents) par semaine.

Les principes généraux du télétravail, que la Direction Générale veut appliquer en douane, sont les suivants :

- ce ne sera ni un droit, ni une obligation.
- la demande de l'agent pourra être refusée selon l'intérêt du service.
- il sera réversible à tout moment à la demande de l'agent ou dans l'intérêt du service.
- il devra obligatoirement combiner travail à domicile et présence dans le service. Il n'y aura que 3 jours maximum de télétravail par semaine pour un agent à temps complet.



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicat qui défend l'encadrement !

- il y aura une obligation de rejoindre le poste en cas de nécessité de service (réunion non programmable à une autre date par exemple).
- il n'a pas vocation à se substituer au temps partiel ou aux congés de maladie.
- Il sera octroyé pour 1 an maximum et ne pourra être renouvelé que par décision expresse après un entretien bilan.
- Le télétravail ne devra pas se traduire par une dégradation des fonctions, ni pour les travailleurs, ni pour les agents restant sur site.

Les modalités pratiques :

- Les critères d'éligibilité seront appréciés par le chef de service en fonction de la taille du service, la proportion de télétravailleurs, le profil des agents composant le service (proportion d'agents expérimentés et degré d'autonomie de ces agents).
- Une ancienneté minimale sur le poste et une autonomie de l'agent seront requises pour y prétendre.
- La durée minimale sera d'un jour de télétravail.
- **L'administration fournira un ordinateur portable mais la connexion internet, l'imprimante et le téléphone portable seront à la charge du télétravailleur.**

L'arrêté ministériel ne prévoit pas la prise en charge des frais d'abonnement et de communications (internet et téléphonie) pourtant prévus par le décret. De même, la direction générale des douanes a décidé d'exclure certaines fonctions, comme celles nécessitant des écrans doubles, pour ces mêmes raisons.

Certains agents, exerçant les activités suivantes en seraient exclus :

- les fonctions de contrôle (branche surveillance ou contrôle sur site en OP/CO).
- les fonctions de secrétariat ou d'accueil,
- Les fonctions nécessitant l'usage d'un télé-service techniquement inaccessible hors site douanier
- les fonctions nécessitant des écrans doubles compte tenu du coût induit,
- **les fonctions de commandement.**

Les agents d'encadrement risquent donc d'être les grands perdants de la mise en place de cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Déjà parce qu'ils seront exclus du dispositif, alors que la preuve de l'incompatibilité entre des fonctions de commandement et du télétravail n'a pas été apportée.

Un agent de commandement peut très bien assurer des tâches de rédaction de rapports, de notes ou de comptes rendus, de réalisation d'audits ou d'études, ou d'animation d'équipes par téléphone depuis son domicile. Dans une certaine mesure, les agents d'encadrement et de commandement assurent déjà une forme de télétravail lorsqu'ils assurent ces tâches depuis leur domicile en dehors des heures d'ouverture de leurs bureaux (le soir et le week-end) !



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicat qui défend l'encadrement !

D'ailleurs, le télétravail est appliqué dans l'administration centrale des MEF, y compris pour **les cadres et cadres supérieurs, qui représentent 58 % des bénéficiaires du télétravail, sans que cela ne pose de problèmes**. Cette volonté d'exclure de façon systématique les agents assurant des fonctions de commandement est d'autant plus contestable que, ni le décret du 11 février 2016, ni l'arrêté du 22 juillet 2016, n'ont prévu d'exclure ces cadres de ce dispositif.

Les agents d'encadrement seront ensuite pénalisés par la mise en place de ce dispositif car ils devront en supporter les surcoûts éventuellement induits en termes de charge de travail.

Le télétravail peut en effet induire pour le manager une surcharge de travail liée à la planification, l'organisation et surtout le suivi du travail des agents de son service. Comment ce temps de travail supplémentaire, pour mettre en place le dispositif et le piloter, sera compensé pour les managers ? Nous prenons acte de la formation spécifique, obligatoire, qui sera mise en place pour les managers, mais cela nous semble insuffisant.

En fait, pour les cadres et notamment les cadres supérieurs, il serait nécessaire d'inventer une forme de télétravail moins rigide que celle prévue par le dispositif. Car si les cadres ont un réel besoin de pouvoir effectuer du télétravail pour gagner en temps de transport, en facilité de combinaison vie professionnelle/vie personnelle, en facilité d'organisation, en capacité de réflexion au calme en dehors de leur service, ils n'ont guère l'utilité de bénéficier de jours de télétravail fixes et programmés.

Avec des emplois du temps chargés et constamment renouvelés, ils ont bien davantage besoin de souplesse et d'autonomie, ce qui revient à leur autoriser de ne pas être constamment au bureau ou sur le terrain mais de pouvoir également travailler depuis leur domicile si le besoin s'en fait sentir et si cela ne représente qu'une partie réduite de leur temps de travail. C'est souvent le cas mais pour davantage d'équité entre les agents et de légitimité de cette forme de travail à distance, il serait utile de prévoir et d'encadrer cette possibilité de façon à ce qu'elle devienne tout simplement un droit.



La retraite et la prévoyance
de la fonction publique



Tel : 01 53 18 00 72

Mel : contact.cgcdouanes@syndicats.finances.gouv.fr

Le syndicat qui défend l'encadrement !