TÉLÉTRAVAIL : un progrès social qui invite à la vigilance

Pour L'UNSA et la CGC, le télétravail est un mode de travail à développer et nous avons toujours soutenu sa mise en place sans cesser de revendiquer de nouvelles mesures d'élargissement des conditions d'accès pour les agents et les cadres. Or, avant la crise sanitaire, l'administration n'avançait que très lentement sur le sujet malgré nos sollicitations. Pour preuve, la douane comptait moins de 500 télétravailleurs réguliers à la fin de l'année 2019. Les périodes de confinement ont entraîné une phase d'expérimentation sans précédent, qui n'aurait jamais eu lieu sans cette pandémie avec plus de 6000 agents en télétravail chaque semaine. La crise sanitaire aura au moins eu la vertu de relancer le débat, de changer l'image du télétravail enfin considéré comme du travail à part entière et d'ouvrir des négociations collectives dont nous nous félicitons.

Néanmoins, même si l'exercice est conduit dans un souci de dialogue avec les représentants du personnel par la tenue de bilatérales préalables à ce groupe de travail, et la volonté de rédiger un protocole soumis aux organisations syndicales, nous reprochons à l'administration des douanes d'aller maintenant trop vite.

Déjà, car nous sortons d'une crise sanitaire au cours de laquelle nous avons exercé un télétravail de crise, qui ne doit pas être confondu avec le télétravail pérenne. Mais également en raison de questions toujours en suspens, dans l'attente de décisions de la DGAFP, qui seront déclinées au niveau ministériel, puis directionnel, comme le montant de l'indemnité qui sera attribuée aux agents télétravailleurs et dont nous craignons qu'elle ne soit pas à la hauteur des enjeux, ainsi que le sujet de l'attribution de tickets restaurants.

Nous nous interrogeons également sur la période de juillet à septembre qui sera plus restrictive en termes de télétravail, alors que les agents pourront bénéficier de 3 jours dès la convention signée.

Les enjeux sont considérables, car le télétravail est porteur de progrès social et environnemental :

- l'impact écologique est évident à l'heure de la transition écologique : réduction de l'impact carbone de chacun, de la pollution des centres urbains et des émissions des gaz à effet de serre.
- l'impact est positif sur les réseaux de transport et la santé : réduction de la pénibilité des temps de trajet en transports en commun ou dans les embouteillages, générateur de stress et de fatigue.
- le télétravail permet aussi, dans un projet gagnant-gagnant avec l'administration, de combiner de manière plus souple sa vie professionnelle et personnelle

L'UNSA et la CGC avertissent toutefois sur la vigilance nécessaire dans la mise en place du télétravail :

- il ne devra pas dépersonnaliser les postes de travail dans les services, ni favoriser la fermeture de structures.
- les liens sociaux et professionnels devront être entretenus pour le bien être de l'agent et l'intérêt du collectif de travail.
- les bonnes conditions d'exercices du travail à domicile ou dans un tiers lieu sont primordiales pour qu'il soit vécu positivement.
- afin d'éviter les « burn out »il conviendra de faire respecter strictement le droit à la déconnexion : respect des horaires et des pauses à rappeler à travers une charte de bonne conduite et mise en place d'outil de déconnexion.
- la formation des agents et des encadrants devra être de qualité, ne serait-ce pour briser les préjugés sur le télétravail qui sont entretenus par des chefs de service parfois réfractaires.
- tout refus à un agent devra être motivé et notifié.
- le télétravail ne devra pas remettre en question le droit à la bonification des agents de la surveillance qui pourront être amenés à le pratiquer comme les CSDS, les CSDSA ou les agents du SEJF.
- une évaluation et un suivi des situations de travail devra pouvoir être réalisé régulièrement pour anticiper toute difficulté, associant les acteurs de la prévention (médecin, assistant de prévention et correspondant social). Au sein de chaque direction interrégionale, un référent télétravail pourrait être nommé en charge du traitement du ressenti de chaque télétravailleur. Le référent BEAT paraît le plus approprié. Au niveau de la DG, un comité de suivi pourrait se réunir une fois par an sur le thème du télétravail. La présentation d'un bilan annuel semble insuffisant, même si nous attendons de celui-ci des statistiques précises sur les télétravailleurs (ages, sexes, branches, structures, directions, grades…).

Enfin nous, représentants du personnel, serons attentifs aux recours afin qu'aucun agent ne soit injustement lésé.

Les représentants UNSA et CGC Douanes :

Elena FOURNIER, Christophe PLANQUE et Stéphane MAGREAULT