



SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DES DOUANES CGT

Midi-Pyrénées & DNSCE

GT6 TELETRAVAIL

22 JUIN 2023

Compte rendu

Winston Churchill: "je ne crois qu'aux statistiques que j'ai moi-même trafiquées"

Vous pourrez aisément le comprendre dans notre liminaire ci-jointe, nous avons signifié à Mme la Directrice notre circonspection devant la bousculade des calendriers: la tenue à la DG d'un groupe de travail aujourd'hui même, destiné uniquement à poser l'accord de méthode avant même de discuter plus tard du fond, nous paraît enlever de la légitimité au GT DNSCE.

Mme la Directrice voudra nous rassurer en précisant que ce groupe de travail revêtait surtout une dynamique de bilan, pour permettre d'ouvrir des perspectives. Autant vous le dire tout de suite, si le bilan a bien été déroulé et nous ne nions pas les données fournies, de perspectives il n'y eut point et nous serons bien en peine de vous rapporter ce que la direction a en tête au sujet du télétravail.

I- 3 ans de télétravail dnsce

Nous n'allons pas vous faire de longs discours sur le télétravail sauce DNSCE, vous le vivez au quotidien et connaissez bien les tenants et aboutissants. Si on devait résumer tout ça en quelques phrases, on vous dirait que le cadre légal posé par la circulaire dgafp de juillet 2021 est globalement respecté à la DNSCE, au contraire d'ailleurs de l'ensemble des administrations du ministère des finances. La grande majorité des agents exerçant des tâches télétravaillables dispose d'une convention à 2j de présentiel obligatoire, soit 3 jours de télétravail possible (il nous sera souvent rappelé que c'est un maximum et pas un droit...).

Pour autant, 3 ans d'expérimentation à la DNSCE (et oui, la dnsce est un "labo" télétravail pour la DGDDI) permettent de tirer des conclusions sur ce qui marche et ce qui ne marche pas.

La volonté affichée de la direction, c'est de rénover la pratique pour gagner en efficacité et en simplicité, tout en maintenant une souplesse qui a fait ses preuves. Mme la Directrice regrettera que l'organisation hybride pèse sur les collectifs en ce sens que l'organisation des agents pour leur vie personnelle passe parfois au-dessus des nécessités collectives et de la cohésion d'équipe. Elle souhaite réaffirmer notamment les conditions de la circulaire originelle sur laquelle sont basées les conventions, notamment autour des 2 jours de présentiel obligatoire et de jours possibles de sanctuarisation. Elle souhaite renforcer la cohésion des collectifs de travail, qu'elle juge parfois malmenée.

Pour appuyer ses préoccupations, elle nous présentera (trop tardivement, voir liminaire) l'observatoire interne dnsce et le bilan chiffré (nombre de jours réels moyen, nombre de semaines de télétravail, etc...) du télétravail dnsce.

De ces documents ressort une évidence, la grande majorité des agents vit très bien l'organisation hybride, entre souplesse avérée et maîtrise globale des outils. La direction mettra en avant cependant des antinomies entre cette vision positive et les préoccupations des agents, notamment autour de la relation avec les managers.

Bon, la Direction veut des ajustements. Soit. Quoi? on sait pas... Tout juste nous est rappelé, via une circulaire matignon, que la nouvelle doctrine immobilière de l'Etat impose une emprise resserrée: oui, je sais, c'est pénible la novlangue alors google trad: va falloir serrer les miches, le bâtiment ç'a eut payé mais maintenant ça coûte une blinde... Rendons grâce à la Direction, le moins que l'on puisse dire, c'est que pour l'instant nous n'avons pas subi à la DNSCE cette pression immobilière, mais quelque chose nous dit que ça va pas durer comme les impôts...

Voilà, voilà, on s'arrête là.

Non, allez, on rigole, vous nous connaissez fallait bien qu'on râte un peu...

II- La CGT chaffouine la séance

Sur la méthode d'abord, des documents importants remis en dernière minute, ça n'est pas acceptable. Des consignes aux chefs de service pour rappeler des jours sanctuarisés et les 2j de présentiel obligatoire soit-disant à la demande des syndicats, non merci on va quand même pas accepter d'endosser la responsabilité du serrage de vis directionnel.

Notre première préoccupation, bon sang, c'est que tout simplement il nous semble que ça roule relativement bien cette affaire, et l'ensemble de vos OS n'étaient pas vraiment d'accord avec la lecture des documents directionnelle.

On va vous donner un exemple parlant de lecture orientée des statistiques: pour la direction, 2j de présentiel obligatoire c'est 40 % de présence environ et les tableaux indiquent que la présence sur site varie de 20 à 30 %

selon les équipes. Alors on a creusé: pas de prise en compte des congés, de l'aveu même de l'adjoint la cible tombe déjà à 30% environ; on parle même pas des arrêts maladie, qui n'ont pas explosé comme ailleurs. Où comment faire dire aux stats ce qu'on veut qu'elles disent... pareil pour l'inquiétude directionnelle quand certaines équipes ne se voient pas en intégralité selon les tableaux une seule fois dans l'année, pareil quand on cherche du mal-être dans des réponses à la question: "que pourrait-on améliorer?".

La CGT a simplement demandé si on disposait des mêmes stats du temps du présentiel à 100%, pour voir si les équipes étaient plus au complet...

On voudrait faire un petit rappel: nous avons toujours soutenu les managers de proximité (ben oui on est pas forcément aussi sectaire que certains veulent nous en accuser), pour qui le confinement et la mise en place du télétravail ont amené un effort considérable. Ces derniers temps, des tensions sont apparues autour de la présence obligatoire de 2j, et cela semble beaucoup préoccuper la direction, préoccupation renforcée par la lecture des certains résultats de l'observatoire interne sur la qualité du rapport avec les managers. Alors, sans viser qui que ce soit, on a personne en tête mais on aimerait bien savoir si les retours "négatifs", sur un panel peu élargi de répondants, ne concerne tout simplement pas des cas ponctuels. Nous avons plusieurs fois signifié à la Direction notre opposition à faire des cas particuliers une règle restrictive et, nous oserons le dire, si ça peut se tendre dans certains pôles, la très grande majorité des équipes s'accommodent très bien et en très bonne intelligence avec leurs managers. C'est d'ailleurs ce qui ressort selon nous des réponses des agents...

Bref, vous le voyez, on est pas foncièrement en accord avec les inquiétudes de la direction, alors on se demande bien pourquoi ça bouillonne dans les cerveaux.

Et là, tant aux discussions nationales que sur place, la CGT a un oeil bien précis sur la nouvelle politique immobilière de l'Etat: quand les projets bâtimentaires intègrent le télétravail pour diminuer l'emprise et qu'on nous présente une circulaire totalement illisible sur les règles immobilières pour mieux cacher la réduction de l'espace de travail à seul but d'économies drastiques, on rigole même pas doucement quand on nous dit que ces économies serviront à financer le télétravail. On a plutôt compris qu'il fallait rembourser le pognon de dingues bazaré sans contrepartie au cac40...

kiceki qu'allonge? quouacoubeh, comme disent les mômes. Et voilà le flex office, ce gros mot qui veut dire qu'on va s'asseoir à 3 sur la chaise, qui pointe le bout de son nez.

Autant vous le dire, on a bien peur que cette seule réflexion comptable soit l'alpha et l'omega de l'administration, très rapidement.

En conclusion, on va essayer de rester clairs: pour ce qui nous concerne, le télétravail à la DNSCE, ça se passe plutôt bien et si des ajustements sont toujours possibles auxquels nous sommes ouverts, la réduction de la souplesse en mise jusqu'ici ne sera pas efficace, les agents sont parfaitement à même de respecter les conditions mises en place en juillet 2021 et le font dans la très grande majorité des cas. Il n'y a rien qui ne nous paraisse alertant dans les documents transmis, bien au contraire. D'ailleurs, les chiffres du télétravail réel sont clairs, il n'y a que de très rares abus sur la règle des 2 j de présentiel et ils relèvent, comme la tension avec le manager, de cas purement individuels

Pour ce qui nous concerne, on est bien plus focus sur le groupe de travail national où on défend un équipement amélioré sur le poste de travail à domicile (fauteuils), des frais professionnels à majorer surtout depuis qu'Edf est devenu une marque du luxe, la hiérarchie des normes (l'accord dg devra représenter un mieux par rapport à l'accord ministériel), le droit à la déconnexion affirmé, entre autres. Nous serons également très attentifs sur cet accord en gestation, qui s'imposera à tous les douaniers, en ce qu'il comporte une fuite en avant vers la restriction du domaine immobilier de l'Etat pour transférer sur les agents les coûts du travail.

Pour finir, permettez-nous quand même de relever l'effort de souplesse jusqu'ici de cette direction, qui a permis de passer la crise covid, d'améliorer les conditions de travail des agents, tout cela avec une efficacité et une cohésion permettant largement d'être ambitieux en terme d'objectifs.

Permettez-nous de constater que ce respect des circulaires n'a pas été de mise dans toute la sphère douanière, où le totem de koh lanta de la nécessité de service a et aura encore de beaux jours devant lui. Ça serait dommage de bazarder le bébé avec l'eau du bain.

vos représentants à ce GT, Christophe Pagès et Marc Pilo (expert)