



Groupe de travail bilan du télétravail à la DIPA 12 décembre 2023

On avance... mais à la vitesse d'un escargot ...

Ce groupe de travail était très attendu puisque le télétravail sous l'ère de l'ancienne Direction avait suscité crispation et aigreur avec une mise en oeuvre plus que restrictive.

Si le nouveau Directeur a eu un discours positif, volontariste avec la prise en compte de l'accord sur le télétravail en douane et l'affichage de bonnes intentions comme « *je ne suis pas opposé au télétravail* » ou « *je souhaite avancer sur ce dossier* », nous restons à la DIPA, donc de véritable révolution il n'y aura pas...

La CGT a beaucoup insisté sur la relation de confiance chef de service/agent tout au long de ce groupe de travail.



1- Ce qui va évoluer



- **les tâches exercées par les chefs de visite** pourront désormais être télétravaillables.

Pour nous, certaines de leurs tâches comme l'élaboration de statistiques ou comme référent CSR sont télétravaillables.

La direction indique que les demandes antérieures à l'accord télétravail du 17 novembre devront être refaites dans Sirhius.

- **le choix laissé aux agents sur la durée de la pause déjeuner** pour la journée de télétravail. Jusqu'à présent un agent en télétravail se voyait automatiquement décompter 1h30 de pause déjeuner. Désormais, il pourra choisir d'avoir 1h de pause déjeuner en modifiant ses horaires de télétravail (9h/17h ou 9h30/17h30) ou garder 1h30 de pause s'il le souhaite.

- **le lieu du télétravail** : comme prévu dans l'accord national, la possibilité de déclarer plusieurs adresses est prise en compte par la DIPA. Pour les collègues qui ont déjà une convention télétravail, ils devront faire une demande anticipée de fin de télétravail et en refaire une nouvelle en ajoutant les différentes adresses.

- **la quotité de télétravail** : dixit le DI « *3 jours c'est ma limite intellectuelle* ».

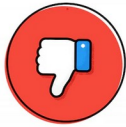
Dans les faits, le curseur de jours télétravaillables va passer de 1 à 2 jours par semaine pour les agents qui en feront la demande et après échange avec le chef de service pour veiller à maintenir un collectif de travail.

Pour la CGT, le texte de l'accord télétravail doit être la base des discussions agent/encadrement lors du dépôt d'une convention.

De fait, tous les agents qui souhaitent faire évoluer leur quotité de télétravail devront refaire une demande, cela concerne aussi les chefs de service.

- **l'équipement** : l'accord national sur le télétravail a prévu des équipements de base pour le télétravailleur comportant notamment un fauteuil. A l'heure actuelle, 46 fauteuils ont été livrés à la DIPA (39 pour Roissy et 7 pour Orly). Il faudra en faire la demande et venir le récupérer à la Direction Interrégionale (pas de livraison envisagée). Des casques sont également disponibles à la DI. Pour toute demande de matériel, les collègues devront faire une demande OLGA.

2- Ce qui n'évolue pas



- la Direction se refuse toujours à ouvrir le télétravail aux agents en horaires longs.

- certaines tâches reprises comme télétravaillables dans l'accord national, notamment « **la veille écran** », ne seront pas télétravaillables à la DIPA. Un débat nourri a eu lieu concernant la fonction de vérificateur. En effet, la Direction considère qu'un vérificateur est un agent polyvalent. Cependant, la CGT a insisté sur le fait que dans certains services OP/CO la veille écran représente une partie non négligeable de la fonction (UDD nuit et Cargo centre par exemple)

Faire de la veille écran et finaliser des dossiers contentieux à domicile 1jour par semaine est parfaitement faisable. Il en est de même pour la CCF où la cellule de levée de doute effectue des tâches qui peuvent être entièrement télétravaillables.

C'est une fin de non recevoir de la part du DI, selon lui « *12 heures de veille écran s'apparente à de la maltraitance* », de plus, il y a la nécessité d'avoir son encadrement à proximité .

- **pour les formations** : même si la CGT est attachée à la formation en présentiel, beaucoup sont désormais en distanciel. Certaines pourraient être faites en télétravail de manière encadrée, notamment pour nos collègues de la surveillance... Dans certaines unités ou bureaux CO, les conditions ne sont pas réunies pour que les e-formations puissent être efficaces (open space, pas de dotation en casques, peu d'ordinateurs disponibles...)

En conclusion :

- **L'accord télétravail doit être la base des discussions chef de service/agent.**
- **En théorie, le télétravail va un peu évoluer** (notamment pour le nombre de jours et les lieux déclarés), en pratique la CGT espère que le télétravail à la DIPA correspondra aux engagements pris par le Directeur interrégional lors de ce GT .
- **La FRHL va conseiller les chefs de service**, dans la pratique nous espérons que cela signifie la fin des demandes de travail retoquées pour convenir au souhait de la Direction, et que les vieux réflexes de censure de certaines demandes ne perdureront pas...
- **Télétravail et JO** : le sujet n'est pas abouti. Pourtant la circulaire de la première Ministre prévoit jusqu'à 5 jours de télétravail pour éviter un engorgement des transports et une saturation des axes routiers. Comment va se positionner la DIPA ?
- **Sous - effectif à la DIPA** : la CGT s'en inquiète toujours (notamment - 105 agents en co). Le développement du télétravail sur nos plates-formes ne doit pas être ralenti par ce sous-effectif chronique, les agents n'en sont pas responsables.