



Déclaration liminaire

Depuis la crise covid, le TT, la transformation numérique s'est accélérée, le travail hybride s'est installé comme une organisation pérenne mélangeant télétravail et travail sur site.

La CGT a critiqué dès le départ cette nouvelle organisation et ses conséquences sur le collectif de travail en faisant acte et en continuant à le faire dans toute la fonction publique, une série de revendications pour améliorer les droits et garanties des télétravailleurs.

A la DGDDI, depuis l'instruction cadre de 2021, le télétravail dit pérenne s'est transformé, c'est en moyenne 5000 à 6000 douaniers et douanières qui utilisent ce mode de travail hybride. Des disparités subsistent selon les directions et suscitent de nombreux ressentis chez les agents.

Nous avons besoin d'un cadre national et innovant, c'est pour cela que nous sommes là aujourd'hui et que le SNAD CGT ira jusqu'au bout de cette négociation, pour de réelles évolutions dans les pratiques et pour les droits des agents.

Innovant, sur la question de la reconnaissance du droit à la déconnexion. Trop souvent, l'idéologie patronale tente de réduire la vie à la vie au travail, "*réussir sa vie professionnelle, c'est réussir sa vie*" impliquant une grande disponibilité. Ainsi, c'est en moyenne plus de 40h de temps de travail par semaine pour les agents du privé comme pour ceux de la fonction publique (cadres ou non cadres), on est loin des 35h!

Aspirant à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle une large majorité des salariés souhaite pouvoir continuer à télétravailler mais dans un cadre clair avec des droits et une définition stricte des plages horaires durant lesquelles ils peuvent être joignables.

Le SNAD CGT souhaite de réelles avancées dans cette négociation sur la partie reconnaissance du "droit à la déconnexion".

Innovant, vous devez l'être pour éviter les effets néfastes de cette organisation du travail : une durée excessive de travail, des objectifs chiffrés toujours en augmentation, une réorganisation du lieu de travail imposé dans certaines directions de l'administration par la circulaire Borne, une explosion des temps de connexion et une croissance des burn out.

Innovant, cet accord devra l'être sur la partie matérielle afin que le télétravailleur ait les mêmes conditions de travail qu'au bureau avec une prise en charge de toutes les dépenses.

Innovant aussi sur la bonne définition des jours dit ponctuels. En effet, le télétravail ne doit pas être imposé et doit rester réversible. ce qui n'est pas le cas dans l'application du décret 2020 dans de nombreux services d'opérations commerciale où l'on refuse des jours fixés et impose ces jours flottants.

Innovant, enfin dans la préservation du collectif de travail. La norme doit être au maximum 2 jours de présence pour permettre au collectif de travail de se retrouver au complet.

La DGDDI doit donc être ambitieuse et ne pas avoir peur. Les différents bilans et enquêtes auxquels ont répondu de nombreux salariés et agents de la fonction publique (UGICT CGT, ANACT...) sont autant d'appui pour l'administration. L'accord devra permettre la mise en place du télétravail dans un mode non dégradé (équipements, droit à la déconnexion poste de travail maintenu) afin que le télétravail reste vraiment un choix et non le moyen d'éviter des ambiances délétères au bureau.

Nous demandons dès à présent une discussion sur les 3 premiers points et à la prochaine réunion sur les 3 derniers points.