

RÉUNION TECHNIQUE TÉLÉTRAVAIL

07/09/2023

En préambule, nous pouvons dire que certaines demandes de la CGT ont été entendues par la direction générale (accessoire du kit de base du télétravailleur, par exemple).

Ces négociations sont pour le SNAD CGT l'occasion de réaffirmer ses priorités :

⇒ **le droit à la déconnexion ne devra pas être que de l'affichage.**

⇒ **le kit du télétravailleur devra répondre aux préconisations de la médecine du travail en matière de lutte contre les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) dans le cadre de la prévention des gestes et postures. Le socle de base devra s'élargir.**

Pour rappel, les TMS sont la première cause de maladie professionnelle en France (source INRS). Si l'administration n'avance pas sur ce sujet, malgré les contraintes budgétaires, le pire est à venir.

⇒ **Le suivi médical annuel pour tous les douaniers, y compris pour les télétravailleurs (lutte contre les risques d'isolement et de TMS).**

⇒ **Le maintien du collectif de travail par l'organisation d'une journée de présentiel pour tous les agents, hebdomadairement ou à**

défaut tous les 15 jours ; la mise en place de réunions d'informations de service souvent délaissées dans certains endroits.

⇒ **La garantie pour tout douanier télétravailleur d'avoir un poste de travail fixe dans son service. Notre refus de tout projet de Flex office ou open space.**

Cette réunion technique a été l'occasion d'aborder 3 sujets

1 - PRÉSENTATION DU DÉPLOIEMENT DE LA SOFT-PHONIE ET DE SES ÉVOLUTIONS

Ce sera pour la direction générale des engagements de gros crédits (1M7) pour faire évoluer profondément la ToIP actuelle (Telephony Over Internet Protocol), qui est rendue obsolète par une qualité audio très dégradée, dénoncée par de nombreux agents. Plusieurs sites expérimentaux sont programmés jusqu'à janvier 2024 pour un développement général.

Avec la nouvelle interface, de nouvelles fonctionnalités apparaissent : plus d'ergonomie, une meilleure identification des personnes qui appellent avec l'historique, des possibilités de recherches par nom, une transmission des messages, des visios, la mise en place d'une nouvelle application mobile (pour les services sur le terrain) permettant des communications partagées et l'arrêt des applications au moment de l'extinction de l'ordinateur.



S'agissant du téléphone fixe, un projet de non renouvellement est en cours de réflexion ce qui pourrait poser problème dans l'organisation du poste de travail.

Pour la CGT, plusieurs remarques,

⇒ Le droit à la déconnexion affiché dans la présentation ministérielle, permet-il de bloquer automatiquement le système de soft phonie en fonction des horaires définies dans l'autorisation de télétravail de l'agent ?

⇒ Quid des problèmes engendrés par les mises à jour des ordinateurs ?

⇒ Le sujet étant très technique, nous demandons des formations en présentiel avec des effectifs renforcés pour les services informatiques. Les TSI sont en sous effectif ce qui génère une charge de travail très importante.

Pour la DG :

Actuellement, il n'est pas possible de paramétrer les heures de fin de connexion et rien ne dit que cela sera techniquement possible, (ndlr : alors qu'aujourd'hui, il semble possible de rendre indisponibles certaines applications le week-end...!). Selon l'administration, la déconnexion ne pourra donc se faire que sur la seule volonté de l'agent. La DG s'engage à transmettre le programme de formation aux OS.

Pour la CGT, le constat est que la déconnexion n'est donc que de l'affichage....

2 - KJT DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Le recensement, effectué au cours de l'été sur le matériel déjà distribué, a permis d'avoir une photographie de la dotation des agents télétravailleurs en équipement divers (écrans, casques audio,

switch USB ou haut parleurs, distribués ou non pendant la crise Covid).

Actuellement, les prix des appareils sont très volatiles, c'est pourquoi la DG souhaite déclencher très rapidement (avant la fin des négociations sur l'accord télétravail) les achats pour l'utilisation de la moitié du fond d'accompagnement ministériel (FDAT).

La DG propose d'acheter en grand nombre des écrans, des casques audio et des switch.

L'objectif est de préparer un budget 2024 avec un plan qui pourra aller au delà de l'achat de matériel (formations par exemple, la question de la prise en charge de certaines dépenses de l'agent restant dans l'inconnu....)

Pour la CGT : nous notons la nette avancée pour le financement d'un socle de base répondant aux préconisations de la médecine du travail en terme de prévention primaire mais le clavier doit également en faire partie. Nous avons proposé de réduire le financement de hauts parleurs du fait d'un coût trop élevé et d'une faible demande des agents.

Suite à la proposition de la CGT, la DG s'est engagée à aller dans cette voie.

Agents en situation de handicap :

La CGT note que les adaptations au poste de travail sont d'ores et déjà budgétisées et programmées. Pour autant, nous demandons un état des lieux du nombre de télétravailleurs dans cette situation afin de vérifier que les programmations d'adaptation de postes seront en corrélation avec le nombre d'agents concernés. Nous demandons également que le doublement du matériel soit automatique et non à la demande de l'agent.



Téléphonie :

la DG précise qu'il y a une volonté claire de déploiement de smartphones, prioritairement pour les agents SU.

L'autre priorité sera à destination des agents CO qui travaillent en mobilité afin de renforcer la sécurité dans les contrôles.

Contrairement à ce qui avait été annoncé lors de la réunion du mois de juin, ce ne sera pas un financement dans le cadre du FDAT.

Troubles Musculo-Squelettiques/gestes et postures :

En lien étroit avec le SG, des fiches d'information et de formation seront à construire pour les agents. Il faudra penser à d'autres matériels de base pour répondre totalement à l'obligation préventive de l'employeur. La DG se dit très vigilante sur le sujet.

Un catalogue correspondant au socle de base sera disponible via Olga afin d'assurer une gestion prévisionnelle du matériel.

Enfin, un plan de communication important pour une prise de connaissance du matériel à disposition sera mis en place. Ainsi, tout le réseau des référents (DI, pôle RH, assistant de prévention) sera activé.

3-PROJET D'ACCORD :

Préambule Nous affirmons que l'organisation du télétravail doit absolument répondre à une relation de confiance qui doit être mise en avant dans le texte. Nous réitérons notre souhait d'un suivi

médical annuel de tous les agents y compris des agents télétravailleurs dans le cadre de la prévention des TMS et du risque d'isolement.

La DGDDI s'engage à mobiliser tous les acteurs de prévention pour un suivi du télétravailleur. Elle n'a, par contre, aucun mandat du ministère pour faire acter une visite médicale annuelle dans l'accord. Cependant, le médecin coordinateur du ministère sera consulté sur le sujet afin de recueillir ses observations.

Examen des principes généraux du futur accord, la CGT a demandé l'inscription de mesures fortes sur les points suivants :

⇒ maintien d'un bureau fixe pour tout agent télétravailleur (réversibilité possible) et vigilance du SNAD CGT suite à la circulaire Borne de février 2022 (remise en cause de la politique immobilière de l'État, également demandé par la cour des comptes, lorsque le télétravail devient intensif comme dans certains groupes du privé)

⇒ Maintien du collectif de travail : principe fort d'une journée hebdomadaire (ou par quinzaine). Le chef de service devra pouvoir, dans un cadre précis, organiser une réunion de service avec tous les agents.

⇒ Rappel des recommandations de la CNIL (respect des droits, des libertés, obligation de loyauté et absence de surveillance à distance) et des TIC (Technologies de l'Information et de la communication) dans toute formation télétravail à destination de l'encadrant.

⇒ Exigence d'un suivi médical annuel pour tous les agents en télétravail (et de fait pour tous les agents)



⇒ Gagner un vrai droit à la déconnexion avec des mesures concrètes

⇒ Demande d'une liste des applicatifs métiers qui ne peuvent être télétravaillés.

⇒ Voies de recours : c'est un point noir au vu de ce qui s'est passé depuis 2021 (rejet des recours hiérarchiques, des recours en CAPN et introduction de recours au TA). La DG considère que ces recours ne sont pas appropriés, dont acte ! Des messages devront alors être passés aux directeurs interrégionaux par la DG pour mettre fin aux positions dogmatiques.

Cet accord doit être mieux disant mais aussi respecter les textes de la fonction publique sur le télétravail ce qui n'a pas été le cas dans certaines DI.

⇒ Tâches télétravaillables : les agents CO, dans les bureaux de contrôle comme les SU doivent pouvoir télétravailler sur des tâches bien précises (veille réglementaire ou FP Mélusine). Pour les SU, nous proposons de définir un contingent de jours ponctuels de télétravail.

Cette première discussion sur le projet d'accord a permis de valider les évolutions par rapport à la dernière directive cadre sur le télétravail. Il reste pour nous des zones de blocage (déconnexion effective, préservation d'un bureau fixe sur site et du collectif de travail).

Une prochaine séance de négociation aura lieu le vendredi 29 Septembre

La délégation CGT : Nadine Filori, Olivier Balzer



NOTRE PRIORITÉ, C'EST VOUS !