

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL

PROMOUVOIR LE TÉLÉTRAVAIL ... EN PROTÉGEANT LES COLLECTIFS DE TRAVAIL



La crise sanitaire a profondément marqué les esprits mais aussi les pratiques du travail.

Dans des conditions parfois difficiles, un nombre important de personnels a été placé en télétravail de crise. Au fil des mois et avec le renforcement des équipements informatiques mais aussi l'intervention de nos collègues informaticiens, un nombre croissant de douanières et de douaniers ont assuré leurs missions à distance.

Plus encore, des fonctions jusqu'alors exclues du télétravail depuis 2017 ont pu être assurées à la satisfaction globale de l'administration et des personnels.

Le protocole d'accord discuté avec l'administration entend poursuivre cette extension du télétravail en déclinant les dispositions du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 qui avait été « suspendu » en raison de la crise.

Parmi les nouvelles dispositions, on relèvera :

- l'affirmation du principe selon lequel une grande partie des tâches sont éligibles au télétravail,

- l'intégration de l'encadrement jusqu'alors exclu (ce que **l'USD-FO** a toujours contesté),
- l'introduction d'un dispositif de « jours flottants » permettant de déterminer un nombre de jours à prendre au cours de l'année mais sans fixation a priori afin de mieux concilier télétravail et nécessité de service,
- la volonté d'améliorer les équipements des télétravailleurs (ex. : dotation d'un écran fixe de 22 pouces en complément de l'ordinateur portable),
- des autorisations pérennes (sauf mutation ou changement de poste), etc.

⇒ **L'USD-FO** se félicite de ces évolutions.

Depuis peu, un protocole « Fonction publique » a été diffusé et doit recueillir la signature d'une majorité de fédérations. Ambitieux, plus développé sur certains points que le protocole douane, il doit conduire l'administration à enrichir son projet, en particulier sur les points suivants :

- le droit à la déconnexion,
- l'égalité professionnelle,
- la protection des données personnelles,
- l'exercice du droit syndical (recours aux visioconférences en particulier), etc.

⇒ Sur ces différents points et sur quelques autres, **l'USD-FO** a écrit à la directrice générale le 9 juillet.

Dans le même temps, **l'USD-FO** rappelle – comme le font les projets « douane » et « Fonction publique » - qu'il faut aussi **préserver les collectifs de travail**, veiller à ce que les collègues présents sur site (par obligation ou par choix) ne se voient pas transférer une partie de la charge de travail, etc.

Le télétravail, pour **l'USD-FO**, ne saurait conduire à l'individualisation du rapport au travail. Non seulement parce que nos missions sont d'abord et avant tout des missions de service public, mais aussi parce qu'il faut éviter l'isolement et la désintégration des équipes de travail.

Ce protocole et surtout sa déclinaison locale dans les services doivent conjuguer intérêt des personnels, évolution des pratiques de travail et cohésion des équipes.

⇒ Pour **l'USD-FO**, cette approche équilibrée doit conduire à porter des revendications fortes mais raisonnables.



Nous rejoindre : cliquer [ICI](#) (SNCD-FO) ou [ICI](#) (SND-FO)