

Paris, le 12 octobre 2021

**Madame Isabelle Braun-Lemaire**  
Directrice générale des douanes et droits indirects

11, rue des Deux Communes  
93 558 Montreuil Cedex

Objet : application du télétravail au SEJF.

P.J. : 2

Madame la directrice générale,

Nous appelons officiellement votre attention sur la déclinaison du télétravail au SEJF, telle qu'elle a été récemment présentée aux personnels de ce service. Si nous n'intervenons qu'en soutien aux collègues douaniers affectés dans cette structure, nous considérons cependant que c'est l'ensemble du service qui doit être envisagé (sous réserve d'éventuelles fonctions ou tâches spécifiques).

La situation du SEJF a été évoquée lors d'une audio-réunion le 15 septembre dernier et lors du groupe de travail ministériel (GTM) du 22 septembre par l'intermédiaire des représentants de notre fédération FO Finances.

En effet, les informations dont nous disposons, qu'elles émanent des collègues ou des documents administratifs qui nous ont été transmis (cf. PJ), attestent d'**une approche particulièrement restrictive du télétravail** qui s'éloigne manifestement, tant de la lettre et de l'esprit des textes que des orientations ministérielles, notamment celles de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques (MTFP).

Plusieurs éléments ont ainsi suscité notre étonnement :

❶ Dans un premier temps, un document rédigé en vue d'un comité technique du 10 septembre posait le principe de l'exclusion du télétravail pour les ODJ (et les OJF) affectés en unité locale et au GAOT, sauf autorisation ponctuelle du chef de service.

Parmi les différents arguments opposés par l'administration, figurent, notamment, « *les nécessités de service et les enjeux liés à la continuité de la mission de police judiciaire* », sans que ceux-ci soient jamais étayés et illustrés, ce qui contrevient au principe désormais fixé selon lequel les tâches des agents publics sont présumées éligibles au télétravail.

## FORCE OUVRIÈRE

---

② Les autres catégories de personnels (secrétaires des unités locales, agents affectés au siège – sauf GAOT) sont, aux termes de ce document, éligibles au télétravail en « jours flottants » dans les limites d'un forfait compris entre 12 et 43 jours annuels, selon les fonctions (à l'exception des pharmaciens inspecteurs de santé publique dont le forfait est porté à 129 jours annuels).

Cette déclinaison qui exclut, par principe, du télétravail des catégories entières de personnels et / ou en limite très fortement l'accès contrevient de façon flagrante aux principes qui régissent désormais l'organisation du travail en mode distant.

Les premières réactions des représentants des personnels, tant au niveau local que national, ont semblé-t-il, conduit la direction du SEJF à assouplir à la marge sa position initiale.

③ En effet, une foire aux questions, en date du 21 septembre (soit la veille du GTM sur le télétravail) a généralisé à tous les personnels le principe d'un forfait de jours flottants de 43 jours annuels maximum (cf. FAQ, question n° 3, page 2).

Les personnels ont été « invités » à déposer une demande dans SIRHIUS en respectant ce cadrage dont la justification au regard des spécificités du service ne va pas au-delà de ce qui a été rappelé ci-dessus (cf. point ①).

Alors même que les directives ministérielles renvoient au dialogue social de proximité pour déterminer au mieux les modalités de déclinaison du télétravail, force est de constater que celui-ci a été limité au strict minimum au SEJF. **Les personnels et leurs représentants élus n'ont pas eu le sentiment d'être véritablement associés à cette démarche** ; le SEJF opposant des considérations de principe non négociables.

Alors même qu'il est demandé de recenser toutes les tâches des personnels souhaitant télétravailler afin de déterminer celles qui peuvent être éligibles et celles qui requièrent une présence physique, **la direction du SEJF postule que le télétravail est l'exception, optant ainsi pour une approche générale qui contrevient aux orientations ministérielles et directionnelles** (cf. document-cadre du secrétariat général et instruction de la DGDDI du 13 juillet 2021). Le SEJF nous paraît en particulier s'éloigner des préconisations de l'annexe IV de l'instruction susvisée.

Nous notons également que ces dispositions ont été notifiées aux personnels, sans même attendre les résultats du GTM du 22 septembre qui n'a pas été conclusif (ce qui était pratiquement impossible) et qui a prévu d'autres réunions afin d'adapter l'actuel document-cadre aux dispositions de l'accord « Fonction publique » du 13 juillet dernier.

En quoi, le SEJF peut-il s'abstraire des consignes ministérielles (qu'elles émanent des Comptes publics ou de la Transformation et de la Fonction publiques) ?

En quoi, le SEJF peut-il se considérer comme « délié » du calendrier ministériel et décliner « son » télétravail au mépris des orientations nationales, de l'accord « Fonction publique » mais aussi des dispositions du décret modifié de 2016 (décret n° 2020-524 du 5 mai 2020), lui-même pris en application de la loi du 6 août 2019 ?

**FORCE OUVRIÈRE**

---

Les collègues ont démontré pendant les crises successives que nous avons connues depuis mars 2020 leur capacité à s'adapter, malgré leurs difficultés, et ont assumé leurs obligations professionnelles. Selon nos informations, aucune opération n'a été annulée du fait du recours massif au télétravail pendant ces périodes de crise sanitaire.

D'après nos informations, des clés USB cryptées sont mises (ou vont l'être) à disposition des enquêteurs en particulier afin qu'ils puissent télétravailler dans des conditions de sécurité renforcées, ce qui atteste bien qu'une partie importante de leurs fonctions sont éligibles au travail hors site.

Qu'il y ait des spécificités dans certains services, dont le SEJF, qui justifient une approche adaptée du télétravail est parfaitement légitime (l'USD-FO, comme avez déjà pu le constater, défend une position équilibrée sur le sujet), mais encore faut-il qu'elles soient détaillées et « objectivées » afin que le cadrage soit le reflet de la réalité vécue par les collègues (et leurs encadrants) qui nous paraissent mieux à même de les apprécier.

De ce point vue, on peut aussi regretter, contrairement aux affirmations de la direction du SEJF, qu'il n'y ait pas eu de « diagnostic partagé » dans le cadre d'un réel retour d'expérience.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir intervenir afin qu'une véritable concertation soit engagée avec l'ensemble des personnels du SEJF (au moins s'agissant, pour ce qui vous concerne, des personnels douaniers) et que la direction du SEJF se conforme aux orientations et prescriptions rappelées *supra*, à commencer par l'instruction-cadre du 13 juillet et la note de diffusion du 19 que vous avez signée, et qu'elle fasse évoluer son dispositif parallèlement à l'avancement des travaux en cours à Bercy et aux travaux à venir à la direction générale (GT programmé le 25 novembre prochain).

Nous informerons également le secrétariat général de Bercy de cette démarche, via notre fédération des Finances, afin que ce cadrage soit aussi porté par le ministère s'agissant d'un service bi-directionnel.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions de croire, Madame la directrice générale, en l'expression de notre parfaite considération.

**La secrétaire générale de l'USD-FO**

**Le secrétaire général adjoint de l'USD-FO**

**SIGNÉ**

**SIGNÉ**

**Marie-Jeanne CATALA**

**Salvatore LUNESU**



**Copie remise à :**

*Monsieur le directeur général adjoint, sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales par intérim,*

*Madame l'administratrice des douanes, adjointe au sous-directeur RH,*

*Monsieur l'administrateur des douanes, chef du bureau RH4,*

*Monsieur le secrétaire général de la fédération FO Finances.*