



## **Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CTU de proximité**

**du 28 septembre 2021**

Mesdames, Messieurs,

L'ensemble des élus au CTU de proximité du siège profite de cette réunion pour dénoncer les travers orchestrés par la direction générale et la DRHM sur l'application de l'instruction télétravail signée par le DG le 26 juillet et qui est entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre.

Cette application opaque soulève de nombreuses questions, engendre des incohérences d'application d'une direction à une autre, met à mal le management de proximité et par ricochet, un malaise avec les équipes.

Sur les consignes de la direction, certains directeurs n'accorderaient qu'une journée de télétravail à leurs responsables de division/pôle et 2 jours maximum à leurs équipes respectives.

Ces consignes vont à l'encontre du message initial et officiel du DG dans le flash info transmis au personnel le 30 août !

En effet, l'instruction télétravail officielle et applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre permet à tout à chacun de solliciter jusqu'à trois jours.

En cas de refus total ou partiel de la demande, charge au manager de proximité de recevoir le collaborateur pour lui expliquer les raisons du refus et tenter de trouver un équilibre entre les besoins du service et le souhait du collaborateur.

Les questions sont donc posées :

- 1- Pourquoi ne pas laisser les personnels qui le souhaitent faire leurs demandes dans la limite de l'instruction (soit 3 jours/semaine) et ensuite, le cas échéant, les recevoir pour expliquer les choix de la direction ?
- 2- Pourquoi bloquer certains dossiers qui ont reçu l'aval du N+1 et à qui on impose ensuite de rejeter les trois jours demandés initialement par le collaborateur et voire même l'étude de sa demande si celle-ci n'est pas conforme aux consignes cachées de la direction générale et de la DRHM ?
- 3- Mesurez-vous l'impact que cette méthode engendre sur les personnels et sur l'ambiance générale au travail ?

Triste constat : le manager de proximité est discrédité une fois de plus, son avis n'est pas pris en considération, alors qu'il est en première ligne pour :

- apprécier le caractère télétravaillable des missions,
- s'assurer que le télétravailleur dispose d'un espace adapté,
- vérifier que le candidat au télétravail détienne les aptitudes professionnelles nécessaires (autonomie, capacité à organiser son travail, rendre compte...),
- mesurer l'impact du télétravail sur le collectif de travail afin d'apprécier la juste organisation à mettre en place,

et donc évaluer si accorder le nombre de jours souhaité peut engendrer ou non des dysfonctionnements dans son service.

- 4- Pensez-vous vraiment que la méthode actuelle utilisée à l'application de l'instruction va aider à recréer une cohésion d'équipe ?

Une première alerte a déjà été remontée lors du CTU privé, du CHSCT Central, dans le CHSCT local du siège avec comme réponse de la direction que les consignes de la DG et de la DRHM restaient transitoires jusqu'à la fin de l'année afin de recréer un collectif de travail qui a disparu suite aux périodes de confinement successives.

Bien évidemment, on ne peut que douter du caractère transitoire de ces consignes !

D'ailleurs ce même argument de « collectif de travail » n'était-il pas celui utilisé dès le mois juin lorsque la consigne a été donnée à toutes et tous un retour à au moins deux jours de présence par semaine ?

- 5- Est-ce qu'un bilan de la période juin/septembre a été réalisé ? ce bilan démontre-t-il la mise à mal du collectif de travail justifiant les restrictions supplémentaires du nombre de jour de télétravail ?
- 6- Comment par ailleurs parler de transversalité entre les services ou de cohésions d'équipes quand certains managers restent enfermés dans leur bureau, avec des réunions en continu via Teams ?

Comme cela a été exprimé dans les instances précédentes, nous demandons une communication claire auprès du personnel sur la manière dont la direction demande l'application de l'instruction télétravail. C'est à elle de l'assumer, pas aux managers de proximité. Si comme la direction le dit, cela n'est que transitoire jusqu'à la fin d'année, nous lui demandons dans sa communication de le stipuler clairement.

Dans ce cadre, nous proposons à la direction, d'analyser les demandes initiales des personnels, sans exiger la reformulation de celles-ci, sans émettre un avis restrictif à deux ou un jour au-delà de cette période de fin d'année.

En clair, un collaborateur qui sollicite trois jours, si cela est validé librement par le N+1, vous pourriez très bien indiquer que la demande est acceptée à hauteur de deux jours par semaine jusque décembre puis à trois jours par semaine à compter de janvier.

Ne pas vouloir le notifier de cette façon, ne pas traiter les demandes, c'est admettre que la direction s'oriente sur une phase transitoire qui est appelée à durer dans le temps !

Nous tenons, via notre déclaration préalable, vous l'aurez compris à vous alerter sur le fait que les représentants du personnel, très sollicités depuis la sortie de l'instruction, désapprouvent totalement la méthode utilisée.

Effectivement, nous déplorons l'iniquité de traitement, les incompréhensions et le mal être engendrés auprès du personnel et ce, qu'ils soient manager de proximité ou collaborateur.