



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CHSCTL du 24 septembre 2021

Mesdames, Messieurs,

Vous avez mis à l'ordre du jour de ce CHSCTL un point d'information sur l'instruction télétravail en vigueur à compter du 1^{er} septembre et signée par le DG. Celle-ci soulève de nombreuses questions et engendre des incohérences d'application d'une direction à une autre.

En effet, il semblerait que certains directeurs n'aient accordé qu'une journée de télétravail à leurs responsables de **division/pôle** et aient donné comme instruction de n'accorder que 2 jours maximum de travail à leurs équipes respectives... Trouvez-vous normal que certaines directions aillent à l'encontre du message du DG et de l'instruction télétravail qui permet à tout à chacun de solliciter trois jours et ce au risque de créer des disparités et un manque d'équité entre les directions du siège ?

Pourquoi ne pas laisser les personnels qui le souhaitent faire leurs demandes dans la limite de l'instruction et ensuite, le cas échéant, les recevoir pour expliquer les choix de la direction ?

Pourquoi bloquer certains dossiers qui ont reçu l'aval du N+1 en leur imposant de refuser les trois jours demandés, voire même l'étude du dossier si celui-ci n'est pas conforme aux consignes cachées de la direction générale et de la DRHM ?

Mesurez-vous l'impact que tout cela peut avoir sur les personnels et l'ambiance du travail ? On discrédite une fois de plus le manager de proximité en ne prenant pas en compte son avis, alors qu'il est en première ligne pour savoir si les missions des salariés et de son équipe sont d'une part, compatibles avec le télétravail et d'autre part, si accorder les 3 jours autorisés peut engendrer ou non des dysfonctionnements dans son équipe.

Pensez-vous vraiment que l'application qui est ainsi faite de cette instruction va aider à recréer une cohésion d'équipe ?

Une première alerte a déjà été remontée lors du CTU privé de la semaine dernière, avec comme seule 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 !

Comment par ailleurs parler de transversalité entre les divisions ou de cohésions d'équipes quand certains managers restent par obligation enfermés dans leur bureau, avec des réunions en continu via Teams ?

Nous vous demandons, comme cela a été fait en CTU privé de bien vouloir faire une communication auprès des salariés sur la manière dont vous interprétez l'instruction et que la responsabilité de ces arbitrages ne repose pas uniquement sur le manager de proximité.

Sachez que les représentants du personnel, très sollicités depuis la parution de l'instruction, désapprouvent totalement l'application qui finalement en est faite laquelle génère iniquité de traitement et incompréhensions de la part du personnel.