

REUNION CLHSCT DU SIEGE

24 SEPTEMBRE 2021

La séance a démarré par la lecture d'une déclaration préalable des représentants du personnel sur le télétravail. Ce sujet faisant l'objet d'un point d'information inscrit à l'ordre du jour, la direction a souhaité y répondre lors de l'évocation de ce point. Dans le cadre de la crise sanitaire, la stratégie d'accompagnement des personnels mise en place depuis le 1^{er} septembre a été présentée. Depuis le début de la crise, VNF a comptabilisé 28 cas confirmés. Les différents affichages, les guides, des kits, la brochure des mesures générales de prévention et les fiches COVID-19 associées ont été mis à jour afin de tenir compte des évolutions réglementaires. Les salles de réunion à Paris sont de nouveau accessibles car elles ont été mises aux normes par rapport au débit d'air minimal par personne (30m³), les jauges de capacité sont indiquées dans outlook et ont été transmises à l'accueil. Des entrebailleurs ont été achetés afin de permettre une aération continue dans les salles. Il n'est dorénavant plus nécessaire de signer une feuille d'émargement pour récupérer quotidiennement les masques et 4 bacs de collecte ont été déposés dans chaque bâtiment afin de récupérer les masques usagés. Les parents dont les missions ne sont pas télétravaillables peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absence à titre dérogatoire sous certaines conditions (fermeture des classes, des crèches, des activités périscolaires et extrascolaire). Une ASA peut également être accordée pour se rendre à un rendez-vous de vaccination UNIQUEMENT pendant les plages horaires fixes et sur présentation d'un justificatif. De même, en cas d'effets secondaires suite au vaccin, une ASA pourra être demandée sur présentation d'une attestation sur l'honneur.

Concernant la tenue de séminaire, de réunions dans les locaux de VNF, le pass sanitaire n'est pas obligatoire et des masques supplémentaires peuvent être distribués. Toutefois, lorsqu'un pass sanitaire ou un test PCR est demandé par le propriétaire des locaux où se déroule la réunion / séminaire, le salarié est tenu de s'y soumettre. En cas de refus, notamment dans le cadre d'une réunion obligatoire, et après des rappels, il s'expose à une éventuelle sanction disciplinaire.

Le retour à une organisation de travail normalisée avec recours au télétravail se met en place depuis début septembre. Un espace intranet est entièrement dédié au télétravail et comprend des formulaires de demande à compléter (formulaire simplifié pour les personnels ayant déjà été autorisés à télétravailler), les documents de référence et notamment l'instruction de la direction générale. Les demandes de télétravail doivent être déposées auprès des managers avant le 31 Octobre, qui disposent d'un délai de réponse d'un mois. Au-delà du 31 octobre, les personnels ne pourront plus déposer de demande de télétravail.

La nouvelle instruction prévoit :

- un élargissement des activités télétravaillables, des applicatifs et des réseaux partagés,
- la possibilité d'effectuer la formation au télétravail dans le mois qui suit l'autorisation,
- la possibilité de déclarer plusieurs lieux de travail, le formulaire pourra évoluer (actuellement les autres adresses sont à préciser en observation ou commentaire),
- le recours auprès du CTU privé dans les questions individuelles et collectives,
- une éligibilité au regard des activités et non du statut,
- le maintien des exceptions pour motif médical,
- la fin de la possibilité pour le CHSCT de réaliser des visites à domicile,
- une campagne au fil de l'eau et la nomination d'un référent dans chaque DT (au siège Dominique OXOMBRE ou Jennyliie BLANQUIN),
- la possibilité de télétravailler 3 jours maximum avec une obligation de présence sur site de 2 jours.

Comme nous l'avons signalé dans notre déclaration préalable, certains directeurs n'ont accordé qu'une journée de télétravail aux responsables de **division/pôle** et ont donné la consigne de n'octroyer que 2 jours maximum de télétravail aux autres collaborateurs alors que l'instruction prévoit la possibilité d'aller jusqu'à 3 jours. Aussi, nous avons interrogé la direction sur la crédibilité du manager dont l'organisation lui permet d'accorder trois jours de télétravail à ses collaborateurs mais pour autant le N+2 ne l'y autorise pas... D'après la direction, il s'agit d'une politique managériale qui se veut différente selon la situation de crise et surtout **transitoire** jusque la fin de l'année. Cette politique a été partagée au sein du COMEX, l'instruction télétravail étant un outil pour sa mise en œuvre. Par ailleurs, l'instruction télétravail pendant le confinement (5J/5) ne doit pas être comparée avec la nouvelle instruction. Cette dernière doit être comparée à celle « avant » confinement selon la direction. Certaines dispositions demeurent : le télétravail est possible ponctuellement (situation d'intempérie, grève, canicule, ...).

Les arguments de la direction sont entendables : recréer un collectif de travail qui aurait été compromis par le télétravail 5J/5 pendant les périodes de confinement. Pour autant, nous avons rappelé que l'ancienne instruction prévoyant jusque 2 jours de télétravail, une nouvelle rédaction était donc inutile. De plus, nous avons demandé à la direction si, au vu de cette politique managériale, toutes demandes de 3 jours télétravaillés seraient refusées. Celle-ci a répondu par la négative, précisant que chaque demande est analysée au cas par cas : dans un premier temps avec le manager, puis avec le N+2 qui valide ou non la demande. Dans le cas d'un refus, le manager doit en expliquer les raisons au demandeur. L'accent est mis sur le rôle du N+1, à qui il revient d'expliquer et argumenter l'éventuel refus du N+2. Pour cet exercice, le CHSCT fait remarquer que le N+1 a un rôle prépondérant alors que pour d'autres exercices, celui-ci est parfois occulté (comme pour la NAO où certains managers ne sont pas écoutés voire concertés). Les représentants du personnel ont demandé une communication rapide auprès des personnels afin que les informations et consignes soient homogènes dans toutes les directions. Par ailleurs, la direction indique que pour les demandes de 3 jours télétravaillés qui sont refusées au motif de « recréer un collectif de travail », les intéressés pourront déposer une nouvelle demande en début d'année 2022. Les membres du personnel resteront vigilants quant au caractère « transitoire » indiqué par la direction.

Pour autant nous tenons à rappeler que la mise en application de l'indemnité télétravail a été reportée, il est donc très **IMPORTANT** pour les salariés **au forfait** de déclarer dans OCTAVE les jours télétravaillés.

Un point a ensuite été présenté sur les résultats de l'enquête relative à la perception des personnels quant à la réflexion immobilière béthunoise et des modes de travail. Il est à noter que 50 % des personnes ont estimé ne pas avoir été suffisamment informés de ce projet. 198 personnes ont répondu au questionnaire de manière complète, toutes les directions de programme ont été représentées, 65 % du personnel travaillent dans un bureau partagé, 27% ont un bureau individuel.

Pour 90 % des personnes ayant répondu au sondage, le projet de redéfinition des espaces de travail actuels est perçu comme une évolution dans leur manière de travailler. Des groupes d'expression se sont tenus durant l'été auxquels 55 participants se sont inscrits, les échanges ont été riches et les idées constructives. A cette occasion, plusieurs points ont été soulevés (la localisation des espaces support, l'organisation des travaux, l'archivage, le nombre de places de parking...).

Le projet est ressenti comme une opportunité pour développer le travail collaboratif (93 %) et pour évoluer dans un établissement humainement responsable (92 %). Des appréhensions relatives au bruit (96 %) et à la perte de confidentialité (93 %) ont été relevées.

64 % des répondants ont émis le souhait de disposer d'un poste de travail disponible selon leur activité, disposer de salles « silence » type bibliothèque (46 %), un espace créatif (36 %) des bulles, petits espaces de réunion (47 %) et enfin d'espaces de convivialité (48 %).

Alors que l'instruction télétravail suscite de nombreuses réactions et interprétations selon les directions, la question sur le sujet montre bien que ce nouveau mode de travail est apprécié par une grande partie du personnel :

- ✓ 9,09 % du personnel souhaitent poursuivre sur un jour de télétravail par semaine,
- ✓ 34,34 % du personnel sur deux jours,
- ✓ 47,47 % sur trois jours.

Les résultats de l'enquête montrent l'intérêt du personnel à privilégier les interactions en présentiel avec les collègues (93 %).

Les prochaines étapes sont : la définition du macrozoning et l'organisation des cleaning days (avec notamment une journée explicative dédiée à l'archivage).

La question a été soulevée sur la faisabilité du retour du SGAP et de la DEV au siège, le DGD a indiqué qu'avant la crise sanitaire 30 bureaux étaient disponibles...donc il n'y aura pas de problème.

Un point suite aux visites de site rue Boutleux (extension) et rue Dellisse-Engrand a été présenté. Une nouvelle fois, les risques de chute d'objets se trouvant au-dessus des armoires (alors que celles-ci sont parfois vides) ont été relevés.

Par ailleurs, il a été rappelé l'importance de mobiliser le personnel sur les formations « guide et serre fil ». Les formations « PSC1 » se sont déroulées en deux sessions d'une journée, la formation « Evacuation / Extincteur » s'est déroulée sur une journée (deux heures le matin et deux heures l'après-midi). Une forte mobilisation du personnel a été enregistrée sur l'offre de formation « PSC1 ».

Concernant la médecine de prévention, le Dr Audrey HEDINGER a pris ses fonctions au 1^{er} octobre 2021 afin d'assurer le remplacement du Dr ROUY, qui a fait valoir ses droits à la retraite.

La gestion de la crise informatique est à ce jour stabilisée. Le raccordement des applications est terminé, les mails sont de nouveau consultables sur les téléphones portables professionnels, un plan d'actions reste à déployer.

Les représentants du personnel avaient interrogé la direction sur l'opportunité d'élargir le pass mobilité mis en place par la mairie de Béthune à l'ensemble du personnel de VNF. Après une prise de contact avec la mairie, la direction a indiqué ne pas donner suite à notre demande, le pass mobilité étant exclusivement réservé aux béthunois.

S'agissant du projet de création d'un espace de (trans)formation et d'innovation à FSD Paris, la direction a indiqué étudier la faisabilité technique du projet (quelques changements prévus), un rapport de diagnostic technique est en cours.

Enfin, la rédaction du DUERP siège ayant pris du retard, la réunion avec les référents du CHSCT prévue initialement en septembre est reportée en novembre.

*
* *

Le prochain CLHSCT est fixé au 19 novembre 2021.