Cfdt: Voies Navigables de France

Flash info

LE TELETRAVAIL A VNF : Faites ce que je dis, pas ce que j'écris !

Depuis le début de la crise sanitaire, la direction n'a eu de cesse que d'appeler les personnels à adapter leurs méthodes de travail ! Saupoudré de « stop and go » à la cadence des annonces gouvernementales, ils ont tout connu :

Le confinement, le télétravail généralisé et obligatoire, l'alternance du présentiel et du télétravail, une instruction du DG sur le télétravail et des instructions temporaires pour coller aux nouvelles contraintes qui s'imposaient à VNF.

Les personnels, ont à chaque instant démontré leur capacité d'adaptation. Attachés à leurs missions, forts d'une conscience professionnelle admirable, toutes et tous, en présentiel sur le terrain ou en télétravail, ont permis à VNF d'assurer ses missions et d'être à la hauteur des enjeux de continuité de service. D'ailleurs, tout au long de ce parcours tumultueux, la direction et le DG ont fréquemment souligné la qualité du travail effectué et la capacité des personnels à s'adapter.

« Une instruction pérenne du télétravail car les mentalités ont évolué » Qu'ils disaient!

En urgence et pendant la période estivale, la direction avait indiqué vouloir concerter le nouveau projet d'instruction pérenne sur le télétravail pour une reprise progressive visant à un retour à la normale de ce mode de travail. **Cette instruction a fait l'objet de nombreux amendements portés par la CFDT-VNF et la direction n'a eu de cesse de confirmer que le télétravail était désormais un mode de travail à part entière.** Selon elle, les mentalités ont évolué suite à la généralisation de ce mode de travail pendant plus d'un an. Mieux, elle a indiqué entamer des réflexions sur les aménagements des bureaux pour intégrer et tenir compte du télétravail permettant le regroupement et l'optimisation des locaux VNF.

La CFDT-VNF avait rappelé les travers de la première instruction à savoir que celle-ci autorisait jusqu'à deux jours de télétravail par semaine mais que, bien souvent, cette possibilité était bridée, parfois sans raison ni justification de la hiérarchie, à une seule journée par semaine et parfois moins. La direction, de son côté, confirmait qu'elle était persuadée que cela ne serait plus le cas et que chaque refus total ou partiel devrait être argumenté et justifié.

SE MOQUER DU MONDE EN RESTANT DROIT DANS SES BOTTES

Les personnels nous alertent sur les incompréhensions et le sentiment de retour en arrière qui se multiplient tant pour les managers que pour les agents/salariés. Ils nous disent que **des consignes officieuses sont passées PAR LA DIRECTION pour limiter les demandes à** :

- 0 à 1 jour maximum pour les membres des COMEX, CODIR, responsables de service,
- 2 jours maximum pour les autres.

La CFDT-VNF a alerté la direction au CTU privé de mardi dernier sur la contradiction de l'instruction pérenne du télétravail (qui élargissait, entre autre, la possibilité de solliciter jusqu'à trois jours de télétravail) avec les consignes officieuses des directeurs et secrétaires généraux qui nous remontent.

La direction n'a pas nié et a indiqué qu'il s'agissait d'une phase transitoire jusqu'à la fin d'année impulsée par la DG et la DRHM. Leur objectif étant de recréer un collectif de travail qui aurait été largement compromis par le télétravail exercé 5J/5 pendant les périodes de confinement successives.

Ainsi, les conditions du télétravail inscrites dans l'instruction du DG sont considérées par ce même DG et par la DRHM comme antinomique au collectif de travail !

La direction cherche à rassurer en indiquant qu'il ne s'agit que d'une phase temporaire mais tout le monde connait à VNF le temporaire qui dure ! **Vu la mentalité de la direction qui a salué ce dispositif quand elle en avait besoin et qui le bride dès qu'elle n'en a plus besoin, comprenez que tout le monde reste dubitatif sur cette période transitoire de 4 mois.**

D'ailleurs, si la direction savait que cette période transitoire était nécessaire, pourquoi ne pas avoir été transparente dans sa communication sur l'instruction télétravail faite aux personnels ?

UNE MAUVAISE FOI SANS LIMITE DE LA DIRECTION

Pour résumer les personnels peuvent solliciter jusqu'à 3 jours de télétravail mais s'ils le font, la hiérarchie a pour consigne de refuser en invitant les personnels à reformuler une demande en respectant les consignes officieuses.

Ainsi, pas besoin de recevoir les personnels, pas besoin de rapport et pas de risque qu'ils fassent appel de la décision ! Mieux la direction pourra indiquer que 100 % des demandes ont été satisfaites !

Le télétravail impossible pour certains avant la crise sanitaire est devenu possible pour toutes et tous ! **Pour la direction, il reste un bon dispositif, un mode de travail normalisé quand ce n'est pas possible de faire autrement.** Toute la litanie de celle-ci, visant à marteler que rien n'est mieux que le présentiel, vise à culpabiliser les personnels friands du télétravail !

La direction dit « Qu'ils ne se plaignent pas, avant ils n'avaient droit qu'à une seule journée »
La CFDT-VNF répond qu'avant la demande était possible pour deux jours et pour toutes et tous même si encore une fois à l'inverse de l'instruction, c'était très souvent refusé. **Aujourd'hui, toute une partie des personnels ne peuvent même plus formuler la demande qu'ils souhaitent vraiment !**

La direction dit « Le télétravail n'est pas un droit »
La CFDT-VNF répond que c'est un droit de pouvoir en faire la demande dans la limite fixée par l'instruction !

La direction dit « la hiérarchie peut refuser ».
La CFDT-VNF rappelle que dans ce cas, son job est de recevoir l'agent, de lui expliquer les motifs et de justifier sa décision ! Libre à l'agent de faire appel de la décision le cas échéant.

Le plus critiquable est de vouloir placer la hiérarchie au centre du jeu alors que quand elle souhaite donner une suite favorable à la demande de l'agent (qui a su faire la démonstration de sa capacité à télétravailler), les demandes sont bloquées au niveau supérieur dans un premier temps. Dans un second temps, la direction oblige le N+1 à refuser la demande et à se dédire de sa position initiale. Faire cela, c'est mettre à mal la hiérarchie de proximité, la discréditer et générer de nouvelles incompréhensions et tensions qui ne serviront pas le collectif de travail !

QUE LES MASQUES TOMBENT !

La CFDT-VNF invite la direction à faire tomber le masque et assumer pleinement ses responsabilités et ses consignes officieuses. Qu'elle soit claire avec les personnels et qu'elle arrête les manipulations qui vont à l'encontre de leur propre instruction et malmène toute la chaîne hiérarchique.

Les petites réflexions de la direction en réponse à nos alertes du style « si ça complique les choses, on pourrait prendre la décision d'arrêter le télétravail complétement », comme cela a pu être dit lors du CTU Privé par le président de séance, n'ont aucun impact sur la CFDT-VNF !

Nous ne sommes pas sensibles aux menaces déguisées ! Nous avons invité la direction à communiquer, il y a déjà une semaine maintenant, en insistant sur l'urgence et sur les questionnements des personnels. La direction, comme souvent, fait le choix de ne pas le faire et d'avancer en sous-marin, c'est son choix mais de notre côté nous restons transparents avec le personnel qui nous interroge !

Nous invitons les personnels qui le souhaitent à faire une demande de télétravail strictement conforme à leurs attentes initiales. S'ils avaient prévu de solliciter 3 jours, qu'ils le fassent sans se laisser impressionner ou manipuler par un rejet officieux de la hiérarchie (sous consigne de la direction) les invitant à reformuler leur demande dans la limite de…

Quant à la direction, si elle souhaite se désengager de sa propre instruction, qu'elle l'abroge ou qu'elle en fasse une transitoire comme elle a su le faire à de multiples reprises pendant la crise.

La CFDT-VNF saura lui rappeler, si besoin, qu'un accord a été négocié au sein de la fonction publique et qu'il a été signé par les 9 organisations syndicales représentatives et la ministre. Cet accord prévoit, lui aussi entre autre chose, de pouvoir faire une demande allant jusqu'à 3 jours/semaine. Il est également prévu que le dispositif peut donner lieu à des négociations complémentaires au sein du MTE (en cours) et des établissements publics sous réserve qu'il soit « MIEUX DISANT » et non l'inverse !

Dans quelques semaines, il est prévu à l'agenda social VNF que les négociations débutent afin d'aboutir à un accord sur le télétravail. Celui-ci remplacera cette instruction pérenne, qui à ce jour ne s'applique pas pleinement, et intégrera entre autre le dispositif d'indemnisation.

La CFDT-VNF veut être claire ! Il ne s'agira pas pour elle, de négocier un accord qui ne sera pas respecté ensuite par la direction.