

**Suite aux échanges en DG DS jeudi dernier,
vous trouverez ci-après les éléments qui ont été adressés par la DRHM
en termes de première prise en compte des conséquences
de la situation internationale.**

Le contexte international et les difficultés qu'il entraîne sur le pouvoir d'achat appelle l'adoption de plusieurs dispositions et nécessite notre présence attentive auprès de nos équipes pour assurer la continuité de l'activité de l'établissement.

1. Assouplissement temporaire et ciblé du recours au télétravail

Dans le contexte actuel d'inflation du prix du carburant, le télétravail est un des leviers qui peut être mobilisé à court terme pour alléger le coût des trajets de nos personnels. Le présent message vise à permettre d'en faciliter l'utilisation durant une période transitoire, à l'intérieur du cadre existant.

Au sein de VNF, le télétravail est régi par deux accords collectifs. Une note de janvier 2025 (PJ) synthétise ces dispositions et apporte des précisions sur la manière dont il convient d'en faire application.

Cette note prévoit notamment que l'exercice du télétravail à hauteur de 3 jours par semaine (pour un agent à temps plein) doit répondre à des situations exceptionnelles et être autorisé à votre niveau.

La situation actuelle impacte particulièrement les personnels dont le domicile est éloigné de leur lieu de travail. Aussi, il vous est demandé :

- D'informer vos personnels dont la commune de résidence administrative et celle de la résidence personnelle diffèrent et pour lesquels le temps de trajet excède 10 kms, qui télétravaillent déjà, de la possibilité de majorer leur temps de télétravail, à concurrence de 3 jours maximum,
- De leur indiquer qu'ils doivent en faire la demande par mail, en indiquant leur temps de trajet aller habituel,
- De traiter cette demande sous délai d'une semaine, avec validation du directeur territorial ou national par retour de mail (copie secrétariat général ou SPS),
- Pour les trajets plus longs qu'environ 10 kms, de partager avec la DRHM les raisons d'un refus de majorer le télétravail, ce refus devant être justifié par des raisons d'organisation du service,
- D'examiner les demandes éventuelles déposées par les agents qui ne télétravaillent pas actuellement, y compris les personnels des filières navigation et maintenance, lorsqu'une partie de leurs missions peuvent être télétravaillées ;
- De diriger les personnels qui bénéficieraient nouvellement du télétravail vers la formation VNF relative au télétravail disponible sur le campus de VNF.

Pour les agents avec des trajets courts inférieurs à environ 10 kms, les avantages qu'ils retireraient d'un télétravail supplémentaire devront être pesés au regard des conséquences sur l'organisation du travail du service.

De manière globale, vous veillerez à favoriser le télétravail pendant cette période, d'une part en organisant le travail au sein des équipes en ce sens, et d'autre part soit en autorisant de nouveaux jours de télétravail, soit en identifiant avec les agents les raisons pour lesquelles ils ne prennent actuellement pas tous leurs jours.

Cette application souple des règles actuelles répondant à une situation exceptionnelle doit demeurer temporaire. Les autorisations de télétravail supplémentaire seront établies avec une date de fin à 3 mois à compter de ce message. Ces autorisations ne pourront être renouvelées ensuite que sur nouvelle consigne de la direction générale, si la situation de crise devait perdurer.

Un point sera fait en COMEX avant fin mai, puis avant fin juin, sur les statistiques nationales de recours au télétravail supplémentaire pendant cette période, et sur les raisons des éventuels refus.

2. Organisation du travail adaptée temporaire pour les personnels affectés sur des missions de maintenance.

En fonction de l'organisation actuelle du travail de vos équipes de maintenance et de vos règlements intérieurs actuels, il est demandé aux directions territoriales d'organiser un échange, dans le cadre du dialogue social local, pour discuter des possibilités d'organisation du travail favorisant des présences de type 9 jours sur 2 semaines, avec une date de fin à 3 mois à compter de ce message.

Vous examinerez l'impact des éventuelles expérimentations ainsi menées dans le cadre de cette organisation du travail adaptée temporaire, d'une part sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et, d'autre part, sur l'organisation globale du travail (astreintes, équité entre agents, etc.).

Les expérimentations éventuellement mises en place feront l'objet d'un bilan à la fin de la période de 3 mois.

Les métiers de l'exploitation ne sont pas concernés par ce dispositif.

3. Commissions d'aide matérielle.

L'augmentation du coût de la vie étant susceptible de mettre en difficulté certains personnels, je vous invite à veiller à la bonne diffusion de l'information sur le rôle des assistantes sociales et des commissions d'aide matérielle, que je vous invite à réunir rapidement si nécessaire.