



**APRR**

**Section Syndicale « Autoroutes Paris Rhin Rhône »**

36, rue du docteur SCHMITT - 21850 ST APOLLINAIRE

Tél. : 06 07 89 94 76 – E-mail : [cfe-cgc.aprr@orange.fr](mailto:cfe-cgc.aprr@orange.fr)

**Voici les extraits du courrier CFE-CGC APRR adressé à la Direction mi- octobre**

**Objet :** Crise sanitaire | Télétravail et personnels en charge de la paie

En 2017, CFE-CGC remettait à chacun un questionnaire sur le télétravail,

En 2018, nous vous le présentions en avant-première avant de communiquer au plus grand nombre,

En 2019, CFE-CGC ne signait pas l'accord d'entreprise sur la Q V T au motif de l'absence du télétravail.

Ce courrier n'est pas une action d'opportunité, mais **une constante de 4 ans** de volonté qui fait qu'en 2020, dès le début de cette crise sanitaire, CFE-CGC associait naturellement crise et télétravail.






**La prévention, la santé au travail, l'intégrité physique et mentale sont des principes** que nous nous approprions comme tout un chacun. Nous connaissons le respect d'APRR envers les demandes de l'État, de l'ARAFER... mais depuis que le mot télétravail émerge, la ligne de conduite est devenue floue. Le gouvernement vient pourtant, une nouvelle fois, d'associer télétravail et prévention du risque Covid.

**Comment comprendre que les différentes générations de notes Covid, avec le télétravail cité, sont sans cesse interprétées dans l'unique sens de la réduction, du frein à l'accès, du découragement transformé en crainte par certains ?**

**Voici des faits :** Des clauses autant restrictives que subjectives sont avancées verbalement en sus du texte des notes présentées à CFE-CGC. Globalement, le sujet **télétravail est une protection sanitaire sous exploitée, non débriefée** le 21 septembre, **non discutée** pour répondre aux objectifs de chacun, alors que la pandémie progresse encore et encore. Elle arrive légitimement chez APRR, la Covid-19 ne pouvant rester à nos portes.

**CFE-CGC APRR demande >>>**

- . L'application des notes DRH sans interprétation réductrice, subjective,
- . Une attitude citoyenne de l'entreprise à l'effort national de réduction de la pression collective souhaitée par notre concédant,
- . L'adoption d'une ligne de conduite télétravail de crise :

-  Acter les emplois ouverts au télétravail + les unités passer en horaires variables,
-  Donner 2 jours par semaine (sauf pour les personnes à risque en 5 j/5),
-  Faire télétravailler en rotation du lundi au vendredi, sans exclusivité,
-  Fixer un jour de rassemblement-regroupement de l'équipe du manager avec ce dernier, jour lui aussi tournant du lundi au vendredi de semaine en semaine,
-  Manager et télétravailleur s'engagent sur des objectifs SMART hebdomadaires.

**Nous n'oublions pas >>>**

En district, agence, en DR et directions centrales, les secrétaires et techniciennes rattachées à l'exploitation et directement à la D.R.H. ont travaillé sur **COVID-19** nos paies en confinement. Notre demande de prime vient d'avoir une **fin** **de non-recevoir en CSE-C. Pourquoi** est-il fait abstraction de la charge, des délais imposés pour sortir les paies, du contexte anxiogène de la Covid et stressant avec les diverses consignes, parfois découvertes par hasard ? **Cela amplifie ce qu'a demandé CFE-CGC en réorganisation Péage et Commercial. Nous nous engageons fermement à trouver une solution.**

Restons en contact :

Internet : [cgcaprr.fr](http://cgcaprr.fr)

Intranet : [Tableau d'affichage numérique CFE-CGC](#)

Adhérer et se protéger : [Protection juridique et bien plus](#)