



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

Dijon, le 26 octobre 2020

Thierry Decorsier
Délégué Syndical Central
APRR

Objet : Crise sanitaire | Télétravail de crise et clusters internes

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Les remontées de nos collègues, dont d'éminents managers et cadres moteurs de l'entreprise, m'imposent un nouveau courrier à votre attention et à celle de l'équipe de direction. Il est une évidence que collectivement nous nous passerions bien de la grave situation de la crise Covid. De fait, comme en cas d'évènement sur le tracé, nous devrions prévenir, anticiper, réagir et les remontées des salariés d'APRR se font de plus en plus sous le signe de l'incompréhension du management. Par transparence, cela sera abordé au prochain point en visio.

Des exemples :

 **La note DRH du 21 montre ce paragraphe :**

2) Tous les salariés éligibles au télétravail sont incités à effectuer une journée de télétravail par semaine.

Les salariés affectés à un **bureau partagé** et ceux pouvant ponctuellement libérer un bureau individuel, afin qu'il puisse être occupé de manière temporaire par un collègue travaillant dans un bureau partagé, peuvent bénéficier d'une **seconde journée de télétravail** chaque semaine.

Ce nombre de jour(s) de télétravail, qui s'entend pour un salarié à temps plein, doit être adapté pour les salariés à temps partiel en fonction de leur taux d'emploi.

Apparaît « incités » dans le texte. Si cette note a bien été adressée à l'ensemble des salariés, comme ce fut le cas pour une précédente, les managers (ou « des » managers isolés, nous ne savons pas) ne l'ont pas commenté à leur encadrement, n'ont pas demandé à ce dernier à l'expliquer aux salariés *ad hoc*, donc pas d'incitation. La **demande de CFE-CGC** est d'être proactif en prévention en allant vers les personnes admissibles au télétravail en expliquant la stratégie Covid de l'entreprise. Cela nous ramène à nos multiples et récents écrits (acter les fonctions ouvertes au télétravail de crise à partir de la cartographie des emplois).

Le chiffre de « 1 jour » par semaine est avancé et l'on voit par ailleurs apparaître 2 jours avec une clause réductrice, non en respect du protocole national dont voici l'extrait connu de tous :

Télétravail

Dans les zones soumises à couvre-feu, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Ils sont également invités à le faire dans les autres zones.

La **demande de CFE-CGC** est de corriger l'erreur dans la note du 21, jours étant au pluriel (2 ou 3 jours par semaines ont été avancés par les dirigeants du pays) pour mettre 2 jours possibles de télétravail sans conditionner au fait de libérer ou pas un bureau.

SECTION PROFESSIONNELLE APRR

15, RUE DE LONDRES - 75009 PARIS
TEL. : 01 55 31 76 76 / FAX : 01 55 31 76 33 / 32
E-mail : semca@cqcctp.com

Dans ce même article, nous trouvons 2 lignes sur une demande, là encore présentées dans nos précédentes communications.

La **demande CFE-CGC** consiste à travailler ensemble sur :

En complément, et dans les zones soumises à couvre-feu, les employeurs adaptent les horaires de présence afin de lisser l'affluence aux heures de pointe. Ils sont également invités à le faire dans les autres zones.

Toujours au sein de cet article, il est fait référence à un autre point que nous avons proposé dans les grandes lignes du MIX télétravail.

La **demande de CFE-CGC** : puiser par rotation dans les 5 jours de la semaine, un jour de rassemblement avec toute l'équipe, donc sans télétravail ce jour-là, sauf pour les collègues dit « à risque » :

Les employeurs doivent également veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et prévenir les risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Les clusters internes ont été évoqués par CFE-CGC lors de la dernière réunion des DSC, par une question sur le « Au cas où à l'exploitation, quel plan B en cas d'équipe décimée ? » :

Alors que nous proposons sans cesse d'aider en co-construisant, nous sommes déçus de voir que nous n'avons pas été informés de la situation sur le chantier de la RCEA, lieu même où APRR dispose d'une unité d'exploitation avec des contacts à plusieurs niveaux. Nous avons eu connaissance de cela par La Montagne avec la notion de « dépistage élargi » (donc à réaliser dans la foulée). L'absence de communication interne auprès de l'encadrement, donc des salariés, ne va pas dans le sens d'une lutte interne ouverte contre le virus *via* des éléments externes. **CFE-CGC souhaite disposer d'une information complète sur ce sujet** (cas contacts, dépistages, actions préventives complémentaires engagées...).

Le constat d'une non-acceptation du télétravail par le MEDEF qui se traduit dans le Groupe :

Juste avant la crise Covid, il était entendu que le MEDEF soutenait l'économie, mais sa Vice-Présidente confirme le contraire, ce qui nous interpelle : **le MEDEF devrait militer pour une activité économique durable durant cette crise, hors en retoquant le télétravail, il anéanti l'action sanitaire en ne limitant pas la pression collective et conduit tout droit, c'est à signaler, à reconfiner pour stopper arbitrairement... l'économie ! Ceci est paradoxal et nous y participons.** Extrait de ses propos sur BFM Business : « ... Ces contraintes (demande du gouvernement de fixer des jours de télétravail) *ne sont même "pas demandées par les salariés"*. Elle rappelle aussi que : « ... Ces dispositions doivent être "*fixées par le dialogue social*" qui dans les entreprises "*est vivace et actif*". ».

Le statu quo du MEDEF sur l'étalement des horaires d'arrivée et de départ au travail :

Il n'est tout de même pas heureux de savoir qu'en 2020, en pleine crise sanitaire, plutôt que d'innover le MEDEF en soi rendu-là. La **demande de CFE-CGC** des jours passés est simplement de donner de la souplesse là où elle est nécessaire pour des personnes hors des horaires souples. Peu de personnes sont susceptibles d'être concernées, d'où notre sollicitation d'un travail d'identification des cas. **Où en sommes-nous ?**

Toutes les mesures de prévention ne sont pas mises en œuvre malgré un intense travail des collègues et cela contribue à nous entraîner vers une terrible fin d'année qui laissera des traces.

Recevez, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, l'expression de nos meilleures salutations.

Le délégué syndical central CFE-CGC



Thierry DECORSIER