



La crise Covid s'amplifie... CFE-CGC APRR amplifie son action pour la viabilité, l'encadrement, les secrétaires et le back office.

Il en va de l'intérêt général d'appliquer le Protocole sanitaire sans sur-freiner encore certaines mesures utilisées durant le 1er confinement...

Notre leitmotiv :

la PREVENTION sans concession pour garder une activité ECONOMIQUE

Contactez Site web <http://www.cgcaprr.fr/>
Vos élu(e)s E-mail cfe-cgc.aprr@orange.fr

L'année 2020 continue de nous surprendre désagréablement, mais nous voulons créer du positif en travaillant de façon responsable. Nous pensons que des actions à court-terme non efficaces vont nuire sur la durée (inconnue) de cette crise.

Nous sommes certains d'une chose : les mesures de prévention dans les locaux sont très efficaces grâce aux équipes des moyens généraux et des préventeurs. Ce travail, avec les équipes de management est fastidieux et réussi, **MAIS HELAS il ne suffit plus** car la Covid fait plus que résister, elle arrive petit à petit chez APRR par l'extérieur... nos entrées dans nos locaux. Chacun de nous, inconsciemment y contribue. Le seul outil complémentaire à appuyer est l'élargissement du télétravail plus fortement encore sur les sites d'exploitation à protéger, **pour les salariés ne travaillant pas en équipe ou directement sur des tâches terrain**. De façon modérée : 1 à 2 jours par semaine, l'**encadrement** peut passer en rotation, les **secrétariats** comme durant le 1er confinement quitte à conserver 1 jour si impossible de faire autrement sur la durée, le **back office** client la tendance doit être favorisée.

La suite

est ICI



Le vendredi 6 novembre, se déroulait un CSE-C extraordinaire. 2 grands sujets, correspondant aux 2 notes récentes sur le télétravail de crise et la viabilité.

CFE-CGC seule a défendu le télétravail de crise, particulièrement sur les opérationnels à l'exploitation : toute la série de notes a montré des interprétations toutes dans le but de restreindre la possibilité. Aujourd'hui, nous constatons un respect de l'esprit du Protocole Sanitaire du gouvernement pour les Directions Centrales. Il n'en n'est pas de même dans les unités opérationnelles où l'**encadrement** en est intégralement écarté et partiellement pour les **secrétaires et le back-office**.

Pour l'encadrement, il est normal qu'il soit à côté de ses équipes, mais la distanciation sociale, les contacts engendrés par les allers/venues donnent du sens au télétravail de crise pour les tâches autres qu'une présence terrain comme le souligne le texte de la note Eiffage sur le télétravail Covid (PILOTAGE qui est bien du ressort d'un ENCADRANT) :

A la différence du précédent confinement, tous nos chantiers restent ouverts. La possibilité de travailler à domicile ne s'applique pas aux collaborateurs en lien direct avec l'activité opérationnelle, leur présence sur site étant nécessaire à la réalisation et au pilotage de l'activité, ainsi qu'à la maîtrise de nos risques. Si possible, l'activité de pilotage sera adaptée pour regrouper toutes les tâches à réaliser **hors télétravail**, et ainsi limiter les déplacements. Dans ce cadre, une vigilance renforcée dans l'application des mesures de prévention doit être assurée sur les chantiers.

Cet encadrement prend classiquement des CP, va en formation, récupère de son astreinte... et n'est donc pas sur site, mais suppléé par un collègue. Une rotation est donc réalisable si des encadrants le demandent, sans nuire au pilotage. Jamais l'encadrement n'a revendiqué 5 jours sur 5. D'une manière générale, prendre 1 jour par semaine de télétravail pour certains afin de traiter la partie administrative limiterait des allers/retours, réduirait les contacts, faciliterait la moindre circulation du virus. L'équité voudrait qu'ils ne soient pas exclus de fait, **la maîtrise en tâches administratives n'est hélas pas immunisée Covid !**

Pour la note viabilité :

La configuration de ce CSE-C extraordinaire est bien atypique.

Alors que nous avons beaucoup travaillé la préparation : des questions et une suggestion majeure... les discussions ont conduit à un retrait pur et simple de la note d'organisation viabilité.

Au final, des votes sur les 2 sujets, des « POUR » et des « ABSTENTIONS ».

Après ce CSE-C extraordinaire, **CFE-CGC a écrit à la Direction pour la 4ème fois en moins d'un mois afin de demander l'application de la note Télétravail Covid, la dernière d'Eiffage, avec la lecture que s'en font les managers qui portent l'entreprise au quotidien. ». L'objectif est clairement d'ouvrir l'accès au télétravail Covid à l'encadrement opérationnel et d'uniformiser pour les secrétaires, équipes back-office.**



