

Télétravail/Travail à distance | Vos droits chez APRR N° 23

PREAMBULE :

Au même titre que la campagne annuelle TIM (Intéressement + Participation) parvient à chaque salarié à plusieurs reprises (courriers papier, présentations dans l'entreprise, consignes managériales, fréquence de mails, Intranet...) ou comme vous parviennent les protocoles sanitaires Covid, CFE-CGC APRR pense que 100 % des salariés APRR doivent recevoir un ensemble d'informations de la Direction sur une vraie avancée qu'est le télétravail ou le travail à distance. L'entreprise a communiqué sur la **date de mise en place chez APRR le 14 mars** et l'a fait dès la signature de l'accord chez Eiffage en février.

Fin mars 2022, les constats sont là... des directions ont fait le travail et de belle façon, d'autres ont tout bonnement censuré l'accord signé par Benoit de Ruffray. Nous en sommes tellement affectés que nous vous adressons ce mode opératoire pour bénéficier du télétravail. L'essentiel ci-dessous :

Votre hiérarchie vous dit	Tu sais ou tu fais cela
Aucune présentation de l'accord par le H+1	Une Foire Aux Questions existe et la chaine des managers la possède. Il serait mensongé que de vous dire qu'aucune note APRR existe. Passez DE SUITE à votre H+2
Que l'accord est en place depuis le 14 mars et vous informe de façon fidèle sur l'accord Eiffage	Si travailler en télétravail ou à distance sur un site du groupe Eiffage t'intéresse, tu envoies ta demande par écrit (courrier remis en mains propre ou par courrier interne ou par mail (Voir le texte en bas du tableau)). Si cela ne t'intéresse pas, tu ne fais rien. Dans les 2 cas, 100 % des salariés est libre d'écrire ou pas. Privé de cette liberté = NOUS CONTACTER RAPIDEMENT
NON sans explication écrite ou NON en écrivant « C'est comme ça, on a décidé pour tous »	C'est irrecevable. La réponse n'est pas collective, elle est individuelle et basée sur des critères objectifs stipulés dans l'accord. Pas d'écrit = Pas de réponse = Au terme du délai fixé dans l'accord, nous estimons que cela vaut ACCEPTATION.
En CSE-Central il a été dit « Pas accessible à l'encadrement : responsables d'activité et cadres des agences et districts ».	Le texte de l'accord ne citant pas les fonctions exclues, chacun possède la liberté de demander ou pas demander. Brider ainsi le dispositif met tout le monde dans un schéma anxigène en induisant <i>de facto</i> qu'aucun courrier de demande ne sera adressé aux H+1 quand on est manager. Jamais nos collègues managers (vous), au professionnalisme maintes fois affirmé, ne sont dans l'esprit jusqu'au-boutiste de prendre les 6 jours chaque mois, mais c'est recevable pour la part d'emploi du temps consacré à l'administratif... peut-être 1 jour de télétravail par semaine, dans le mois... où l'on regroupe les tâches ou bien 0 jour une semaine donnée avec le besoin de RDV sur un chantier, formation... et 2 jours la semaine suivante en télétravail pour les coups de fils, dossiers informatiques, plans, réunions Teams... Avec ce principe, nous imaginons qu'il serait aussi impossible de travailler à distance. CFE-CGC a de suite saisi la commission de suivi du projet en écrivant au DRH Eiffage négociateur de l'accord. Inacceptable, car c'est un désaveu total de la ligne managériale.
« Interdit de prendre chaque semaine le même jour de télétravail ».	Dire cela revient à n'avoir pas lu l'accord Eiffage. Cela n'est noté nulle part. En réalité, nous avons co-signé une souplesse dans l'application et la volonté d'équité. Le texte dit « <i>en principe</i> ». Passer DE SUITE AU H+2, RH, CFE-CGC.

<p>« Mon supérieur ne veut jamais que je prenne 2 jours de télétravail dans la semaine »</p>	<p>L'accord signé de la main du PDG Eiffage dit 2 jours maxi par semaine et 6 jours maxi par mois. L'incompétence ultime serait qu'une personne vous dise que si c'est maxi... on peut faire moins. Une fois l'accord de la hiérarchie obtenue, la gestion est l'affaire de tous et l'organisation reste du domaine de l'encadrement. On comprend que parfois 2 jours puissent ne pas être possible... parfois ne vaut pas réécriture de l'accord ! L'accord s'applique avec intelligence, sinon H+2, RH et CFE-CGC.</p>
<p>« Interdit de télétravailler mardi car tu demandes une absence lundi » (ceci n'est un exemple)</p>	<p>Il faut prendre plusieurs jours de CP/RTT pour avoir la contrainte de non accolement d'un jour de télétravail avec une absence. Suite à un pont, un jour d'absence pour autre motif, le travail à distance ou à domicile est recevable. Faites part de votre bon droit à votre H+2, RH... sinon voir CFE-CGC</p>
<p>« Il faut être joignable à chaque moment de la journée ».</p>	<p>OUI et NON. Oui lorsque l'on est dans sa période de pointage et NON en dehors. Pour les cadres au forfait jours la déconnexion n'est pas un confort, c'est un droit. La large autonomie nécessaire pour effectuer ses missions n'implique pas d'être joint à n'importe qu'elle heure. Adressez-vous directement à CFE-CGC APRR. Nous agirons en interne Eiffage ou bien à l'externe auprès des services ad hoc.</p>
<p>Le travail à distance c'est à Genay, Beaune, Gannat, Nemours, Besançon, Semoutiers, la Part Dieu, Saint-Apollinaire et Bron.</p>	<p>FAUX. Depuis 2 ans, il nous a été rappelé que ce serait l'accord Eiffage et que l'accord Eiffage. Du coup, le périmètre est bien Eiffage. De plus, APRR dispose d'agences et de districts qui sont des sites APRR et AREA. CFE-CGC a de suite saisi la commission de suivi du projet en écrivant au DRH Eiffage négociateur de l'accord. La notion de Groupe ne peut pas disparaître.</p>
<p>« Le télétravail plutôt qu'un arrêt de travail ».</p>	<p>Un arrêt de travail est un droit exercé par le corps médical, qu'il soit du domaine privé (médecin généraliste, spécialiste, dentiste...) ou professionnel (médecin du travail). Un salarié peut exprimer sa volonté de télétravailler durant son arrêt, mais c'est bien avec l'aval du corps médical décideur. Tout autre procédé est sous le coup des règles de la République Française. Le contexte suprême serait que cela se fasse alors qu'un refus écrit aurait été donné par écrit à un salarié demandeur de télétravail et retoqué au final. Adressez-vous directement à CFE-CGC APRR. Si la situation est suggérée, voir imposée par la pression, nous échangerons avec la Médecine du travail et informerons la commission de suivi de l'accord.</p>

TEXTE DE DEMANDE AU H+1 :

Bonjour,
Cet écrit est ma demande pour bénéficier de l'accord Eiffage sur le télétravail. Merci de me confirmer cette possibilité également valable pour le travail à distance.
Cordialement
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

VOUS N'Y ARRIVEZ PAS :

Si vous avez essayé par votre H+1 = négatif,
Vous sollicitez votre H+2 = négatif,
Vous contactez votre RH = négatif,
Vous écrivez ou rencontrez un(e) élu(e) CFE-CGC qui interviendra dans la branche Eiffage qu'est celle des concessions si votre demande est recevable => CFE-CGC APRR, AREA, EIFFAGE met votre dossier dans les éléments de la commission de suivi de l'accord d'entreprise => Au-delà, nous sommes sur un dossier externe, donc juridique.

La demande est accompagnée d'une déclaration sur l'honneur dans laquelle il faut attester :
* avoir souscrit une assurance « habitation » couvrant son domicile et être assuré pour l'exercice du travail à domicile,
* disposer d'un espace de travail adapté pour travailler à domicile et disposer d'une couverture réseau téléphonique et d'une connexion internet haut débit suffisantes.

ATTESTATION SUR L'HONNEUR RELATIVE AU TELETRAVAIL A DOMICILE

Je soussigné Mme/M. _____, demande à pouvoir exercer du télétravail à mon domicile à l'adresse suivante :

conformément à l'avenant à l'accord du 12/09/2019 relatif à l'organisation du travail à distance au sein du groupe Eiffage signé le 07/02/2022

et certifie :

- Avoir souscrit/être couvert par une assurance « multirisque- habitation » qui intègre l'activité de télétravail
- Disposer d'un espace de travail adapté pour travailler à domicile
- Disposer d'une connexion Internet haut débit et d'une couverture réseau téléphonique suffisante permettant l'utilisation normale du téléphone portable.

Fait à _____, le ____ / ____ / ____

NOM Prénom

Signature