

Le PMV CFDT

Bulletin d'information CFDT APRR

Edito

Il y a loin de la coupe aux lèvres

La diversité chez APRR n'est pas admise partout comme la DRH essaie de le faire croire. Que des efforts en matière d'évolution des mœurs aient commencé à porter leurs fruits, c'est exact. N'empêche que nous sommes très loin de la réalité dépeinte au milieu des coupes de champagne avec un ancien ministre connu pour son immobilisme notoire pendant le temps passé à squatter le ministère du travail. Le droit à la diversité doit être défendu et ceux qui entravent le droit des personnes et abusent de leur position sociale doivent être exclus de tout poste d'encadrement. Peut-on exiger d'un salarié qu'il se coupe les cheveux pour correspondre à la norme des beaux locaux ! Non, et pourtant cela s'est bien passé chez APRR et le responsable est toujours en poste, droit dans ses idées du 19^e siècle et soutenu par sa direction régionale. Direction où la psychologie de supermarché des ressources humaines voudrait remplacer le respect du droit de chacun. Chez APRR nous sommes entrés dans la diversité canada dry....

SICARD Yves
Central CFDT



Note, Intox et décret véhicules de service

Repos compensateur ; une note qui revient en arrière positivement

Tout a commencé dans la région Rhône avec une note du RH qui interdisait de poser son repos sur un dimanche, un férié etc. Devant le tollé que cette initiative a généré, la DRH a été saisie du dossier simple des repos compensateurs. Et là, c'est devenu une caricature du repos compensateur de nuit obtenu pour pénibilité du travail entre 21h et 6h. Si le remplacement coûtait trop cher (sic) il était refusé, note pondue par un mec qui doit souffrir d'insomnie pour en vouloir à ce point aux salariés, mais appliquée avec zèle par certains. C'est fini et la dernière note revient à des décisions conformes à ce que l'on peut attendre d'une DRH attentive aux besoins des salariés concernés.

INTOX : Note « service d'hiver »

A la CFDT nous sommes à l'origine de la réunion des organisations syndicales et de la DEX pour encadrer au minimum ce que l'on appelle couramment « le retour à la soupe ». Une note basée sur le paiement des heures non effectuées (ça arrive) et le volontariat. Nous étions surpris d'apprendre que la DRH avait préparé une nouvelle note sans en parler aux organisations syndicales. Certes, tout n'est pas parfait et plusieurs points méritent d'être revus pour satisfaire les salariés et l'encadrement qui nous remontent certaines difficultés avec les repos entre les interventions. Il s'agit du point de vue légal du repos et nous le répétons cela devait être discuté avec les organisations syndicales. D'autre part, une note sur le service d'hiver qui serait sortie en janvier, ce n'est pas sérieux A la CFDT nous avons saisi le DEX du sujet en novembre, avant que n'arrive la neige.



Réponse du Directeur de l'Exploitation à la CFDT le 6 janvier 2017 ; la note DEX sur le SVH ne sera pas modifiée : « Cette note qui effectivement lors de son élaboration a fait l'objet d'un grand consensus demandera si elle doit être adaptée qu'un traitement particulier soit adopté ». Fin de la désinformation régionale.

Salariés : les infractions routières à dénoncer sont listées

Dès le 1er janvier 2017, l'employeur devra dénoncer le salarié ayant commis certaines infractions routières **avec un véhicule de société**. Un arrêté du 15 décembre 2016, publié au Journal officiel du 22 décembre, a précisé les modalités pratiques de cette dénonciation. Dénoncer les infractions routières commises avec un véhicule de société : mode d'emploi.

Pour rendre le dispositif complètement applicable, ne manquait plus **qu'un décret listant précisément les infractions routières concernées. C'est chose faite puisque ce décret a été publié au Journal officiel du 30 décembre 2016.**

Il s'agit notamment des infractions routières (constatées par des appareils de contrôle automatique homologués) sur :- le port de la ceinture de sécurité ;- l'usage du téléphone tenu en main ;- l'usage des voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;- la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;- le respect des distances de sécurité entre les véhicules ;- le franchissement et le chevauchement des lignes continues ;- les signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;- les vitesses maximales autorisées ;- les dépassements (ex. : dépassements à droite).

Cfdt:

Bonne Année 2017

Février 2017
Votez CFDT

La direction, par décision de son Président, a annulé la journée omnisport 2016 suite au refus de certains comités de payer pour l'organisation de cette journée, alors que rien n'est décidé dans les comités. L'autre raison, la plus forte, étant le cout d'une telle journée alors que l'endettement des locaux vacances est devenu insupportable. Jusqu'à aujourd'hui personne, sauf la CFDT, n'a remis en cause le fait que la direction soit l'organisatrice d'une journée entrant dans le domaine des activités sociales des comités. L'argent injecté pour cette journée par la direction devrait être versé aux comités et ceux-ci devraient se charger d'organiser les festivités, c'est la loi, n'en déplaise au secrétaire général, il suffirait de le demander au juge du tribunal pour remettre les choses en place. Chez APRR, la direction n'aurait du consulter les comités qu'en 2017 puisque c'est ce budget qui était concerné et donc les futurs élus des comités. L'habitude de prendre ses désirs pour des ordres a fait capoter le projet de la direction, juste un plus tôt.

Quel est le rôle du CE en matière d'activités sociales et culturelles ?

Le CE a nécessairement un rôle prédominant en matière d'activités sociales et culturelles. En effet, le CE dispose d'un monopole de gestion en matière d'activités sociales et culturelles, et son rôle consiste à assurer, contrôler ou participer à leur gestion. Dès lors, si l'employeur met en place une telle activité, le comité est en droit d'en revendiquer la gestion directe et le budget connexe. Il peut même modifier l'affectation des sommes qui lui sont allouées ou supprimer purement et simplement l'activité en question pour la remplacer par une autre. L'employeur ne peut donc garder le contrôle d'une activité sociale ou culturelle que si le comité lui en a tacitement ou expressément délégué la gestion.

Textes officiels C. travail., art. L. 2323-83 Définitions Activités sociales et culturelles :

Le comité d'entreprise (CE) gère directement ou contrôle toutes les activités sociales et culturelles de l'entreprise, instituées au profit des salariés, voire des anciens salariés et de leur famille, autres que celles rendues obligatoires par la loi ou la convention collective. Le CE est indépendant et peut décider de mettre en place de nouvelles activités sociales et culturelles. Doit être considérée comme œuvre sociale toute activité :

- à caractère facultatif, c'est-à-dire qui ne relève pas d'une obligation légale de l'employeur ;
- bénéficiant principalement au personnel ;
- ayant pour finalité d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie personnelle au sein de l'entreprise ;



Remise en cause de la pérennité des Locaux vacances CCE

Heureux les simples d'esprit quand on leur aura retiré l'échelle, ils continueront à s'accrocher au pinceau. C'est bien ce qui se passe au niveau des locaux vacances, non ? Comment leur faire comprendre que ce n'est pas en réfutant la vérité que cela va s'arranger. Comment peuvent-ils encore défendre des dépenses supérieures aux rentrées d'argent et aux subventions des comités ? Est-ce que le comité central doit continuer sans fin à faire payer les comités pour des locaux vétustes et dont seuls 10% des salariés peuvent profiter. Si c'était leur argent, le dépenseraient-ils de la même façon ?



« Il me reste une semaine ou deux à Tchernobyl en février »

Allez ça suffit, c'est toujours la même clique qui ne signe pas l'intéressement, critique les placements APRR mais dont les élus sont les premiers dans la liste de ceux qui ont placé leur argent en Sicavas. Cette même clique qui profite des subventions des comités et qui refuse d'élargir aux autres certaines prestations. Cette clique qui défend un bilan catastrophique, financièrement parlant, des locaux vacances en s'exonérant de toute implication dedans. La mémoire leur fait défaut à ces défenseurs du patrimoine en ruine. Il y a quelques années deux élus au bureau du CCE se sont chargés de commander des mobil-homes contre l'avis négatif des comités. Oui ils ont continué en plein déni de démocratie d'endetter les comités et leur amour du droit où était-il à ce moment là ? Ce n'est qu'après que les comités ont réagi une première fois, pas assez radicalement, puisque c'est la faillite aujourd'hui, et ça nous l'avions dit en 2006 à la CFDT ! **Les raisons qui pourraient aboutir à vendre le patrimoine et à stopper les locations au niveau du CCE :**

- Un patrimoine obsolète et trop cher à entretenir par rapport au prix de location et aux charges,
- de très mauvais taux de remplissage à l'année,
- des semaines de location (linéaire location à un organisme) revenant après paiement du locataire au minimum à plus de 600€ par salarié par période de 7 jours,
- une politique soumise aux délibérations des comités donc fluctuante selon les années,
- une diminution importante des prestations des comités au bénéfice des salariés (tous) pour soutenir cette politique défaillante.

La vente des locaux au profit des salariés

Hélas oui, si les élus décident que les comités doivent éponger la dette du CCE et celles à venir cela ne pourra se faire qu'en diminuant les autres prestations des comités créditeurs du CCE.

Que faire si une partie des comités ne veut pas payer et se retire de la gestion de locaux vacances ? Parce que s'il faut une majorité de trois comités sur quatre pour vendre, rien n'est écrit, ni signé entre les comités sur la défaillance de l'un d'entre eux.

Si les comités décident de vendre, ce sera une avancée pour conforter les commissions actuelles et de faire si besoin du linéaire en région ou des aides à la location comme cela se pratique dans d'autres comités. Dans quelques mois les comités, après la vente du patrimoine, récupéreront un peu d'argent et en feront un bon usage pour les salariés. En attendant les sommes demandées pour renflouer le CCE seraient mieux utilisées sous forme de chèques cadeaux ou vacances ou parascolaire etc.



Du bon usage de la justice et de sa résonance auprès des salariés

En France faire dire le droit est avant tout une question de volonté (et d'argent) quand il s'agit du code du travail et de se qui l'accompagne .Nous n'allons pas plaider au tribunal quand une règle est plus favorable pour les salariés que l'application strict de la loi. Pourtant, c'est ce qui s'est passé pour le protocole électoral. En quoi ce protocole était-il plus défavorable aux salariés dans leur travail quotidien ? Les CHSCT avaient plus de moyens alors qu'aujourd'hui le Rhône (Genay) et Paris (Nemours) vont perdre deux membres et des heures de délégation. Les comités d'établissement vont perdre deux élus pour gérer les œuvres sociales, le comité central va perdre huit élus ; alors saisir le juge pour dire le droit dans le seul but de démolir les institutions ça revient bien à de la connerie à l'état pure. Connerie portée par une inculture crasse de ce que doit être le syndicalisme .Nous avons décidé de mettre en plein jour ce qui nous choque dans la dignité où se drapent les auteurs de ce gâchis alors qu'ils ont laissé quelques boules puantes un peu partout.

- ❖ Oui le droit, rien que le respect du code du travail et des salariés. Ce n'est pas un délégué syndical CFDT qui a reconnu au tribunal correctionnel de Villefranche les vols dans la caisse du péage, n'est ce pas !
- ❖ Ce n'est pas un élu CFDT qui a été licencié pour comportement anti social et dangereux vis-à-vis des autres salariés après un PV explosif de l'inspection du travail.
- ❖ Ce n'est pas un délégué syndical CFDT qui harcèle un ouvrier autoroutier qui a une inaptitude physique partielle et temporaire au travail, délégué qui débilement, pense que c'est juste un amusement pour rire.
- ❖ L'ancien secrétaire du CHSCT de Beaune (aujourd'hui central Sud) a perdu son procès en Appel contre la direction régionale Rhône .Malgré la décision du CHSCT d'abandonner cette affaire, il a continué seul et a perdu en Cassation .Personne ne le savait et qu'en on parle de démocratie, de respect des institutions cela ne concerne pas bien sur le premier fauteur de troubles de chez APRR.
- ❖ Il reste un seul élu Sud au CE du Rhône, démissions et abandons de l'étiquette ont sanctionné la pire des associations qui a fait de sa mythomanie un droit.



“C'est trop un sud”

Du bon usage du règlement intérieur et du code du travail

Nous venons de constater que les régions ont activé de nouveau les tourniquets du règlement intérieur pour se séparer de certains salariés. Les RH s'activent par en dessous des conseils de discipline pour monter des dossiers bétonnés mais ont du mal à rester dans l'honnêteté intellectuelle tout en se prenant les pieds dans le tapis. Nous avons remarqué le peu de professionnalisme sur un dossier incriminant un élu du personnel .Le RH s'étant borné à gonfler le dossier sans chercher la crédibilité, mais plutôt la multiplication de faits inappropriés à un passage en conseil de discipline. Pas très professionnel ce genre de manipulation mais cela ne nous étonne plus, connaissant le sentiment très antisyndical du RH en question. L'inspection du travail tranchera après le vote négatif du comité d'établissement à l'unanimité sur la demande de licenciement de la direction.

L'avertissement de la CFDT : « **Que je m'occupe de mes fesses au lieu de m'occuper de ce qui n'est pas de ma compétence.** »

RH

La CFDT par ses élus a participé au vote et au débat sur ce cas d'un élu rencontrant des problèmes avec sa direction. Nous nous rappelons que certains élus de ce comité (Rhône) avaient signé des attestations (dont celui aujourd'hui au pilori) contre le délégué syndical CFDT qui aurait traité le délégué FO « d'enc..... ».La direction se croyant intouchable avait décidé d'attribuer au délégué syndical CFDT un avertissement pour injure vis-à-vis de son collaborateur préféré. **Le tribunal a reconnu par son jugement l'incompétence de la direction, l'a condamnée et a retiré l'avertissement.** La direction a écarté ensuite sa demande en appel, sans doute un geste d'apaisement ou un éclair de lucidité. A moins que ce soit tout simplement le service juridique qui a voulu éviter de prendre une deuxième couche en Appel. Il reste au staff de la direction régionale à prendre des cours du soir de gestion du personnel dans le respect des rôles de chacun, là y a du boulot pour arriver à un minimum convenable.

Du bon usage par la CFDT de la justice en 2017

La CFDT déposera au tribunal deux dossiers en référé au 1^{er} trimestre 2017 sur l'application des accords au péage. Il se pourrait qu'un troisième dossier complète ce duo avec le respect des tours de services et des repos hebdomadaires.

- **Les 8 points pour les surveillants péage** sont refusés à ceux qui deviennent SP sauf si ce sont des opérateurs de télésurveillance (partout ?) alors que ces 8 points sont liés à la technicité du poste donc pour tous les SP.
- **27 points pour sortir du 3x8** et voilà la direction qui proratisse ces points au taux d'emploi que vous occupez après cette sortie de 3x8 (si vous prenez un 50% à temps partiel cela fait 13,5points).C'est stupide, **non respectueux du contractuel** et surtout d'une mesquinerie sans borne.

Les mandats des membres des CHSCT ont été prolongés à l'unanimité des organisations syndicales. Quitte à se répéter, l'ancien protocole déterminait la création d'un CHSCT par région (Rhin, Rhône et Paris) plus celui des DC, avec plus de moyens par membre. Aujourd'hui la direction veut discuter avec chaque comité d'établissement sur ce projet en début de mandat au mois de mars avant la désignation des membres des CHSCT existants. En la matière chaque comité a un pouvoir exorbitant pour demander, par exemple, un CHSCT par district ! Un bon dossier et l'inspection du travail pourrait avaliser ces éventuelles demandes des comités. La direction veut revenir à ces quatre CHSCT au lieu de sept aujourd'hui, Gannat, Beaune et Semoutiers disparaissant de la carte. Le problème c'est qu'après avoir laissé des postes d'élus dans le protocole grâce à Sud, rien ne compensera cette perte si les comités acceptaient un deal pareil. La CFDT avait prévenu la direction sur les CHSCT ; peine perdue et tribunal. La CFDT a renouvelé son avertissement en réunion sur les risques d'ouvrir cette discussion à moins que d'ici là, le bon sens guide la direction vers un statu quo pour trois années.



L'embrouillamini des fiches de postes

Il est déjà difficile de s'y retrouver entre emploi et fiche de poste, alors quand dans la réunion de la commission GPEC l'explication des fiches de poste est arrivée, nous avons compris (CFDT) le défaut de la cuirasse de l'évolution de la DEX. Le service « formation » de la DRH réécrit les fiches de poste des emplois concernés par l'évolution du déploiement DEX. En temps normal, on crée un nouvel emploi ou un nouveau poste et on embauche derrière (interne ou pas). Aujourd'hui le service DRH refait des fiches de poste à partir des emplois existants et les publie sans forcément les peser. Le changement peut être carrément surprenant et ce qui nous paraît hypocrite, c'est que certains salariés étaient déjà en place alors que le poste occupé n'existait pas dans sa définition écrite. C'est décourageant et démontre qu'APRR prend le chemin dangereux de la tambouille en interne comme les autres sociétés. La cohésion du système de classification a explosé dans la branche et APRR est entrain de rattraper son retard dans la manipulation des emplois.

Classement convention de branche : Nous invitons tous les cadres à bien vérifier ce classement, le DEX a reconnu quelques erreurs de transmission aux salariés. Pour la CFDT ces erreurs sont plus graves qu'un simple changement de lettre. Pour certains cadres, avec une prime sur objectif, cela pourrait jouer négativement avec la baisse de la garantie annuelle minimum. Cela n'intéresse que la CFDT en réunion, pourtant chez APRR, c'est la première fois que l'on constate une baisse de classe. La réécriture des contenus de postes frise le détournement quand elle se fait pour servir l'entreprise sans tenir compte du présent et de celui ou celle qui occupe le poste. L'évolution à la baisse des salariés pourra se faire sans bruit dans une atmosphère optimiste de maintien de l'emploi, une illusion qui ne durera pas, avec les risques psychosociaux qui ne manqueront pas d'apparaître.



Jour de solidarité, congés etc. etc. etc. etc.....

Pentecôte jour de solidarité de 7 heures : Une bonne fois pour toutes, les tours de service ne doivent pas être modifiés. Le jour est indiqué et si vos heures dépassent ces 7 heures, soit elles sont payées en heures normalisées ou récupérées. La récupération est privilégiée (accord unanime en 2005). Faire des tours avec des journées de 7 heures peut arranger les salariés mais ce n'est pas conforme à l'accord (ni à la loi) donc sans possibilité de pérennisation dans le temps.

Rappel planning congés prévisionnels : En région Paris (agence péage SF) on ne connaît toujours pas la définition de prévisionnel qui devient ici « définitif ». Le seul endroit chez APRR où les congés prévisionnels sont fixes et la feuille de décompte des droits qui doit être remise à chaque prise de congés n'est éditée que deux fois dans l'année : quand les salariés prévoient leurs périodes d'absences ! On se met au boulot quand dans cette agence pour appliquer la règle APRR de la feuille de décompte des absences ?

Tours de services, vous avez dit équité ? : Il est regrettable que pour le travail des AMQ rien ne garantisse un minimum d'équité de conditions de travail entre les salariés, en particulier ceux qui travaillent dans les barrières. Il y a une foule de tours de services ; du 39h avec 20 jours de RTT au cyclés 35h avec un nombre de jours travaillés fluctuant selon les besoins locaux mais pas forcément en fonction du trafic. Cela veut dire que sur certaines barrières les cyclés ont des tours très durs à vivre physiquement et que l'encadrement au niveau régional devrait se pencher sur le manque d'effectifs et les nombreux arrêts de travail actuels et à venir, signe le plus notoire de la pénibilité de l'organisation du travail.



36, rue du Docteur
Schmitt
21850 Saint
Apollinaire
Tel
03 80 48 03 60 &
09 75 27 79 56

**Responsables
syndicaux CFDT**

Région Paris

Catherine
ASPE
06 82 21 19 13

Benoit
CHEVREAU
06 76 75 05 60

Région Rhin

Agnès
POFLET
06 31 09 79 73

Emmanuel
BECLERE
06 45 27 21 57

Région Rhône

Eric
HUMBEY
06 32 59 40 65

Ludovic
FOURNIER
06 73 68 17 40

Directions centrales

Frédéric
GIRARD
06 37 06 15 39

Jocelyne
SCHWEIZER
06 77 67 91 35

Central CFDT APRR

Yves SICARD
06 81 94 73 07
ysicard@wanadoo.fr

&

cfdtsappr@orange.fr