



36, rue du Docteur Schmitt 21850 SAINT APOLLINAIRE

☎ 06 11 92 75 84 • sudautoroutes@gmail.com

[www.sudautoroutes.com](http://www.sudautoroutes.com)

**Autoroutes Paris Rhin Rhône**  
**Monsieur Faure-Geors (Directeur Régional Paris)**  
**Monsieur Malaty (Directeur Régional Rhin)**  
**Monsieur Buttet (Directeur Régional Rhône)**  
**Monsieur Cocagne (Responsable RH Directions Centrales)**

*Saint-Apollinaire, le 18 mars 2020*

*Objet : Mesures Coronavirus  
Remarques et questions Syndicat SUD*

Messieurs,

Notre organisation syndicale a alerté la Direction APRR dès le vendredi 13 mars 2020 à 10 h 31 par mail, complété par un nouvel mail le mardi 17 mars 2020 à 07 h 46 au sujet des répercussions de l'épidémie engendrée par le Coronavirus. A ce jour, aucun retour aux deux mails de notre organisation syndicale malgré le degré de gravité de la situation.

Pour rappel :

Les obligations de l'employeur face au coronavirus

Conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. En cas de crise sanitaire comme celle de l'épidémie liée au coronavirus Covid-19, l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des changements de circonstances.

Outre les mesures spécifiques aux zones à risque et personnes infectées, les recommandations standards pour prévenir la propagation des infections insistent sur la nécessité de s'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, serviettes, produits de nettoyage et de décontamination des surfaces. Avec des moyens adaptés à sa disposition, chaque salarié doit pouvoir prendre soin de sa santé, mais aussi de celle des autres (L. 4122-1).

Il est bon de rappeler, qu'en cas de contamination d'un salarié et s'il est prouvé que celle-ci a été réalisée sur les lieux du travail, l'employeur sera susceptible de voir sa responsabilité engagée, l'appréciation du risque évoluant cependant tous les jours.

L'information et la consultation des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT) dans le contexte épidémique Covid-19

L'employeur a pour obligation d'informer les salariés par tous moyens lorsque des risques se présentent. Le Comité social et économique (CSE) et son éventuelle Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) possèdent donc un rôle important dans les situations de crise.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **le CSE doit être informé et consulté par l'employeur**, notamment en cas de modifications importantes de l'organisation du travail liées au coronavirus (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 22).

C'est le cas en particulier pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail
- le recours à l'activité partielle
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

D'ordinaire, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE, qui doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

Toutefois si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

Le CSE peut également être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

### **L'actualisation du Document unique d'évaluation des risques (DUER) et le Plan de Continuité d'Activité (PCA)**

Toute crise sanitaire impliquant la santé des salariés et la continuité de l'activité économique se prépare.

En lien avec le CSE et/ou la CSSCT, il peut être intéressant d'actualiser le Document unique d'évaluation des risques (DUER) et le Plan de continuité d'activité (PCA) visant à définir les mesures nécessaires pour permettre à l'entreprise de poursuivre son activité en cas de crise majeure, telle une épidémie comme celle vécue actuellement avec le coronavirus Covid-19.

Force est de constater qu'à aucun moment les Instances Représentatives du personnel n'ont été associées aux différentes mesures mises en place par la Direction dont notamment les CSE.

Un bon nombre de salariés ont été mis en protection via le télétravail, le confinement au domicile... alors que d'autres s'inquiètent et s'interrogent quant aux décisions de l'entreprise de les maintenir au travail alors que comme l'a annoncé le Président de la République, nous sommes en guerre.

Pourquoi l'entreprise APRR envoie malgré tout quelques soldats au front les exposant ainsi que leur famille alors que le gouvernement a décrété le confinement général à son domicile ?

La Direction met en avant (dernier mail de notre PDG) :

*Notre Groupe a pris toutes les mesures pour respecter ces mesures de confinement tout en continuant d'assurer nos missions de continuité d'activité dans le cadre de notre statut d'Organisme d'Importance Vitale (OIV).*

*Seules les activités jugées essentielles à notre activité seront maintenues (viabilité, sécurité, perception du péage, installations commerciales ...), en réduisant significativement les activités dites « support ».*

*Chaque directeur est chargé d'organiser l'activité de sa direction dans ce cadre, et d'informer ses équipes du dispositif prévu.*

*Ces dispositions radicales s'inscrivent dans le cadre d'une « guerre sanitaire » et de notre priorité accordée à la préservation de la santé et de la sécurité de notre personnel et de nos clients.*

Nous sommes conscients que la continuité du service public doit être assurée, principalement la sécurité des clients.

Mais, ceci, en mettant en place des conditions drastiques adaptées à la situation actuelle, or ce n'est pas le cas.

Pourquoi exposer les agents directement sur le terrain alors que la consigne de L'Etat est d'éviter au maximum le contact humain ? Nos clients arrivent de toutes zones géographiques et sont potentiellement porteurs du coronavirus. L'astreinte à domicile semble être la meilleure option.

Comment peut-on raisonnablement inclure la perception du péage et les installations commerciales comme étant d'une importance vitale pour l'entreprise si ce n'est pour des enjeux économiques en envoyant au front des salariés au détriment de leur santé, de leurs collègues, de leurs familles ?

De plus, **l'OMS alerte que l'argent liquide pourrait propager le coronavirus.**

Organisation mondiale de la santé a récemment estimé que la circulation de l'argent liquide peut contribuer à la propagation du nouveau coronavirus, des jours après que les billets y étaient exposés.

Dans un entretien accordé au Telegraph, l'OMS a déclaré que le coronavirus pouvait survivre plusieurs jours sur des billets de banque et pièces y ayant été exposés. « *Nous savons que l'argent change fréquemment de mains et qu'il peut contenir toutes sortes de bactéries et de virus* », a estimé un représentant de l'organisation. « *Nous conseillons aux gens de se laver les mains après avoir manipulé de l'argent liquide, surtout s'ils sont sur le point de manger ou de manipuler de la nourriture, et d'éviter de se toucher le visage* », a-t-il ajouté.

Bien que les virus aient tendance à survivre plus longtemps sur les surfaces dures, comme le plastique ou le métal, que sur les surfaces douces comme le tissu (les billets de banque en circulation en France sont constitués à 100 % de fibres de coton), des facteurs comme la température ou le taux d'humidité auraient une incidence sur la durée pendant laquelle le virus reste sur ce type de surfaces.

**SUD est contacté légitimement par un grand nombre de salariés inquiets et qui s'interroge :**

### **1. Activités Viabilité/ Sécurité**

- Des districts ont jugé utiles de mettre des équipes en réserve pendant 15 jours à la maison sont-ils à disposition de l'entreprise ?
- Si un agent ne répond pas à un appel pour aller remplacer un collègue, quelles sont les sanctions que l'entreprise peut prendre à mon encontre ?
- Avec le confinement sans attestation de l'employeur, si un agent reçoit un appel pour remplacer un agent malade et que l'agent ne dispose pas de l'attestation sous la main est-ce que l'agent peut refuser de circuler ?
- Pourquoi ne pas fournir un justificatif de l'employeur pour la mission de continuité de service qui serait valable pour la durée totale de confinement à tous les salarié(e)s concerné(e)s ?
- Pourquoi les sites n'informent-ils pas tous les salariés de la mise en place de leurs organisations respectives ? Se référer au message de Mr NOURRY.
- Quels sont les tours de service pour les agents ?

Un patrouilleur apprend hier matin que son poste de P2 était changé par un poste de P3 avec des horaires de 18H à 0H30, que le tour 5X4 est modifié en intégralité par des postes de nuit uniquement (18H00 à 0H30 et 0H30 à 7H00) que les postes de patrouille en journée ne seront plus assurés ? Deux postes

18H00 - 0H30 ensuite deux postes 0H30 - 7H00 ensuite deux repos et ainsi de suite sur deux semaines, puis deux semaines chez lui, pour recommencer ce tour et ce jusqu'au 4 mai pour l'instant.  
Rien ne filtre sur les rémunérations, y a t'il perte de salaire ou non (maintien des **accessoires** et des **majorations** pour les agents postés) **suivant le tour initial !**  
**Qui assurera la sécurité en journée de 7H00 à 18H00 ?**

Comment des agents viabilités, (pas forcément formés à la FLU et/ou qui ne sont jamais intervenus en tant que Patrouilleurs), peuvent-ils intervenir dans de bonnes conditions pour la sécurité du client et la sienne ?

APRR ne respecte pas les consignes à savoir pas plus de 5 personnes côtoyées /jour. Hier matin, vu les sanitaires non PMR fermés et une bonne dizaine de personnes entassées pestant au sujet des fermetures (cela déplace le problème voire ça l'amplifie).

Pour rappel de l'article 13 incombant aux concessionnaires autoroutiers les « Missions de collecter le péage et d'assurer la sécurité aux clients » pas de nettoyer les souillures, ramassage des déchets pollués et se justifier sur le fait de fermetures de certains WC

Tour de service un peu bâtarde et on nous fait travailler à 4. Droit de retrait envisagé. La logique se devrait de faire un tour de patrouille normal pour assurer la sécurité et mettre tout le monde d'astreinte. On a l'impression qu'APRR va à l'encontre des consignes du gouvernement.

Cas d'un salarié : changement d'horaires dimanche dernier vers 20h par téléphone du RAVS pour les 2 semaines à venir :

---

1 équipe de matin : 7h/12h : 3 personnes

1 équipe d'après-midi : 13h/18h : 4 voire 5 personnes

Avec astreinte pour 3 du lundi au lundi, depuis lundi 16 mars 2020

1 équipe chez eux pendant 15 jours : 3/4 personnes

Donc 2 agents par poste font les WC + piquetage

et 1 faisant fonction patrouilleur

- Hier matin notre chef nous stipulait devoir rentrer et revenir en tenue et de ne plus prendre de douche au district

- Avec l'obligation de venir bosser pour continuité du service, devant le danger de propagation de cette maladie la boîte devrait faire laver nos vêtements professionnels souillés, ce qui éviterait de ramener les microbes à la maison

La société a-t-elle prévu la mise à disposition de masques / combinaisons à usage unique anti-bactériologiques pour les salarié(e)s qui travaillent ?

Nous souhaitons que ces protections soient mises à disposition au plus vite pour tous les agents terrain.

Pour les gants, le gel hydroalcoolique, les stocks sont-ils suffisants ?

Pour le nettoyage des SANITAIRES :

- N'avons pas de produit hydroalcoolique pour les mains, ni combinaisons, ni de masques à ce jour.

- Les clients jettent encore plus de déchets (mouchoirs de sang, sacs avec excréments et une multitude de bouteilles d'urine par terre aux vues de l'état des moloks où par peur de la contamination

Pas de lingettes désinfectantes, et gel hydroalcoolique aux comptes gouttes.

Nettoyage édicules toujours en place.

Juste les cellules pour handicapés ouvertes.

Aucun masque de protection, juste de l'eau et du savon dans les fourgons.

Beaucoup de salariés se demandent si cela ne devient pas trop risqué pour leur propre santé.

Contacté par mon responsable hier pour me signifier ma mise au repos pour 2 semaines.... Or, il s'avère que je suis en neutralisation cette semaine... Cette semaine de neutralisation est-elle perdue ou pourra-t-elle être reportée ? Car j'ai un collègue qui était en neutralisation juste avant et qui du coup est chez lui pour 3 semaines...

## **2. Activités PEAGE-COMMERCIALE**

---

A la suite du discours du Président qui a dit " restez chez vous" et a déclaré une situation de "guerre"... nous pensons que les péages devraient être ouverts car nous ne sommes pas une société d'utilité public mais uniquement économique.

La sécurisation des péages peut se faire par des sociétés de gardiennage.

Les agents devraient pouvoir rester chez eux sans être dans l'obligation de justifier des cas de symptômes, de maladie ou d'avoir des enfants de moins de 16 ans.

Interrogation sur le site de Clermont-Ferrand : les patrouilleurs seuls dans le fourgon ne viendront travailler que les nuits. Alors que paradoxalement, au CTS (endroit confiné et sans ouverture possible) trois personnes travaillent ensemble. N'y a-t-il pas d'incohérence ?

Aucune disposition n'est prise pour le CTS de Clermont, lieu confiné, sans aération, fenêtre ouvrante inexistante. Comment aérer fréquemment comme le notifie Philippe Nourry dans sa note du 13 mars 2020 et rappelé dans le Fil prévention : distance sociale renforcée du lundi 16 mars 2020 à 13h28 envoyé par Cyril Bongibault ?

Des questions se posent quand on nous dit de se tenir à 1m de notre collègue et qu'au CTS nous sommes trois. Oui, nous avons 1 m entre nous, mais dans certains services les gens doivent rester chez eux car ils ne doivent pas se croiser, nous à trois dans un CTS, ce n'est pas évident de ne pas se croiser (source FILGroupe distance sociale renforcée du lundi 16 mars 2020 à 13h28 envoyée par Cyril Bongibault). Nous devons manger seul au réfectoire et le fait que l'on soit plusieurs dans le CTS ne dérange pas. N'y a-t-il pas une nouvelle fois une incohérence ? A ne rien comprendre. Certains peuvent être exposés et d'autres non ?

## **3. Questions communes :**

---

- Pourquoi fustiger les syndicats y compris SUD avec des propos mal appropriés dans ce contexte anxiogène ?

Pour exemple, les paroles de Monsieur Malaty (Directeur Régional Rhin) sur les IRP : en délégation, vous allez vous promener partout, si vous allez en salle d'ordo, voir les gars, vous allez mettre par terre tout ce qu'on fait. Alors que c'est faux, au niveau de notre syndicat on a pris des dispositions à savoir privilégier les contacts téléphoniques ou par mail...

- Les personnes qui travaillent dans les bureaux, sont protégées au maximum (ce qui est une très bonne initiative), alors pour les autres, travaillant sur le terrain, c'est un peu la loterie.
- En ce qui concerne les heures de délégations :

Sont-elles maintenues avec une liberté de circulation malgré la mise au repos obligatoire ?

Les délégations annulées sont-elles réutilisables complètement le mois prochain ?

L'entreprise peut-elle annuler les délégations ?

A l'heure où la Direction a pris des initiatives notamment le report des réunions avec les IRP, ou la tentative d'organiser des réunions CSE, CSE-C ultra-light avec une minorité d'élus, allant totalement à l'encontre de la législation..., des moyens de communication existent qui permettent de n'exclure aucun élu des débats, et ce, quel que soit la formule retenue. Exemple GoToMeeting (réunions professionnelles en ligne, simple, facile à organiser, facile à rejoindre, les participants n'ont rien à télécharger, plate-forme prévue jusqu'à 3000 personnes !!)

Effectivement, il faut éviter au maximum les contacts mais il faut que cette pratique s'applique pour l'ensemble du personnel APRR sans exception...

- La Société a-t-elle pris toutes les garanties en informant les salariés amenés à travailler durant le confinement notamment pour ceux qui ont une pathologie à risques de le signaler afin de ne pas les exposer en les invitant à prendre contact avec leur médecin traitant afin de lever le doute ? (Pour les salariés dit à risque : S'ils sont contaminés, il y a un fort risque de complications).
- La Direction a-t-elle intégré les médecines du travail dans les mesures mises en place ?
- De façon plus globale et plus générale, quid des rémunérations pour l'ensemble du personnel APRR durant cette période particulière ?
- Concernant la mise en chômage partiel, nous venons d'apprendre que la société vient de le mettre en œuvre. Ceci nous interroge légitimement puisque la majorité des personnes ne comment vont être payé.
- Suite, aux circonstances actuelles et l'impossibilité de faire du télétravail, des responsables commencent à mettre en œuvre le chômage partiel, et ceci dès aujourd'hui. Question : comment vont être rémunérés les salariés mis en chômage partiel, maintien du salaire à 100% ? Ceci engendre une inégalité (selon le maintien ou non du salaire) puisque des responsables, des cadres, des techniciens ont la possibilité de faire du télétravail.

Dans l'attente, d'une réponse rapide, concrète, complète auprès de notre organisation syndicale et plus particulièrement auprès de l'ensemble de votre personnel.

Recevez, Messieurs, mes sincères salutations.

Le Délégué Syndical Central SUD

Olivier Hardy

**Copie :**

M. NOURRY  
M. RIGO  
M. PAYAN  
M. BILLARD  
M. HERENT  
Inspection du travail

