

édito

Plusieurs accords ont été signés ces dernières semaines. Après les accords sur la formation professionnelle, les dons de jours et la diversité et l'égalité des chances signés en décembre 2015, ce sont les accords sur le droit syndical et la promotion du dialogue social et les salaires qui ont été signés début 2016.

La CFDT veut y voir les prémices d'un nouvel élan au dialogue social qu'elle appelle de ses vœux. La direction et d'autres syndicats affirment être dans les mêmes dispositions. Nous espérons que ce ne sont pas des postures et qu'un travail en commun pourra être engagé, au moins sur certains dossiers. Certains de ceux qui nous attendent sont très importants et concernent la qualité de vie au travail, puis la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est alors que nous y verrons un peu plus clair sur les véritables intentions des uns et des autres à s'engager vraiment vers un dialogue social renoué.

Floréal Pinos
délégué syndical central

LE MAG N° 81
26 FÉVRIER 2016

SYNDICATS CONTESTATAIRES...



PROJET DE LOI SUR LE DROIT DU TRAVAIL

IL FAUT ENTENDRE LES SYNDICATS

Le projet de loi El Khomri, qui doit mettre sur les rails la future réforme du code du travail, fait couler actuellement beaucoup d'encre. Il faut dire que le sujet est sensible, et que le temps presse puisque ce projet de loi doit être présenté lors du conseil des ministres du 9 mars prochain. Si certains points sont positifs (mise en place du compte personnel d'activité (CPA), dispositifs visant à renforcer la négociation collective...) ils sont masqués par des mesures auxquelles la CFDT est opposée : plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, réforme du licenciement économique qui porte en elle le risque de mise en

concurrence entre filiales d'un même groupe, etc. Ce texte est donc, en l'état, déséquilibré et comporte plus d'inconvénients forts que d'avancées. Il faut dire que les concessions à la partie patronale, et notamment au Medef, sont trop importantes, telles qu'elles sont décrites ci-contre. Conséquences inévitables : des tensions avec les organisations syndicales. En effet, si beaucoup de contre-vérités ont été colportées sur une partie de ce texte, il n'en reste pas moins que les organisations syndicales de salariés ne sont pas suffisamment entendues. La CFDT va donc continuer à peser sur le débat auprès des parlementaires mais aussi de l'opinion publique pour que ce texte soit rectifié et soit vraiment le

fruit d'un dialogue constructif et serein qui ne doit pas apporter de mauvaises réponses à de vraies questions. C'est ainsi que s'est tenue le 23 février une réunion intersyndicale qui a débouché sur une déclaration commune ⁽¹⁾, à l'exception de FO qui n'a pas souhaité s'y associer. Les organisations syndicales vont tout faire pour se réunir sur l'essentiel, et engager un vrai dialogue en faveur de l'emploi, de la lutte contre la précarité et pour la sécurisation des droits des salarié-e-s. En clair, comme le dit Laurent Berger, le projet de loi doit sécuriser davantage les travailleurs sans céder aux « idées de libéralisation les plus farfelues du patronat »

⁽¹⁾ www.cfdt-asf.fr



DROIT SYNDICAL

RÉNOVER LE DIALOGUE SOCIAL, C'EST POSSIBLE.

Suite à la dénonciation par la direction de l'accord de droit syndical en 2014, une négociation a été rapidement engagée. A l'époque, il s'agissait d'une révision destinée à intégrer les nouvelles dispositions législatives en la matière. La DRH annonçait ne pas vouloir « renverser la table » et maintenir les moyens « à droit constant »...

Mais, le contexte social dans l'entreprise, particulièrement dégradé par le fiasco de la grève du week-end du chassé-croisé de l'été 2015, n'aurait-il pas offert à la direction d'ASF une « belle » opportunité ? Comme revoir sa position de départ et imposer la baisse des moyens de fonctionnement octroyés aux syndicats comme aux instances représentatives du personnel ? Une punition collective en quelque sorte...

En tout cas, ça y ressemble un peu. Les salariés aussi ont parfois la vie dure, alors pas question de s'apitoyer sur le sort des représentants du personnel. Certes, on a moins de moyens, mais il nous reste encore tous ceux qui nous soutiennent, adhérents et sympathisants. Et puis la force de nos convictions est bien là, et elle n'est pas négociable !

Avec tout ça, la CFDT ne se sent aucunement diminuée pour agir en faveur de tous les salariés, qu'on se le dise !

Cette négociation vient donc d'aboutir à un accord signé par 3 organisations syndicales : CFDT-CGC-UNSA.

Au delà des points qui étaient bloquants, la CFDT a mis en avant plusieurs principes forts qui tournent tous autour d'une seule et même préoccupation : les salariés.

Pour cela, la CFDT a soutenu toutes les mesures qui garantissent la démocratie sociale, c'est-à-dire, le respect du vote des salariés.

Suite en page 4

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Ça démarre !



Juillet 2015. La CFDT demande l'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail (QVT). En effet, il est plus que jamais temps que les acteurs de l'entreprise s'emparent du débat. Mais, pour la CFDT, il y avait un préalable indispensable : **donner la parole aux salariés.**

La direction nous a suivi dans cette démarche. Un questionnaire (anonyme) a donc été élaboré, en lien avec les organisations syndicales et diffusé début 2016 auprès des salariés. Le taux de réponse est excellent, puisque 6 salariés sur 10 y ont répondu.

Un groupe de travail, réunissant organisations syndicales et direction, a également été créé. Il se réunira en avril et mai prochains, et examinera les résultats de ce questionnaire qui serviront à poser les bases de la négociation qui s'engagera dans la foulée. Pour la CFDT, aucune piste ne devra être ignorée.

“ IL S'AGIRA ICI DE REPENSER LE CONTENU DU TRAVAIL, À TRAVERS UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE. ”

L'un des objectifs est de consolider la confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail.

L'équilibre entre performances de l'entreprise et qualité de vie au travail des salariés passera également par un dialogue social renouvelé. Nous reviendrons sur ce dossier dans les prochaines semaines.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES



Retour sur l'accord

L'accord a donc été signé en décembre 2015 par 3 syndicats : CFDT - CGC - UNSA. Les réunions de négociation qui se sont succédées ont permis de faire progresser de nombreuses propositions de la CFDT.

Notre volonté est de renforcer la volonté commune des parties signataires de voir dans la diversité, sous ses multiples

formes, une source d'enrichissement et de développement pour l'entreprise, contribuant au bien-être des salariés.

Nous savons que la démarche est complexe, mais elle devrait être une priorité absolue pour toutes les organisations syndicales : agir au quotidien pour que chaque salarié soit traité de la même manière, indépendamment de son sexe, âge, origine, handicap, opinions...

Le plus dur commence

Pour la CFDT, les intentions ne suffisent plus. Il faut désormais que toutes les parties s'emparent de ce thème, et le fassent évoluer. Les commissions diversité auront un rôle éminent à jouer. Les organisations syndicales, et en particulier celles qui se sont engagées en signant cet accord, sont motivées à avancer pour que des solutions concrètes soient trouvées aux problèmes posés.

C'est en ce sens que la CFDT a proposé des leviers visant à renforcer les adaptations aux postes de travail : retour d'une longue absence (maladie, congé parental ou maternité, etc.), accessibilité au poste de travail, aménagement d'horaires...la liste est longue.

“ FAIRE VIVRE L'ACCORD, C'EST D'ABORD METTRE EN PLACE TOUTES LES MODALITÉS POSSIBLES POUR CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE, EN PARTICULIER POUR LES FEMMES. ”

En signant cet accord, la CFDT se place résolument sur le terrain de ceux qui veulent que diversité et égalité des chances ne restent pas de simples mots, mais deviennent au fil des jours des actes concrets.

En marge de cette négociation avait été mis en place un questionnaire à destination des salariés. Le taux de retours (plus de 1700 réponses) est significatif, et bien supérieur à la précédente enquête datant de 2003 ⁽¹⁾. L'analyse de ces résultats permettra d'évaluer dans de bonnes conditions la perception que nous avons tous de la diversité. Il devra également permettre aux organisations syndicales et à la direction d'effectuer un suivi précis et rigoureux des évolutions.

⁽¹⁾ Rapprochez vous de vos élus CFDT si vous souhaitez prendre connaissance des éléments transmis par la direction.

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Nouvelles dispositions

La loi relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques - dite loi Macron- modifie un certain nombre de dispositifs pour les entreprises versant de l'intéressement et de la participation. Ces dispositifs sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et s'appliqueront donc dès cette année pour l'intéressement et la participation versés au titre des exercices des années 2015.

Le versement de ces sommes doit subvenir **au plus tard** le 31 mai de chaque année (au lieu de respectivement les 31 juillet et 30 avril pour l'intéressement et la participation). La direction a affirmé que le versement en avril sera néanmoins pérennisé.

Les sommes épargnées seront quant à elles indisponibles pendant 5 ans, jusqu'au 1^{er} juin de l'année N+5. Bien entendu, les débloquages anticipés perdurent dans les conditions fixées par les accords.

ATTENTION

Un changement important est à signaler. Jusqu'à maintenant, un salarié **qui n'indiquait pas ses choix et options** voyait sa prime d'intéressement systématiquement versée avec sa paye (soumise à l'impôt sur le revenu); et sa participation placée pour moitié dans Castor Relais et dans le Perco (monétaire) pour l'autre moitié.

Ce ne sera plus le cas désormais. En effet, faute de demande de versement immédiat avec sa paye (dans les 15 jours suivant son information), ces primes seront :

① placées en totalité sur le PEG ⁽¹⁾ (épargne monétaire) pour la **prime d'intéressement** ;

② placées pour moitié sur le PEG (épargne monétaire) et sur le PERCO « gestion pilotée » pour l'autre moitié pour la **prime de participation**.

⁽¹⁾ Le salarié pourra toutefois revenir sur ce choix et demander le versement de ces sommes, dans un délai de 3 mois à compter de la notification du placement des sommes sur les supports ci-dessus.



SALAIRES 2016

La négociation s'est achevée après 4 réunions. Elle a permis de parvenir à un accord signé par CFDT-CGC-FO-UNSA. Dans un contexte défavorable (inflation quasi nulle), la CFDT a agi pour aller chercher des enveloppes les plus élevées possibles. Ce premier objectif a été atteint puisque les enveloppes sont du même niveau que celles de l'année dernière (soit 1%), alors que l'inflation était plus importante. De même, la part des augmentations générales (AG) reste largement majoritaire par rapport aux augmentations individuelles (AI) pour les salariés Exécution et Maîtrise de qualification. La CFDT y était fortement attachée, alors que la direction souhaitait la faire baisser.

Le 3^e objectif était de garantir également une AG (au lieu d'un « talon ») pour la Maîtrise d'encadrement. La direction a fini par accepter ce point très important pour la CFDT.

Tous ces points ont été obtenus réunion après réunion, ce qui a permis de tripler l'enveloppe de départ, fixée par la DRH à 0,35% (c'est d'ailleurs ce

qui aurait été appliqué faute d'accord).

Une nouvelle piste a également été explorée : attribution des AG en fonction des « taux horaires conventionnels » (THC). Ces derniers sont en effet le fruit de la durée annuelle du travail (1450 heures pour les techniciens et superviseurs péage et 1603 heures pour tous les autres salariés).

Une mesure particulière a également été mise en place pour les salariés de la filière « Structure », qui concerne 350 salariés, là aussi basée sur les THC.

Ces derniers se calculent de la manière suivante :

- Pour un contrat à 32 heures :
THC = (Salaire de Base X 12) / 1450 h
- Pour un contrat à 35 heures
THC = (Salaire de Base X 12) / 1603 h

Toutes ces mesures s'appliqueront avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

Les équipes CFDT sont à votre disposition si vous le souhaitez.

Retrouvez notre tract en ligne [ici](#), ou sur www.cfdt-asf.fr

Employés, Ouvriers et Maîtrise technique	Taux horaire conventionnel	Répartition des augmentations	
		générales	Individuelles ⁽²⁾
Filières viabilité, péage, atelier, GME, sécurité...	THC inférieur ou égal à 14,77 €	1%	0,35%
	THC supérieur à 14,77 € et inférieur ou égal à 16,60 €	0,65%	
	THC supérieur à 16,60 €	0,50%	
Filière Structure (secrétaires...)	THC inférieur ou égal à 15,95 €	1%	
	THC supérieur à 15,95 € et inférieur ou égal à 17,60 €	0,65%	
	THC supérieur à 17,60 €	0,50%	

G R O U P E V I N C I

De nouveaux droits pour tous les salariés

Une négociation pour mettre en place un avenant à l'accord de groupe ⁽¹⁾ sur le PERCO (plan d'épargne retraite collectif) s'est déroulée début 2016. L'objectif était de mettre le règlement du PERCO en conformité avec la récente loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances (dite Loi Macron).

La CFDT a saisi cette opportunité pour demander une nouvelle fois à augmenter l'abondement actuel (plafonné à 200 € annuels pour 400 € épargnés).

Notre demande a cette fois-ci été entendue. L'abondement est doublé, et atteint désormais 400 € annuels pour 400 € épargnés. Ce sont donc de nouveaux droits qui sont gagnés pour tous les salariés du groupe Vinci.

⁽¹⁾ L'accord cadre date de juin 2010, et a été signé par la CFDT et CFE/CGC.

DROIT SYNDICAL

Suite de la page 2

Ainsi, les acteurs syndicaux se doivent d'être fidèles aux choix des salariés, exprimés par leurs votes lors des élections professionnelles.

A compter des prochaines élections CE et DP de 2017, les représentants au CCE seront issus des organisations syndicales arrivées en tête dans chaque établissement. Ce n'était pas le cas jusqu'ici puisque des « petits arrangements » entre syndicats permettaient d'exclure partiellement ou totalement un ou plusieurs syndicats ayant pourtant obtenu un grand nombre de suffrages. Ces tripatouillages bafouant le vote des salariés appartiennent désormais au passé, ce qui n'est assurément pas du goût de tout le monde...

La reconnaissance des syndicats comme facteur indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise ne doit plus être une simple posture mais au contraire doit s'ancrer dans notre quotidien.

C'est ainsi que des mesures concrètes ont été actées pour encourager et sécuriser l'engagement syndical de tout salarié dans son

parcours professionnel.

Alors, certes il a fallu faire des concessions sur les moyens dont disposent désormais les organisations syndicales. Mais c'était le prix à payer pour une véritable rénovation du dialogue social tel que le conçoit la CFDT, basé sur des valeurs et des convictions légitimées par les salariés, les seuls à même de définir par leur vote quelle représentativité ils souhaitent. Pour conclure, que chacun se « rassure », les non-signataires ne sont pas opposés à bénéficier des moyens validés par les signataires !

**VITAMINEZ LE
DIALOGUE SOCIAL !**



AGENDA | L'actualité à venir

- **7 mars.** Commission de dialogue social
- **9 et 10 mars.** Réunion du bureau du SAOR
- **16 mars.** Réunion du CCE

SUR LE WEB...

- **Actualité ASF**
www.cfdt-asf.fr
- **Actualité Autoroutes**
<http://cfdt-ufeem.org/dossiers/saor/saor.htm>
- **Actualité fédérale**
<http://www.cfdt-transport-environnement.fr/>
- **Actualité confédérale**
www.cfdt.fr



SÉCURITÉ

Chiffres à novembre 2015

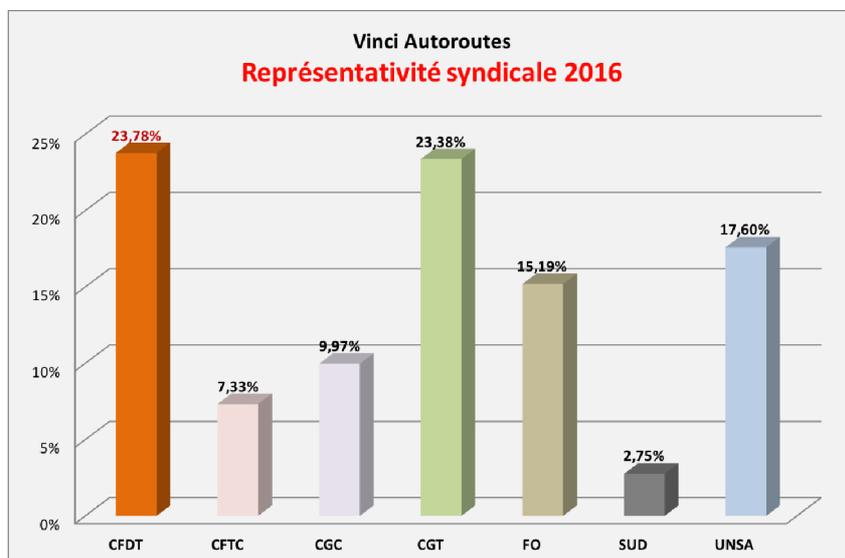
Accidents du travail avec arrêt	52
Taux de fréquence	10,27
Taux de gravité	0,88
Véhicules ASF heurtés	28
Progression trafic VL	+3%
Progression trafic PL	+3,4%
Moyenne	+3%

VINCI AUTOROUTES

LA CFDT PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE

Les dernières élections professionnelles viennent de se tenir chez Cofiroute au mois de février 2016. La CFDT y a fait une progression importante en passant de 9 % à 21%. Elle devient ainsi 2nde organisation syndicale à Cofiroute.

Conséquence immédiate : la CFDT passe à la 1^{er} place sur le périmètre de Vinci Autoroutes, regroupant Asf, Cofiroute et Escota. Merci aux salariés qui nous font confiance.



www.facebook.com/CFDTASF



https://twitter.com/cfdt_asf

