

Cfdt: le mag

édito

Salle période que celle que nous sommes en train de vivre.

La CFDT est préoccupée. D'abord par les violences occasionnées par les casseurs lors des manifestations contre le projet de loi Travail. Ces violences sont intolérables mais ne doivent en aucune manière remettre en cause le droit de faire grève ou de manifester.

Ensuite parce que les tensions sociales sont telles dans notre pays qu'elles conduisent de plus en plus des individus incontrôlables à s'en prendre à des locaux syndicaux CFDT. Ces violences et cette intolérance sont tout autant insupportables et doivent être condamnées avec force par tous les acteurs sociaux et politiques, car les syndicats sont un des piliers de notre démocratie. Rien ne justifie que des militants CFDT soient injuriés ou que des locaux soient saccagés. Même si ces agissements sont le fait d'une minorité, en attaquant une organisation syndicale ils s'en prennent frontalement à nos fondements démocratiques. Les droits fondamentaux ne sont pas réservés à une minorité, fût-elle vociférante ou violente.

S'affronter sur le terrain des idées est le propre de toute démocratie. Mais cela ne dispense personne du respect de l'autre.

C'est en tout cas la conception du syndicalisme porté par la CFDT, qui condamnera à chaque fois toute dérive à ces principes fondamentaux.

Floréal Pinos
délégué syndical central



STRATÉGIE, EMPLOI, DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES... RIEN NE DOIT ÊTRE OUBLIÉ

En 2015, ASF a vu ses effectifs diminuer de 3%. Dans la continuité des années précédentes, ce constat préoccupant met une nouvelle fois en lumière la dégradation constante et catastrophique de la pyramide des âges et des organisations de travail toujours plus tendues. Et comment ne pas évoquer les objectifs de chacun, toujours plus élevés pour répondre aux exigences de la qualité de service envers les clients qui doit demeurer irréprochable ? De nombreuses unités de travail sont impactées et tous les niveaux hiérarchiques partagent le même constat.

Alors, jusqu'à quand cette situation peut-elle encore durer ? En mai 2015, la CFDT avait proposé et obtenu la tenue de 2 tables rondes consacrées à la situation de l'emploi chez ASF et à l'utilisation du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi). Il était également convenu de traiter de la question des contrats alternants (emploi des jeunes) ainsi que d'une nouvelle GPEC négociée. Malgré

l'importance et l'urgence de la situation, il faut reconnaître que faute d'engagements réels et volontaristes des 2 côtés de la table, le sujet a malheureusement été balayé.

En juillet 2015, la CFDT, comme d'autres organisations syndicales avait dénoncé cette situation alarmante dans son préavis de grève pour le week-end du « chassé-croisé » en listant une série de revendications dont la nécessité de recruter, notamment des jeunes, l'ouverture d'une négociation GPEC, le recours à des salariés saisonniers, 3 semaines de congés pour tous, etc.

Face à la menace d'un conflit social majeur, en s'adressant individuellement à tous les salariés, le directeur général s'était alors personnellement engagé à y répondre favorablement si les préavis de grève étaient levés. Il est bon de rappeler certains de ses engagements :

- ✓ Recrutement de CDI,
- ✓ Recrutement de saisonniers,

✓ Poursuite des recrutements de contrats de professionnalisation,
✓ Ouverture de négociations sur la qualité de vie au travail et sur la GPEC,

✓ 3 semaines de congés pour tous les salariés dès 2016...
La CFDT a, sans état d'âme, fait le pari de l'avenir et a estimé qu'il était temps de faire bouger les lignes, de rompre avec le jeu des postures syndicales classiques en prenant au pied de la lettre les engagements de la direction générale pour enfin espérer passer de la défiance à la confiance. Mais que l'on ne s'y trompe pas, il n'a jamais été question pour la CFDT de verser dans un optimisme béat. Nos exigences demeurent et demeureront toujours intactes. Etant la seule organisation syndicale à avoir levé son préavis, nos espoirs sont restés vains. Nous étions pourtant bel et bien à la croisée des chemins. D'ailleurs, depuis l'été dernier, les préavis de grève déposés sont restés quasi-identiques sans que la situation générale de l'emploi n'évolue pour autant.

Suite de la page 1

Quant aux 3 semaines de congés pour tous, elles ont été purement et simplement sacrifiées. Qu'attend-on pour tirer un bilan concret et courageux de ce qui a été obtenu (ou perdu) pour les salariés lors de cet événement ?

Alors bien entendu, cette année encore, il n'y aura d'autres choix que de distribuer des mauvais points à l'entreprise quant à son bilan social 2015, quels que soient les établissements. Les déclarations des élus seront plus vibrantes les unes que les autres. Parions que les avis seront massivement défavorables, cette fois encore... **Mais, reconnaissons, humblement, que le bilan social 2015 aurait enfin pu être différent si nous avions su saisir l'opportunité de l'été dernier.**

ASF présente un mode de gestion d'une efficacité et d'une solidité économique incontestables que beaucoup d'entreprises nous envieraient. Les niveaux de redistribution vers les salariés sont significatifs et la CFDT a toujours œuvré et œuvrera encore pour une amélioration du pouvoir d'achat sous toutes ses formes (salaires, intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite « Perco »...). Mais elle présente également une insuffisance flagrante et de plus en plus alarmante en matière de gestion de sa pyramide des âges, avec un effectif vieillissant et des recrutements quasi inexistantes de jeunes en particulier dans les métiers à forte pénibilité physique (comme la viabilité), faute d'embauches qui permettent à tout le moins de stabiliser la décréue des postes de travail, de rajeunir les effectifs et de féminiser davantage certains métiers, notamment dans l'encadrement.

Face à ce constat, deux alternatives sont possibles : rester dans la dénonciation et la résignation génératrices de fatalisme ou, au contraire, continuer à agir pour renforcer le dialogue et la négociation et sortir de l'impasse.

La CFDT reste persuadée que des recrutements sont possibles, puisqu'ils ont été envisagés durant l'été 2015. Nous devons donc œuvrer pour aller chercher ces embauches : le niveau de chômage et les conditions de travail de tous nos collègues en dépendent. La négociation en cours sur la Qualité de vie au travail (QVT), puis la négociation à venir sur la GPEC ne sont que les premiers signes d'un grand chantier qui vient de débuter mais encore faudra-t-il que chacun veuille sérieusement y ajouter sa pierre.

La CFDT se refuse à sombrer dans le déclinisme ambiant et est, plus que jamais, résolument déterminée à faire bouger les lignes pour que les salariés reprennent confiance en l'avenir.

SITUATION DE L'EMPLOI

Sans surprise, la CFDT constate la continuité pour l'instant implacable, de la baisse des effectifs. Cette situation génère des inquiétudes en termes de charge de travail aujourd'hui mais plus encore, pour demain. Mais elle interpelle chacun de nous au regard des excellents résultats économiques d'ASF dans un contexte de chômage difficilement supportable.

Cet état de fait est considérablement accentué au regard de la pyramide des âges de l'effectif de l'entreprise. Si nous nous projetons à l'horizon 2020, en l'état actuel de la réglementation en matière de retraites, entre 20 et 25% de l'effectif pourrait avoir quitté l'entreprise soit 800 à 1 000 salariés.

Dès lors, « la table ronde sur l'emploi » sollicitée par la CFDT, qui s'est tenue à 2 reprises en 2015 et qui se tiendra à nouveau le 26 octobre prochain sera l'occasion pour tous les participants, tant niveau syndicats que direction, d'aborder ce sujet majeur car il faudra bien savoir quelles solutions sont envisagées par ASF en matière de recrutements, de rajeunissement, d'organisations de travail, de formation, de gestion de nos activités, de recours à la sous-traitance, de contrats alternants, d'utilisation du CICE [Crédit Impôt Compétitivité Emploi].

DIVERSITÉ DES CHANCES

Même si nous partageons pour l'essentiel les remarques des membres de la commission diversité et égalité des chances, la CFDT souhaite préciser ses positions.

Certains indicateurs semblent prometteurs : le plan de formation sous l'angle de la diversité est globalement respecté, les entretiens professionnels sont très généralement effectués, le taux légal de travailleurs handicapés est

respecté et aucun salarié n'a sollicité la cellule d'alerte.

La CFDT note que si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez les cadres s'est légèrement amélioré, il reste néanmoins trop important. Concernant la maîtrise, cet écart demeure conséquent et n'évolue pas favorablement.

La CFDT relève également la continuité de la baisse des effectifs, une pyramide des âges déséquilibrée (un quart des salariés a aujourd'hui plus de 55 ans !) et de réels besoins dans certaines filières (heures complémentaires des salariés à temps partiel dans la filière viabilité). Malgré cela, sur 36 contrats d'alternance, seulement 4 ont été transformés en CDI.



Nous dénonçons en outre le fait que tous les postes à pourvoir sur la société ne fassent pas obligatoirement l'objet de publications ; les salariés potentiellement intéressés sont ainsi indirectement discriminés.

Force est de constater qu'il reste encore beaucoup de progrès à faire pour « promouvoir l'égalité de traitement et favoriser l'épanouissement et le développement professionnel de chaque collaborateur » comme le stipule la convention d'entreprise signée fin 2015 par la CFDT. **La CFDT sera exigeante quant aux respects des engagements pris dans cet accord.**

Par conséquent, conformément à notre déclaration relative au bilan social, la CFDT émet un avis défavorable au rapport 2015, mais ne peut s'en contenter. **En effet, il appartient désormais à tous les signataires de l'accord 2015 de le promouvoir mais aussi de se saisir de la négociation en cours sur la qualité de vie au travail pour « peut-être » se donner l'occasion d'améliorer les indicateurs les plus significatifs dès 2016.**



ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET LEURS CONSÉQUENCES

Au-delà du rappel sur ce que sont les concessions, en lien direct avec la période passée qui a vu des attaques frontales envers notre modèle économique, la partie plus centrée sur la gestion des risques du marché vient, quoi qu'on en dise, confirmer la bonne santé d'ASF.

La pérennisation du modèle des concessions reste LA priorité pour les dirigeants, et c'est plutôt une excellente nouvelle pour les salariés qui y travaillent.

Mais, cette année, nous voyons apparaître, en lien avec cette volonté de pérennisation, une nouvelle approche particulièrement intéressante lorsqu'on parle d'orientations stratégiques : « *Prospective 2030* ».

La CFDT l'a dit et répété les années précédentes : la manière dont ASF abordait les orientations stratégiques et les perspectives pour les années futures nous ont toujours laissé sur notre faim. Le contenu des thèmes exposés apparaissait plus comme un

bilan des actions passées, voire abordaient des contenus très généralistes qui n'apportaient pas de véritable éclairage sur les années à venir.

Cette année au contraire, « *Prospective 2030* » tel qu'il est présenté au CCE, apporte enfin des débuts de réponses. En effet il est désormais permis d'envisager un certain nombre d'orientations à même de répondre aux attentes de tous les utilisateurs de notre réseau (et non plus des seuls abonnés). C'est une approche novatrice et essentielle dans le sens où elle doit permettre à chacun d'entre nous de se projeter dans son avenir professionnel avec plus de sérénité et de confiance. Notre cœur de métier, ce sont les usagers, tous les usagers.

La CFDT veut y voir un premier effort de transparence envers les organisations syndicales et les représentants du personnel, ce dont

nous nous réjouissons.

Mais, au-delà de ce premier constat, la manière dont cette démarche va être développée nécessite un accompagnement de qualité, progressif et associant en premier lieu les salariés d'ASF, car ce sont eux qui sont et seront encore davantage demain les acteurs de ces évolutions.

Tous les leviers devront être actionnés, et en premier lieu ceux relatifs à la GPEC et à la formation sous toutes ses formes, afin que les freins décelés chez certains salariés, notamment à travers le questionnaire sur la QVT, soient à terme levés.

“ PROSPECTIVE 2030 EST UN CHALLENGE AMBITIEUX. MAIS LA MANIÈRE DONT IL SERA MIS EN ŒUVRE SERA TOUT AUTANT DÉTERMINANT QUE SON CONTENU. ”

Les salariés doivent donc y être étroitement associés, et les organisations syndicales, notamment à travers les différentes négociations en cours et à venir doivent résolument s'engager dans la construction de ces évolutions et de notre avenir commun.



SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

Le rapport annuel d'ensemble pour l'exercice 2015 confirme, s'il en était besoin, l'excellente santé économique et financière de l'entreprise. Selon ce rapport, «...la gestion maîtrisée des dépenses et les recherches de synergies opérationnelles... » ont boosté la performance économique portant l'EBITDA à 72% contre 71,3% en 2014...

Conformément à notre déclaration au point 4 de l'ordre du jour relatif à la situation de l'emploi dans l'entreprise, nous pourrions pleinement nous satisfaire de ces performances économiques si elles faisaient écho à nos préoccupations en matière d'emplois, de pyramide des âges, de gestion des emplois et des compétences, autrement dit à une performance « sociale » à la hauteur des performances financières. Même si nous voulons ici aussi rappeler que se tiendra une « table ronde sur l'emploi » en octobre 2016, nous avons conscience que le document de présentation quant à l'utilisation du CICE 2015 [Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi] est quelque peu orienté. En effet, parmi les objectifs ciblés par ce dispositif permettant de « redonner aux entreprises des marges de manœuvre », se trouve le **recrutement**.

Or, le document remis au CCE n'y fait pas du tout référence alors que cet objectif revêt une parfaite légitimité. La CFDT souligne également qu'il reste toujours aussi difficile d'identifier les dépenses qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de CICE, ce qui conduit à une forme de scepticisme quant à cette consultation compte-tenu du caractère fictif du fléchage de l'usage réel de ce crédit d'impôt.



OÙ EN SOMMES NOUS ?

Au moment de la parution de ce numéro, le débat se poursuit au Sénat. Puis le projet de loi reviendra à l'assemblée nationale dès la fin du mois de juin. La CFDT poursuit donc son action pour que ce texte soit maintenu voire amélioré, car il apporte des avancées essentielles pour les salariés, les jeunes et les privés d'emploi.

La CFDT n'est pas rentrée dans le jeu des postures caricaturales, allant même pour certains jusqu'à continuer à affirmer des mensonges basés sur la première mouture du projet de texte, que la CFDT avait également apremment combattu, et alors que nous en étions à la 4^e version du texte. Alors, que faut-il en penser ? Incompétence ou volonté de nuire en faussant le débat pourtant indispensable pour que les français puissent se faire leur propre opinion ?

Si nous nous sommes concentrés sur des contrepropositions (plus de 100 pages), c'est parce que la CFDT est convaincue que le progrès social n'est possible que grâce à un dialogue social de qualité, réaliste et en lien avec l'économie actuelle et non ancré dans le passé. Ainsi, au regard des évolutions du projet de loi initial, il est évident que le dialogue et la concertation ont produit des résultats concrets. A ce jour, les grèves, manifestations, blocages et barrages en tout genre peuvent-ils prétendre avoir engrangé des avancées pour les salariés, les jeunes, les privés d'emploi ?

Ceux qui aujourd'hui affirment que l'article 2 va détruire le code du travail et faire perdre de nombreux acquis sont des falsificateurs ! La CFDT l'affirme haut et fort, et l'a démontré. Que les détracteurs en fassent de même. Tout au contraire, cet article permet de renforcer le dialogue social

dans les entreprises, au plus près des salariés qui ont élu ceux qui les représentent.

D'ailleurs, l'ASF en est un exemple criant. Même si nous bénéficions des dispositions de la convention collective de branche et de la convention inter-entreprises, c'est dans l'entreprise que nous négocions et signons les accords relatifs au pouvoir d'achat (salaires, intéressement, participation,...), les accords de filières (C37, C51, C80...), la GPEC, etc. Au total plus de 120 accords signés.

Ces accords ont-ils affaibli les dispositions relatives au code du travail ou à d'autres dispositions législatives ? Bien sûr que non !

“ QUI PEUT CROIRE SÉRIEUSEMENT QUE CETTE LOI POURRAIT CONDUIRE LES SYNDICATS D'ASF À EFFACER MAJORITAIREMENT TOUS CES AVANTAGES POUR CHACUN DE NOUS ? ”

Nous ne prétendons pas détenir, à nous seuls, toute la vérité sur tout. Il n'est pas question pour la CFDT de donner des leçons à ceux qui expriment ouvertement leur opposition à ce projet de loi travail. Mais nous devons nous respecter au delà de nos désaccords. Il faut s'adresser aux salariés d'abord, directement, honnêtement, texte à l'appui. Et puis, nous n'oublions pas d'autres syndicats, également représentatifs des salariés, comme nous, mais qui n'en disent rien ou si peu, choisissant l'évitement et la discrétion, comme s'il y avait trop de coups à prendre... Que chacun présente ses positions dans la sérénité et le respect des autres, indispensables à un dialogue de qualité pour le seul bénéfice des salarié-e-s.

Retrouvez toutes nos infos largement développées sur www.cfdt-asf.fr

TRAVAIL SOUS CIRCULATION

LA CFDT INTERPELLE LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

La CFDT a adressé à la direction un courrier le 24 mars 2016, suite au bilan 2015 présenté par M. Morant lors du précédent CCE le 16 mars 2016. Non seulement nous avons tous convenu que ce bilan était alarmant compte-tenu de l'augmentation des heurts de véhicules d'intervention mais les 2 derniers accidents de ce même mois de mars, sur A62, ont particulièrement frappé les esprits, bien au-delà d'ASF et des seuls intervenants sur le tracé.

L'accident du 7 juin sur le district de Sète, à l'occasion duquel un poids-lourd a détruit un fourgon de patrouilleur positionné sur voie de droite en protection d'un PL en panne vient, hélas, nous rappeler cette terrible réalité ⁽¹⁾. Ainsi, la CFDT a sollicité une réunion « direction/syndicats » dédiée à cette question de la dangerosité du métier des intervenants-tracé, convaincus que nous devons nous mobiliser, collectivement, sans tabous ni préalables, pour inverser cette tendance insupportable.

Nous avons pu noter avec satisfaction qu'un groupe de réflexion se réunira le 18 octobre prochain entre partenaires sociaux. Ce sera pour nous l'occasion d'aborder plusieurs thèmes, et notamment les moyens d'accentuer et de renforcer la sécurité de nos collègues intervenant sur le tracé, en termes de prévention, de signalisation, d'innovations techniques, de sensibilisation des automobilistes, de médiation, mais également d'aborder la question de la reconnaissance de la dangerosité du métier en y apportant des réponses concrètes en termes de revalorisation salariale, de pénibilité, de cessation anticipée d'activité, d'aménagement du temps de travail, de fin de carrière...



⁽¹⁾ Entretemps, un nouvel accident s'est produit le 18 juin dernier sur la DRE Biarritz, où un fourgon ASF a été percuté, heureusement sans dommages corporels.

AGENDA | L'actualité à venir

- **30 juin.** Instance de coordination des CHSCT
- **6 juillet.** Réunion de restitution de l'accord salarial
- **6 juillet.** Négociation sur la QVT

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 au 20 juin 2016

Accidents du travail avec arrêt	8
Taux de fréquence	3,6
Taux de gravité	0,65
Véhicules ASF heurtés	9
Progression trafic VL	+3,6%
Progression trafic PL	+4,5%
Moyenne	+3,8%



www.facebook.com/CFDTASF



https://twitter.com/cfdt_asf

