

# Le PMV CFDT

## Bulletin d'information CFDT APRR

### Mauvaise com.....

Une communication ringarde, c'est un fait en constatant les effets de la campagne pour Safestart. Le coup du "mug" offert en fin de stage et les slogans infantilisants autour de cette formation ne la servent pas, particulièrement dans un contexte très indécis sur sa portée réelle. Cette formation est décriée, moquée par une partie du personnel et les participants ne sont pas majoritairement de grands défenseurs du projet. C'est simplement une constatation de terrain où la motivation est factice parce qu'imposée. Il en est de même de la campagne interne sur les réseaux sociaux. Ah cette habitude navrante de penser que les salariés sont des ignares incapables de faire la différence entre leur vie privée et l'entreprise. Cela marque bien l'arrogance de ceux qui croient maîtriser un sujet par rapport à ceux qui sont présumés tout en ignorer, puisqu'employés d'un rang inférieur. En fait cette communication n'avait qu'un seul but, celui de se servir des salariés pour parler en bien d'APRR en dehors du cercle fermé de l'entreprise, pas très futés les communicants ! Il se dit beaucoup de choses négatives sur APRR dans certains lieux de travail, très rarement en dehors de l'entreprise. Ce n'est pas en communiquant de la sorte que la direction s'achètera une nouvelle image positive et dans l'air du temps. Cela n'empêchera pas non plus ceux qui ne méritent pas cette entreprise de continuer à la dénigrer gratuitement.

SICARD Yves  
Central CFDT APRR



### Élections 2016 :

## Le vote électronique fait son entrée chez APRR

La CFDT, FO et la CGC ont choisi de passer au vote électronique pour les élections de 2016. La CFDT a d'abord pensé à supprimer certaines pressions psychologiques sur des sites connus pour leur corporatisme anti-démocratique. Le vote physique, c'est terminé et les champions du ramassage d'enveloppes en seront pour leur frais. Nous avons choisi la société Voxaly et reprenons les avantages de ce choix avec en plus un extrait de l'accord d'entreprise :

"Le vote par internet, une solution de vote pratique et moderne. Inscrit dans l'air du temps, le vote électronique est une solution conçue pour être utilisée de manière simple et intuitive, y compris pour des personnes peu familières de l'Internet. L'électeur dispose ainsi de la liberté de pouvoir se connecter où il le souhaite, quand il le souhaite, mais également de suspendre ou de reprendre sa démarche de vote à tout moment.

Chaque électeur recevra, avant le 1<sup>er</sup> tour des élections, à son domicile, par courrier simple, l'adresse Internet du site de vote ainsi que ses moyens personnels d'authentification (code d'accès et mot de passe) générés de manière aléatoire pour garantir la confidentialité. Ces codes seront valables pour les deux tours.

Les solutions de vote en ligne sont conçues pour s'adapter à chacun, afin qu'il soit possible à tout électeur de voter depuis son lieu de travail ou son domicile personnel, et ce, quel que soit le type de matériel utilisé (PC, Smartphone, tablette...), le niveau d'équipement logiciel ou la vitesse de la connexion à internet. C'est un vote sans contrainte, susceptibles de répondre aux attentes de l'électeur moderne. Le vote électronique, une solution fiable et rapide à mettre en place".

### MUTUALISATION DES SERVICES



### Vos instances représentatives

Les comités seront composés du même nombre d'élus jusqu'en 2019 soit 11 élus pour les régions Rhin, Rhône et Paris. 6 élus pour les directions centrales.

Les délégués du personnel seront élus sur la base des districts existants et les salariés péage inclus selon leur lieu de travail (district-DR).

La CFDT se pose la question de la continuité d'un système qui éloigne de plus en plus l' élu des sites de travail au contraire de l'état d'esprit qui avait instauré les délégués de site dans la proximité. Le nombre d'élus au CCE restant aussi identique avec trois titulaires par comité soit douze élus au total.

Enfin les CHSCT ne seront plus que quatre copiant l'implantation des comités. Un à Nemours pour la région Paris, un à Genay pour le Rhône, un à Besançon pour le Rhin, chacun avec huit membres. Celui des directions centrales conservant son implantation à Dijon et ses quatre membres.

**Le vote aura lieu à partir du 10 novembre à 10h et restera ouvert jusqu'au 22 novembre à 15h**

**Voici le moment tant attendu. Un simple clic suffit et le tour est joué ! Et pourtant, ce simple geste est déterminant pour les 3 prochaines années.**

**Retrouvez dès le 10 novembre, sur le site du vote, la profession de foi de l'équipe CFDT APRR pour le 1er tour des élections des Comités d'Établissement et des Délégués du Personnel.**

**Apportez nous votre confiance en votant massivement les listes des DP et CE CFDT APRR sans rature dès le 1<sup>er</sup> tour des élections.**



## Synergie DEX ou le bal des faux-culs

### SUICIDE AU TRAVAIL



Pour la plupart des nouvelles affectations de ces postes "Synergies", la direction a traité en direct avec les personnes choisies. En quelques jours l'affaire était pesée et emballée. Pour certains salariés aucun délai de réflexion, une réponse exigée le soir même, sans aucun engagement écrit, aucune concertation. Les N+1, N+2, N+3 n'ont pas ou peu été dans la concertation, le foutage de gueule continuant de plus belle puisque des personnes nouvellement nommées ont découvert leur nouveau poste le jour de la parution de la note en date du 01/09 dans l'Intranet APRR... Les postes rattachés à Saint-Apollinaire sous le libellé « Département » sont conservés sur leur lieu géographique actuel, ..... Quid dans quelques années ? Pas d'engagements écrits sur ce critère. Bref, un malaise profond s'installe avec en prime la collaboration étroite du syndicat majoritaire chez les cadres à la botte de la direction avec sa nouvelle équipe dirigeante attachée avant tout à favoriser les copains. Ce n'est pas nouveau, mais cela devient gênant et les salariés concernés ont compris pour qui roulait cette centrale syndicale.

## Le management entre le marteau et l'enclume ?

30% des salariés qualifient leur responsable hiérarchique de « mauvais ». Mais quand on leur demande s'ils se sentent capables d'exercer les responsabilités de leurs chefs, 51% répondent par la négative. Encore plus intéressant, ils sont 67% à ne pas vouloir exercer les responsabilités de leur supérieur hiérarchique. La fonction de manager serait-elle ingrate ? Coincés entre une gouvernance qui exige des résultats et des collaborateurs qui revendiquent leur bien-être immédiat, les managers doivent, plus que jamais, repenser leur rôle et redéfinir leurs responsabilités pour parvenir à concilier ces deux attentes, en apparence antagonistes (mais le sont-elles vraiment ?). Si les écrits évoquant les insuffisances des managers ne manquent pas (pas assez à l'écoute, absence de reconnaissance, tendance à la rétention d'informations...), plus rares sont ceux qui présentent les difficultés que rencontrent les managers au quotidien.

### Salariés et managers ne sont pas sur la même longueur d'ondes

Alors que les managers pensent que leurs principales responsabilités consistent à « développer les compétences de leurs collaborateurs » (37%) et « Donner du sens aux objectifs » (35%), les salariés, quant à eux, estiment que leurs managers doivent avant tout « valoriser leur travail » (35%) et « les motiver » (32%). Si collaborateurs et managers ne partagent pas la même perception du rôle d'un encadrant, il n'y a rien d'étonnant à ce que cela génère au mieux des incompréhensions, au pire des conflits. Alors que les dirigeants attendent de leurs managers qu'ils mobilisent leurs équipes autour d'une stratégie qu'ils ont définie, les collaborateurs attendent des managers qu'ils prennent en compte leurs besoins individuels. Mais qui prend en considération les attentes des managers ?

### ENCADRER AUTREMENT ...



### ENCADRER AUTREMENT ...



### Des managers débordés par le quotidien ?

D'une manière générale, un manager a 4 finalités. Il doit, à la fois :

1. Produire (traiter et superviser des dossiers techniques, propres à son métier)
2. Gérer (prescrire, formaliser et contrôler le travail de son équipe)
3. Innover (améliorer, optimiser et inventer de nouveaux processus)
4. Animer (motiver, former, récompenser ou recadrer).

Quand on demande aux managers français de répartir le temps qu'ils consacrent à chacune de ces finalités, on obtient très régulièrement le résultat suivant :

1. Production (40%)
2. Gestion (30%)
3. Animation (20%)
4. Innovation (10%).

Rien d'étonnant à ce que des managers qui passent la plupart de leur temps à traiter des dossiers techniques (production) et compléter des tableaux de bord (gestion) au lieu de soutenir et valoriser leurs collaborateurs soient qualifiés de « mauvais » par ces derniers. A qui la faute ? Aux managers qui peinent à déléguer ? Aux modes d'organisation bureaucratiques et chronophages ? A certains dirigeants qui exhortent leurs managers à être à l'écoute de leurs collaborateurs alors qu'ils les jugent essentiellement sur leur productivité et leur capacité à faire respecter les règles ? (Étude nationale)

## Tableau 2016 des salaires de base à l'embauche chez APPR

Classification Convention Collective Nationale de Branche	Rémunération Annuelle Garantie 2016	APRR Indice à l'embauche (Minimum) 2016 Point d'indice : 6,4409 €	APRR salaire de base mensuel APPR	APRR Rémunération Annuelle sur 13 mois APPR
B	18 646,00 €	échelle 6 / 227	1462,08 €	19 007,09 €
C	19 558,00 €	échelle 7 / 236	1520,05 €	19 760,68 €
D	20 613,00 €	échelle 8 / 245	1578,02 €	20 514,26 €
E	21 896,00 €	échelle 8 / 245	1578,02 €	20 514,26 €
F	23 402,00 €	échelle 9a / 255	1642,42 €	21 351,58 €
G	25 198,00 €	échelle 9b / 285	1835,65 €	23 863,53 €
H	27 403,00 €	échelle 9c / 325	2093,29 €	27 212,80 €
I	30 097,00 €	échelle 10 / 400	2576,36 €	33 492,68 €
J	33 345,00 €	échelle 11 / 450	2898,40 €	37 679,26 €
K	37 164,00 €	échelle 12 / 500	3220,45 €	41 865,45 €

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le taux horaire du Smic passe de 9,61 € à 9,67 €, soit 1466,62 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. Les **classes B et C** sont au dessus (juste) du minimum de la branche grâce à l'apport du 13<sup>e</sup> mois! **Les classes D à H** sont en dessous !

Depuis 2008 la grille de base ne varie que par la valeur du point d'indice. Le nouveau salarié constatera que le plus "indiciaire" à l'embauche n'est pas plus élevé au final que le minimum annuel de la branche et encore parce qu'il bénéficie d'un 13<sup>e</sup> mois chez APPR. Dans une entreprise **sans 13<sup>e</sup> mois aujourd'hui**, un nouvel embauché sera payé autant sur une année complète que s'il débutait chez APPR et ceci sur 12 mois de salaires au lieu de 13 chez APPR, vive la convention de branche. Stupide, parce que cela démontre que le taux horaire sera plus haut dans une entreprise nouvelle pour respecter la rémunération annuelle que chez APPR où les acquis sociaux sont laminés parce que non exclus du calcul de la rémunération annuelle garantie.

La CFDT APPR n'a de cesse de répéter que les rémunérations annuelles garanties sont un leurre pour 80% du personnel du secteur autoroutier. L'accord salarial annuel avec quelques points à la clé, l'ancienneté annuelle et le 13<sup>e</sup> mois permettent de dépasser le minimum contractuel de la branche. Cela s'érode d'année en année, d'ailleurs cela commence à toucher aussi les cadres dans une moindre mesure, il est vrai. Ce tableau reprend globalement les classifications APPR mais certains emplois pourront être encore plus déficitaire comme des échelles 9a ou 9b classées en G ou H.

### RECONNAITRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



### LE VÉHICULE DU FUTUR SERA ÉLECTRIQUE



### Le saviez-vous : service minimum en cas de grève

Le régime des réquisitions du personnel date du 26/09/1980 (circulaire 409) et c'est un accord minoritaire de 1996 de la CGC qui définit le nombre de salariés concernés chez APPR. **Depuis 1980** les organisations syndicales ont tout essayé pour supprimer **cette entrave au droit de grève**, sans succès. **Aucun élu ou délégué syndical** ne peut être réquisitionné et l'élu ou le délégué **doit indiquer à sa hiérarchie**, qu'il désire faire partie des salariés appelés. **Aucun délégué dont le syndicat appelle à la grève** ne se ferait réquisitionner ! Réclamer des réquisitions, c'est faire le jeu de ceux qui veulent être rémunérés pendant que les collègues grévistes perdent de l'argent pour la cause des ...demandeurs, un comble !

## Principes de Peter et Dilbert, c'est sérieux ?

**Cfdt:**

Le principe de "Peter" est sans doute présent dans la plupart des organisations de travail, certaines boîtes ont bien compris le problème et y remédient en institutionnalisant le principe du « up or out » : **si vous êtes bons, vous êtes promu, et si un jour vous devenez mauvais, vous êtes viré...** Peut-être moins agréable pour les gens qui y sont confrontés, le principe de "Dilbert" (célèbre BD aux USA) va un peu plus loin en précisant que l'on promeut les employés incompetents à leur tâche pour mettre à leur place quelqu'un qui sera capable de faire le travail. Dans une société qui a de nombreux niveaux hiérarchiques, les employés ont de fortes chances d'atteindre leur niveau de stagnation. Dès lors, et surtout si leur niveau est élevé dans la hiérarchie, les éléments pleinement incompetents vont passer leur temps en réunions, en colloques, séminaires et symposiums. Ils entrent en « lévitation » : ils sont indéboulonnables parce que seul un hiérarque plus gradé peut les renvoyer/rétrograder, et qu'il ne peut pas le faire sans avouer qu'il a fait une erreur de management. Le principe de Peter est impitoyable envers les hauts gradés, car plus un poste est élevé dans la hiérarchie ; plus il y a de chances qu'il soit occupé par quelqu'un ayant atteint son niveau d'incompétence et plus son impact est grand sur l'organisation de la société.



Si on osait, on en conclurait bien vite que les postes hauts gradés sont nocifs pour la société, mais quelle personne en possession d'un peu de pouvoir a envie d'entendre vanter les mérites de l'anarchie ?

**Le prix du management 2010:** Alessandro Pluchino, Andrea Rapisarda, et Cesare Garofalo de l'université de Catania en Italie ont été récompensés pour avoir mathématiquement démontré que les **entreprises** deviendraient plus **efficaces** si elles distribuait les promotions de manière aléatoire. *Le hasard est le meilleur moyen de déjouer le principe de Peter, (dont la validité scientifique, nous le rappelons n'est pas attestée puisqu'il s'agit d'un exemple de raisonnement quasi absurde. Toute ressemblance avec des personnages APRR est involontaire.*

## Mobilité, logements, véhicules de services ; quel sac de nœuds

Si vous comprenez quelque chose sur l'utilisation des véhicules de services ou sur l'obligation d'habiter ou pas son logement de fonction ; écrivez nous. Nous ne sommes absolument pas convaincus par l'utilisation détournée des notes de services sur certains lieux de travail. Le DEX ne nous ayant pas prévenus de changements dans ses directives, nous pensons que chacun fait ce qu'il lui plaît alors que d'autres ne bénéficient pas de ces largesses d'interprétation.

**Logement de fonction :** il y a aujourd'hui des salariés qui paient un loyer à coté d'autres qui en bénéficient en avantage en nature (retraite) et d'autres encore qui n'occupent pratiquement pas leur logement ! Cette situation **devient grotesque** au fur et à mesure de mutations bidonnées, pardon arrangées.

- Est ce qu'il y obligation d'occuper à 100% son logement en famille (déménagement etc.) ou seul avec trajet chaque semaine, jusqu'au rapprochement final en quelques années ?
- Dans le cas d'une mutation "encadrement" sans logement APRR, existe t-il une aide APRR au logement en extérieur, dans le contrat ?
- L'utilisation du véhicule de service est il autorisé pour revenir chez soi en famille chaque semaine ? Chaque salarié qui a hésité sur un poste avec mobilité ne savait pas que ce serait possible et que cela poserait un problème d'équité après la distribution des postes, non ? Mais c'est peut être impossible ce système ?
- Pourquoi les salariés d'APRR qui utilisent un véhicule de service, de pool ou en astreinte ne peuvent s'en servir pour certains besoins familiaux impératifs comme sur AREA ?



**AVEC NOUS,  
DONNEZ DE LA VOIX  
À VOTRE VOIX**

**10 novembre 2016 votez Cfdt**

**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  
POFILET  
06 31 09 79 73**

**Emmanuel  
BECLERE  
06 45 27 21 57**

**Région Rhône**

**Jean Claude  
CORTOT  
06 07 62 77 74**

**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**

**&**

**cfdsapr@orange.fr**