

Autoroutes du Sud de la France
Madame Josiane COSTANTINO-BOSSUET
Directrice des Ressources Humaines
74, allée de Beauport – CS 90304
84278 Vedène Cedex

Langon,
le 16 novembre 2017

Madame,

**Objet : négociation accord
GPEC**

En juin 2014, suite à l'impossibilité d'aboutir à un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GPEC), l'entreprise a mis en application des mesures unilatérales générant des négociations de gré à gré aboutissant à des avenants de contrats de travail au cas par cas. Ces mesures arrivant à leur terme fin 2017, la négociation GPEC en cours a permis au vu d'échanges constructifs, de poser d'ores et déjà quelques principes.

La CFDT envisage donc un accord ambitieux à la hauteur des attentes des salariés qui devra leur permettre de s'adapter plus sereinement à la stratégie de l'entreprise et aux évolutions des organisations de travail.

Avec une moyenne d'âge dépassant les 50 ans, la pyramide des âges des salariés ASF est préoccupante depuis déjà quelques années. L'accord devra donc indéniablement prévoir des mesures d'embauches ambitieuses mais intégrer également d'autres principes forts. C'est pourquoi, après lecture du projet d'accord présenté le 27 octobre dernier aux Organisations Syndicales, la CFDT souhaite vous faire part des revendications suivantes :

- Nous souhaiterions inscrire dans le préambule de l'accord que les partenaires sociaux se réuniront début 2018 pour aborder les spécificités du **travail sous circulation**.
- Les équipes viabilité étant déjà depuis longtemps en tension, nous demandons le **remplacement systématique des départs**. Pour ce faire, la titularisation en CDI des contrats de professionnalisation et d'apprentissage sera nécessaire. Le recrutement d'autres CDI devra également compléter ce dispositif. Nous rappelons que ces mesures étaient dans les engagements de M. MORANT lors du chassé-croisé de juillet 2015 mais qu'elles n'ont malheureusement pu être mises en œuvre compte tenu du maintien des préavis de grève des autres Organisations Syndicales.
- L'entreprise doit s'engager à maintenir nos activités historiques en cherchant à **internaliser** un maximum d'activités.
- Le calcul de l'**indemnité de départ à la retraite** ne doit pas être calculé au prorata du taux d'activité pour les salariés en fin de carrière. Il devra s'effectuer sur la base salariale à taux plein.

- Quelle que soit l'évolution professionnelle choisie, (le vis ma vie, la diversification d'activités, le détachement temporaire ou l'ordre de mission) les salariés ne doivent pas perdre de salaire. Ainsi, cette notion doit être retranscrite dans cet accord.
- Pour les passerelles :

La mesure complémentaire de 95€ bruts versée à l'ensemble des salariés prévue dans *l'article 1.3 - CH 1-titre 2 de l'accord d'entreprise relatif aux modalités générales de gestion d'un droit préférentiel de passage en gare de péage*, devra être neutralisée dans le calcul du maintien de salaire. De plus, une indemnité rétroactive sur l'année 2017 devra être versée aux salariés concernés sur la paie de janvier 2018.

Toute compensation de perte de salaire devra être également calculée en neutralisant les mesures NAO.

Lors de la dernière réunion de négociation, il a été demandé une compensation jusqu'au départ en retraite que vous avez catégoriquement refusée. Afin de ne pas démotiver les salariés s'orientant vers une passerelle, la compensation de la perte de rémunération doit être établie sur une période de 12 ans et répartie de la manière suivante :

- Les 72 premiers mois : compensation à hauteur de 100% de la perte
- Les 48 mois suivants : compensation à hauteur de 75% de la perte
- Les 12 mois suivant : compensation à hauteur de 50% de la perte
- Les 12 derniers mois : compensation à hauteur de 25% de la perte

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF



Fabrice BERGERY

Délégué syndical central

Copie : Claire CASEBASSE-SERRIGNY - Responsable Développement Social
Sandrine BONNETON- DSCA CFDT