

## INTERVENTIONS de la CFDT



**Un certain nombre de points étaient à l'ordre du jour de la réunion plénière du CCE du 30 mars 2017: nouvelles modalités relatives à l'utilisation du badge TIS, situation de l'emploi, évolution de la prise en charge des clients en télé-opération, accord salarial, compte épargne temps...**

**Voici les interventions de la CFDT sur tous ces sujets.**

### **Modalités générales de gestion d'un droit préférentiel de passage en gare de péage**

La CFDT, compte tenu des contraintes découlant de la réglementation URSSAF, considère que l'accord validé par 4 organisations syndicales sauvegarde pour l'essentiel l'avantage auquel les salariés restent bien évidemment très attachés. Ainsi, un droit préférentiel de passage au péage est maintenu pour les salariés et leurs conjoints, et les cotisations sociales y afférant seront désormais versées comme il se doit.

Pour le reste, la CFDT s'est largement [exprimée par voie de tracts \(lire\)](#).

Pour la CFDT, tout responsable syndical est à priori attaché à une certaine éthique respectant des valeurs essentielles comme la démocratie l'exige : la pluralité des idées, la liberté d'opinion, le respect des personnes. Pourtant, certains se sont laissés aller dans leurs propos et dans leurs écrits, et c'est encore le cas aujourd'hui, à l'occasion de ce CCE, à laisser penser que la CFDT et ses représentants seraient des adeptes de la trahison, de la collaboration, de la manipulation et de la compromission...Mais qui sont-ils et que recherchent-ils pour porter de telles accusations en travestissant la réalité ?

Dans un contexte politique et social en tension, où les corps intermédiaires sont pointés du doigt, ces pratiques sont inqualifiables. Alors oui, il est utile de rappeler que la CFDT est et restera un syndicat libre, indépendant et non sectaire, et au seul service des salariés, de tous les salariés.

---

## **Évolution société de l'organisation générale de la prise en charge des clients en télé-opération (téléassistance et télé-exploitation)**

Cette évolution sonne comme une évidence tant l'automatisation des péages est désormais une réalité, pour tous, salariés et utilisateurs du réseau autoroutier.

L'accélération des découvertes en matière de nouvelles technologies et la transition numérique viennent bousculer notre quotidien, y compris, bien entendu, à titre professionnel. Les effets induits sur le plan social comme sur le plan sociétal sont considérables. Ils peuvent être différemment interprétés selon qu'ils apportent un véritable progrès pour les uns, ou un désastre pour d'autres. La prolifération des plateformes téléphoniques symbolise cette évolution technologique, qui a vu de nombreuses activités être centralisées, externalisées voire délocalisées. Dans le cas présent, cette gestion à distance, des relations avec les clients, depuis des plateformes qui jalonnent le réseau autoroutier avec des salariés d'ASF aux commandes, apportent une réponse qui sécurise l'activité, en interne. Il ne s'agit là, en aucune manière, ni de justifier, ni de cautionner cette organisation mais de rappeler un principe de réalité qu'il serait vain de tenter de nier.

Pour ce qui concerne le projet présenté, la CFDT note avec intérêt qu'une réunion type « retour d'expérience » sera inscrite à l'agenda social, en octobre prochain. Puisqu'il semble désormais évident que la direction maintiendra son calendrier initial de mise en œuvre de cette nouvelle organisation, nous exigeons une vigilance renforcée durant tout cet été, afin de garantir la plus grande réactivité en cas de dysfonctionnements, afin d'apporter les correctifs nécessaires pour se prémunir de conditions de travail dégradées et afin de maintenir une véritable qualité de service au client. Cela passera inévitablement par l'assurance d'une maintenance technique efficiente ainsi qu'une gestion des ressources humaines performante. De plus, la CFDT portera un regard particulier pour ce qui concerne les managers référents, leurs attributions et les conditions d'exercice de leurs nouvelles responsabilités.

Il ne fait également aucun doute que les représentants du personnel sauront exercer une veille renforcée quant à la mise en œuvre du processus, à son bon fonctionnement et au respect des engagements pris par la direction, et ce, dès les premières étapes du déploiement du projet. En tout cas, les représentants du personnel CFDT y prendront toute leur part.

---

## **Situation de l'emploi au 30 mars 2017**

Comme nous l'avons maintes fois évoqué en CCE, la baisse des effectifs est désormais une constante à laquelle nul ne peut se résoudre. Il n'est pas bien difficile d'en mesurer l'ampleur et les effets à court et moyen termes. A court terme, ce sont de nombreux départs non remplacés qui ont des effets immédiats sur la charge de travail, sur les conditions de travail et sur le climat social. A moyen terme, c'est une pyramide des âges inquiétante, signe d'une population vieillissante accompagné d'une véritable pénurie de recrutements. Pourtant, il apparaît clairement que le renouvellement et le rajeunissement en particulier dans des métiers à forte pénibilité constitue bien une réponse adaptée à cette situation. Les perspectives de départ en retraite pour les prochaines années qui viennent, montrent toute l'urgence d'une nouvelle orientation en matière de recrutement. Au-delà de la transmission des savoir-faire, qui constitue une forme de patrimoine technique interne indispensable, il importe de se préoccuper des salariés âgés, du besoin d'appréhender leur pénibilité accumulée dans certaines activités et d'en prévoir une répartition différente au gré du renouvellement des effectifs. Cela peut-il encore attendre quelques années ?

Nous pensons que non et qu'il est impératif de se doter rapidement d'une convention d'entreprise de qualité relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour

offrir aux salariés, quel que soit leur métier et leurs responsabilités non seulement des outils d'évolution professionnelle mais également des perspectives rassurantes et protectrices pour leur avenir.

---

## **Convention d'entreprise relative à la politique salariale et aux augmentations salariales 2017**

Dans un contexte de faible inflation, la CFDT a signé l'accord salarial 2017 ; les signataires ont obtenu des enveloppes significatives avec quelques principes forts dont une AG pour la Maîtrise Encadrement plutôt qu'un talon comme le souhaitait la direction. De plus, la répartition de l'enveloppe entre AG et AI est conforme à nos souhaits (au moins 3/4 d'AG et 1/4 d'AI). Dans notre courrier revendicatif adressé à la DRH le 9 février 2017, suite au changement de périmètre de la future téléopération qui deviendra national, la CFDT a demandé une actualisation de la prime péage aujourd'hui inadaptée à la réalité.

Enfin, pour ce qui concerne la Prime Sur Objectifs des cadres, la CFDT a demandé la mise en place d'entretiens en fin de premier trimestre puis en cours d'année, pour valider et consolider l'avancée des objectifs avec son N+1.

[Lire notre dernier tract sur ce thème](#)

---

## **Avenant n°1 compte-épargne temps**

La CFDT a signé l'avenant à l'accord Compte Epargne Temps le 21 décembre 2016. Cet accord unanime est porteur de nouvelles avancées pour les salariés souhaitant anticiper encore davantage un congé de fin carrière avant la date effective de départ en retraite.

Les droits générés durant le congé de fin de carrière (13ème mois, congés, jours fériés) étaient jusqu'alors exclusivement payés. L'avenant offre la possibilité de les convertir également en temps, mais sans aucun abondement. Cette anticipation accolée au congé de fin de carrière permet de partir encore plus tôt.

Ce texte, figurait dans les engagements du directeur général lors du conflit social du week-end du chassé-croisé de l'été 2015. Malgré l'abandon de ces engagements, tout au long de l'année 2016, la CFDT n'a eu de cesse de revenir sur ce sujet, lors de la négociation relative à la qualité de vie au travail mais également à l'occasion de la négociation en cours sur la GPEC, jusqu'à obtenir que cet avenant soit de nouveau proposé à la signature. Nous pouvons nous réjouir de la signature unanime de cet avenant qui offre à tous les salariés la possibilité de mieux appréhender leur fin de carrière.

Partir encore plus tôt, c'est désormais possible.

[Lire notre dernier tract sur ce thème](#)