

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

Madame,

Langon, le 14 février 2018

Objet : positions de la CFDT  
relatives à la négociation  
« **Qualité de Vie au Travail** »

Les salariés d'ASF doivent pouvoir s'exprimer sur l'organisation de leur travail, le contenu du travail, la qualité du travail, les pratiques professionnelles, le métier. Pour cela, l'entreprise doit formaliser l'expression des salariés et s'assurer qu'elle débouche sur des effets concrets. Par ce courrier, la CFDT liste les points importants qu'elle souhaite voir figurer dans la future convention relative à la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

### **1. L'équilibre vie privée / vie professionnelle**

- ✓ souplesse dans la gestion des jours RTT : davantage de jours RTT mobiles et suppression du plafonnement à 25 jours.
- ✓ davantage de souplesse dans les horaires au quotidien pour les métiers compatibles.
- ✓ donner l'opportunité aux salariés qui le souhaitent de travailler à distance (télétravail) au moins un jour par semaine depuis leur domicile (avec une charte précisant les obligations du salarié et de l'employeur).
- ✓ un droit à la déconnexion avec une limitation des mails, appels téléphoniques et sms entre 19h et 7h et le WE.
- ✓ souplesse dans la gestion des temps partiels : donner la possibilité au salarié de baisser son taux d'activité pendant une période (enfants, accompagnement parents vieillissants, vie associative...) avec l'assurance de pouvoir repasser à 100% par la suite.
- ✓ la mise en place d'une charte ASF précisant les conditions d'utilisation des outils de communication mis à disposition par l'entreprise.
- ✓ souplesse dans l'attribution des absences exceptionnelles.

### **2. Accompagnement du management de proximité**

- ✓ accompagnement par les services RH des managers de proximité dans leurs missions (points d'étape, coaching...).
- ✓ nécessité de recréer du lien entre salariés (réunions de travail par filières et/ou transversales).
- ✓ les managers de proximité ne doivent plus être considérés comme des « cadres low-cost », ils doivent retrouver leurs prérogatives initiales. Pour cela, ils devront être libérés des tâches administratives devenues aujourd'hui prédominantes. Certaines équipes n'ont plus de manager basé sur leur lieu de travail, ce manque relationnel nuit au bon avancement des missions, la charge de travail de l'encadrement de proximité devra être correctement répartie.
- ✓ les repères RH à destination des managers ne permettent pas de faire redescendre une information complète vers les équipes. La direction doit mieux informer l'encadrement de proximité.