

**Cfdt:**TOUTE  
LA DIFFERENCE

# Signatures Accords GPEC & Participation

## Accord GPEC validé avec l'embauche de CDI

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. Les partenaires sociaux devaient absolument remédier à cette problématique et régler également celles de la pyramide des âges et du non-remplacement des départs. La négociation, qui aura duré un an, aboutit à un accord signé par toutes les OS représentatives (sauf la CGT) qui entrera en vigueur dès janvier 2018. Il a le mérite de revenir à des pratiques plus vertueuses et surtout plus visibles. Ainsi :

- ✓ **Les passerelles** sont à nouveau encadrées : durant les 5 premières années, le salarié bénéficiera d'une compensation de sa perte de rémunération à hauteur de 100%, les 3 années suivantes, elle atteindra 75%, enfin les 2 dernières années, cette compensation s'établira à 50%.
- ✓ **Clarification** de toutes les options au choix du salarié : diversification, vis-ma-vie, détachement, mission, etc...
- ✓ Création d'un **observatoire GPEC** pour continuer à discuter et influencer sur l'évolution des métiers d'ASF durant la vie de cet accord (3 ans).

### Recrutement de CDI

Alors qu'ASF est à un tournant de son histoire après une gestion drastique, voire obsessionnelle de ses effectifs, la CFDT a demandé le remplacement de tous les départs des salariés travaillant sous circulation durant la durée de l'accord. Mais aussi de regarder en détail les situations d'équipes administratives, encadrement et managers, TMO qui se retrouveraient en sous-effectif.

Au final, la direction s'engage sur **l'embauche de 45 salariés au minimum sur les métiers sous circulation, TMO et conducteurs de travaux.**

Par ailleurs, elle s'engage à **titulariser au minimum 20% des contrats de professionnalisation et d'apprentissage** tout en poursuivant la création de ces contrats.

Ces engagements pourront être des vases communicants : un contrat pro devenant Ouvrier Autoroutier CDI par exemple.

**Nous souhaitons des engagements plus importants de la part de l'entreprise, notons toutefois que c'est la 1<sup>ère</sup> fois depuis 1999 (accord sur les 35h) qu'elle s'engage clairement sur l'embauche de CDI.**

**A notre demande, la direction a par ailleurs accepté de réunir les organisations syndicales durant le 1er semestre 2018 afin de traiter plus précisément la situation des salariés travaillant sous circulation**

### ACCORD PARTICIPATION

Là encore, toutes les OS représentatives (sauf la CGT) ont signé cet accord triennal qui concernera les exercices 2017, 2018 et 2019. Malgré l'insistance des OS, la direction ne modifiera pas la formule de calcul légale. L'accord permettra néanmoins aux salariés de continuer d'alimenter leur PEG VINCI et de pouvoir débloquer les sommes investies au bout de 5 ans (au lieu de 8 ans faute d'accord). Pour rappel, depuis 10 ans, chaque salarié a perçu une participation moyenne de 4000€ nets.