

« PROJET PERFORMANCE EXPLOITATION 2020 » : La PERFORMANCE des non-dits !

« **Projet Performance Exploitation 2020** », tel est l'intitulé du fameux projet présenté par la Direction ASF au CSE-Central puis dans les 8 CSE d'établissement depuis cet automne. D'innombrables questions restent encore aujourd'hui sans réponses précises. Les 8 CSE ASF ont tous donné un **AVIS DÉFAVORABLE** à ce projet. Mais, quoiqu'il en coûte socialement, la Direction le mettra en place peu importe les dommages collatéraux que tous les élus ont fait remonter. C'est malheureusement devenu monnaie courante sur tous les sujets abordés ces derniers temps (NAO, Activité Partielle...) de ne plus écouter les représentants du personnels.

Un manque de transparence évident.

Les salariés sont inquiets car rien n'est cadré.

Une chose est sûre, dans les prochaines années, l'Exploitation ASF va être chamboulée. La DRE Centre-Auvergne serait-elle un laboratoire d'essai ?

La Cfdt n'a pas pour habitude d'être alarmiste car notre rôle c'est aussi de vous rendre compte de façon transparente et objective, mais cela nous est impossible sans une information claire et loyale de la part de la Direction.

Un seul point positif : Dans la présentation de ce projet, la Direction a toujours affirmé qu'elle respecterait le pacte social « **pas de licenciements, pas de mutation forcée** ». C'est apparemment ce qui est prévu à l'exception d'un cas précis : le déménagement de 30 km de la **DOIO de PESSAC** vers AMBARÉS (allongement considérable du temps de trajet) qui peut être perçu comme une « mutation forcée »... Ces salariés verront leur projet de vie tant privé que professionnel immanquablement perturbé.

QUID de leurs futures conditions de travail ? Les plans présentés ne prennent pas suffisamment en considération les demandes des salariés : ce sera des espaces de coworking... peu importe la Qualité de Vie au Travail et/ou les futures crises sanitaires ; on nous promet qu'il y aura des possibilités de télétravailler, donc aucune inquiétude à avoir répond la Direction ! Nos élus surveilleront donc attentivement la situation et l'organisation du travail sur ce site car oui, la QVT c'est l'affaire de tous. Le site d'AMBARÉS permet de faire beaucoup mieux que ce qui est prévu, il suffirait pour cela de mettre des moyens financiers suffisants. Les CSE de DS & OA ont donc donné un **AVIS DÉFAVORABLE**.

PC Sécurité : il s'agit probablement de la réorganisation la plus importante du projet ; pourtant, aucun dimensionnement n'est arrêté, l'objectif étant de mutualiser l'ensemble des demandes de dépannage afin de professionnaliser cette activité. Nous savons seulement que les PC CA et de Tarare géreront l'ensemble des dépannages d'ASF à partir de 2022 ...avec une période de rodage pour la DEX Centre en 2021. Avec 140 000 dépannages à gérer/an, difficile de pouvoir se projeter sereinement dans cette nouvelle organisation de l'Exploitation qui est pourtant notre cœur de métier.

3 P1 / 3 P2 / 2 P3 devront gérer en moyenne 400 dépannages/jour et si besoin les autres PC géreront les débordements... mais impossible de savoir si ce socle d'effectifs sera maintenu en 2022 !!! Encore une fois aucun engagement de la Direction. Concernant les autres PC, les effectifs en place permettront-ils de gérer leurs missions + les dépannages en débordements ? La Direction répond « *Si nécessaire, nous ne nous interdirons pas d'embaucher dans cette filière* », mais l'on sait à quoi ressemble le chemin de croix des responsables de service pour justifier une seule embauche ! QUID de l'ergonomie des postes de travail ? Rien n'est arrêté à ce jour. Pour toutes ces raisons, les CSE concernés ont donné un **AVIS DÉFAVORABLE**.



Destination Clients : pour cette filière, la révolution est déjà en marche : « *il faut professionnaliser la filière* », dont acte. Certains salariés sont partants car il peut y avoir des évolutions de carrière intéressantes...mais hélas, pas pour tous. Ces salariés vont-ils changer de statut ? A ce jour, rien n'est prévu en ce sens, car d'après la Direction, la filière fonctionne parfaitement ainsi ; le statut Maîtrise pour tous ces salariés s'impose pour une réelle reconnaissance de leurs nouvelles activités, de leur investissement (passé et futur) et de leur capacité d'adaptation. C'est en tout cas une demande expresse de la CFDT.

Nous apprenons également que la performance des différents services de cette filière sera mesurée (accueil clients pour les boutiques, traitement des réclamations, 3605). Comment et par qui ?...

Là encore, si certains salariés peuvent se retrouver dans ce projet, d'autres resteront au bord de la route : à ce jour, rien de très ambitieux pour eux. **AVIS DÉFAVORABLE.**

La **DRE CA** intégrera la DRE RAA & la DRE AMP mais surtout ne dites pas que « *la DRE CA va disparaître !* ». Ubuesque mais c'est pourtant l'élément de langage de la Direction. Forcément, lorsque vous présentez un projet aux salariés sans pouvoir leur dire précisément ce qu'ils vont devenir, affirmer que la DRE CA va disparaître, cela peut être anxiogène. Mais chuuuut !...ne le dites pas comme ça. Pourtant, les salariés de la DRE CA seront d'ici 3 ans administrativement rattachés soit à la DRE AMP, soit à la DRE RAA.

Le **service GME de Cahors** déjà sous dimensionné avec 6 TMO avec 2 BPV et 4 tunnels, la direction annonce un nouveau périmètre d'astreinte d'A20 au 01/01/2022 avec une fusion où il n'y aurait plus qu'un CMO sur le Dt du Quercy.

Nous savons que les RST de CA seront rattachés à la DRE RAA et certes, eux connaissent bien leurs futures missions : dès 2022, ils géreront tous des dépannages ASF + en P3 les appels du 3605. Les RST vivent cela comme une véritable injustice : ceux de Brive ont mis en place le 1^{er} des « PC CAP », et ceux de Tarare ont été recruté sur tout ASF à grand coût de communication et ont fait le choix d'une mutation. Tout ça pour ça ??!

Les salariés du District A89-Centre verront leur District fusionné avec celui de A89-Est pour dépendre d'un seul, celui du **District du Massif-Central**...avec un seul Chef de District qui gèrera l'équivalent d'une DRE ! « *Pas d'inquiétude, il y aura 2 assistants...mais rien n'est arrêté à ce jour.* » Lorsqu'on ajoute les assistants de l'**A89-EST (RAA)** et ceux de la portion de l'**A89-CENTRE (CA)**, on s'aperçoit rapidement que le compte n'y est pas ! Les missions actuelles des salariés de ce nouveau district ne changeront pas, la majorité d'entre eux (viab, péage, structure) sera rattachée à la DRE RAA. Il est prévisible que les salariés de la viab seront appelés à intervenir sur un secteur beaucoup plus important dans le cadre de la VH ou de chantiers plus ou moins importants ...Alors ?...Appel à volontariat ou obligation ? Tout reste à définir.

Les charges de travail jusque-là effectuées par le secrétariat reviennent aujourd'hui sur les conducteurs de travaux et participent ainsi à écarter des salariés en les démotivants et les incitant ainsi soit à partir (CET, retraite...) ou toutes autres solutions pour libérer la place.

Même réorganisation pour les **Districts de Cahors** (A20 de CA) et **Montauban** (A62 d'AMP) : les deux fusionneront pour s'appeler **District du Quercy**. Ces salariés auront les mêmes missions qu'aujourd'hui mais seront tous rattachés à la **DRE AMP**. Idem : « *un seul Chef de District...avec peut-être 2 assistants, rien n'est arrêté à ce jour* ».

Les salariés du **District A89-Ouest** changeront également de nom pour le **District du Périgord** ; eux aussi garderont leurs missions actuelles.

QUID des salariés travaillant sur le site d'USSAC (DRE Brive) ?...Et bien, « *ce sera du cas par cas* » : beaucoup garderont leurs missions actuelles (ou pas...si certains sont « *volontaires pour faire autre chose* »). Ils seront soit rattachés à la **DRE AMP** ou **RAA** ou à **Directions Support**.

QUID de certains services en doublon ? « *Nous y travaillons mais ne savons pas encore comment seront réorganisés certains services ; chacun aura sa place dans ce projet et il n'y aura ni licenciements, ni de mutations forcées.* » Comment donner un avis autre que **DÉFAVORABLE** ?

Un projet flou

Si cette réorganisation a bien été conduite dans le cadre d'une consultation du CSE-Central puis des CSE-Etablissements, la CFDT dénonce le manque de transparence et de loyauté dans la présentation de ce projet.

Certes, l'entreprise peut réorganiser ses services comme bon lui semble, mais elle ne doit pas oublier l'aspect social de telles réorganisations. La CFDT déplore le manque de réponses claires aux élus et aux salariés qui ne peut que générer une perte de confiance envers leur Direction. Face à une réorganisation aussi importante, il est indispensable que les salariés puissent appréhender leur avenir, faute de quoi une véritable fracture sociale risque de s'installer.

Si la Direction et les Directeurs d'Exploitation ont une vision claire de leur projet, il n'en va pas de même pour les salariés qui malheureusement n'ont pas accès à leurs boules de Crystal. La CFDT reste en revanche persuadée que ce projet en cache d'autres que nous découvrirons probablement très prochainement...

