

Avril/Mai 2021

## Les bruits de couloir, une réalité ?

Les premières années après la vente de la concession, les bruits de couloir disaient qu'ESCOTA allait devenir une région d'ASF. Démenti à l'époque, on ne peut que constater qu'aujourd'hui, ESCOTA se résume à la DRE Sud Est !

Les bruits de couloir disaient également que l'objectif était de 850 salariés, on ne peut que constater que la politique actuelle nous rapproche de ce chiffre. Un objectif qui pourrait encore mieux être atteint en vendant le siège, non ?

Et maintenant, l'objectif est d'affaiblir les organisations syndicales pour encore mieux revenir sur les acquis et proposer des contrats de travail qui ne tiennent plus compte de rien. Et dire que Vinci nous parlait d'autonomie...

### BREVE DE NEGO



#### GEPP

L'accord actuel arrivant à échéance, une négociation est en cours pour un futur accord sur 3 ans.

La négociation se dirige sur une poursuite sans grand changement véritable qui soit un plus pour le salarié :

>>Une définition de la passerelle qui devient floue et soumise à interprétation, le nombre d'heures de formation qui était de 100h devient interprétable.

>>Un accompagnement financier qui n'est pas à la hauteur des enjeux. Le salarié aurait un salaire qui diminuerait sur une période de dix ans !

Rien de plus que dans l'ancien accord concernant les séniors.

Un engagement concernant le recours à l'alternance mais faut-il un accord pour cela quand on connaît les aides financières pour l'employeur ?

De toute façon, les propositions des OS seront-elles retenues ?



## INTERESSEMENT

L'accord relatif à l'intéressement conclu pour une durée de 3 ans a pris fin en 2020. Une négociation est en cours pour la période 2021- 2023.

On se dirigerait vers un accord qui ne viendrait pas augmenter les primes actuelles.

Les objectifs 2021-2023 concerneraient les critères suivants :

- Prévention
- Clients
- Développement durable
- Diversité

Un critère transverse serait mis en place avec le principe d'unité de travail :

Nbre de remontées d'info Movesafe+ (hors prévention) et nbre de contributeurs (bonus UT)

	Désignation		Nb UT
UT	Péage	District	4
	Viabilité	District	4
	GME	DRE	1
	ES (PC)	DRE	1
	Relation client	RC	1
	Structure DRE	DRE	1
	Structure Siège	Siège	1
TOTAL			13

Détail par critère proposé et abordé :

### Prévention

Item 1 : Nombre d'ATAA au niveau société (enveloppe société)

Item 2 : Unités de travail sans ATAA (bonus UT)

Item 3 : Remontées d'information sous MoveSafe+ et nombre de contributeurs (bonus UT)

Item 4 : Nombre de visites MOZA et nombre de salariés contributeurs (bonus UT)

### Clients

Item 1 – GME : Réalisation du programme de maintenance préventive (bonus UT)

Item 2 - Viabilité : % smileys verts (bonus UT), % conformité PACO (bonus UT)

Item 3 - Péage : Taux d'appel / 1000 transactions (bonus UT) , Temps d'attente client (bonus commun aux 4 UT péage), Taux de maintenance préventive M1N (bonus UT)

Item 4 - ES (PC) : % d'affectation PACO (bonus UT), % conformité saisie SAE (bonus UT)

Item 5 - Relation client : Baromètre satisfaction du client ULYS avec le service relation client (bonus UT)

Item 6 - Aires de repos : Structure (DRE + Siège) : Nombre de visites Aires 360 / trimestre et nombre de contributeurs (bonus UT), toutes unités hors Structure : Nbre de visites Aires 360 / trimestre et nombre de contributeurs (bonus UT)

Item 7 - Réclamation : Evolution du nombre de réclamations clients (enveloppe société)

## Développement durable

Item 1 : Emissions de CO2 / km : VL + fourgons (bonus UT)

Item 2 : Taux de valorisation matière - hors boue et déchets de balayage (bonus UT)

Prochaine réunion 19 mai.



## DROIT SYNDICAL

6 mois à peine après sa mise en application, la direction a décidé de dénoncer l'accord d'entreprise sur le droit syndical. L'objectif est clair, affaiblir les organisations syndicales en diminuant les dotations.

La CFDT saura prendre ses décisions.

## BREVE DE CSE



## VENTE DU SIEGE

Toujours active sur le sujet, La CFDT a fait, entre autres, un courrier en CSE pour connaître l'état d'avancement.

Rien de nouveau, la direction est toujours en attente du retour de la DIT sur le déclassement du Siège qui est la seule condition pour pouvoir vendre. L'éventualité de la vente n'est toujours pas confirmée.

En cas d'accord de l'ETAT, la direction a indiqué un délai de 24 mois entre l'accord et le déménagement.



## ACTIVITE PARTIELLE

Alors que la direction annonçait le recours à l'activité partielle pour les 326 salariés du péage et boutique par rapport à la baisse d'activité, elle a proposé les jours suivants de renoncer à l'activité partielle si l'ensemble du personnel anticipait jusqu'à 4 jours de congés en échange. Un discours paradoxal et incohérent.

Après avoir échangé avec les salariés, une grande majorité était contre la philosophie de l'accord proposé et de ce fait la CFDT a annoncé à la direction qu'elle n'ira pas plus loin dans la discussion.

La CFDT a fait des propositions alternatives comme prioriser les formations en cette période basse. Elle ne sera sans doute pas retenue.

La vraie question : ESCOTA a-t-elle vraiment besoin de recourir à l'activité partielle ?

Un autre débat surgit, l'équité...



## TDS BOUTIQUES

Alors que les salariés des boutiques travaillaient sur un TDS par roulement avec un remplacement des absences par les faisant fonction, l'évolution présentée en CSE est pire que le TFA, il s'agit de la modulation.

Encore une fois, la direction se dispense d'une négociation avec les OS sur le sujet par un passage en force.

Alors qu'aujourd'hui le TDS était fixe par roulement sur un certain nombre de lignes, les salariés ne connaîtront réellement et sans certitude leur planning uniquement sur une période de 15 jours.

Rien en échange et on nous parle de bienveillance !



## DIVERSITE, DITES-VOUS...

Ce qu'en pense la CFDT

Il y a des progrès à faire, exemple, bénéfique pour tous des accords d'entreprise, égalité de traitement, incitation au départ des salariés âgés, gestion emploi et des parcours professionnels, ... La direction d'ESCOTA s'est engagée sur l'exemplarité du processus RH, à suivre donc... Plus généralement, il y a trop d'abus en matière de labellisation, c'est devenu un véritable business qui ressemble plus à une distribution de bons points qu'à un vrai travail d'investigation. Une mauvaise pente qui pourrait inciter les organisations syndicales à se retirer de ce dispositif... Le Label Diversité a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers). Accessible aux entreprises, associations, ministères, établissements publics et collectivités territoriales, le Label Diversité s'intéresse à la diversité sous toutes ses expressions, au travers des 24 critères de discrimination définis par la loi, à savoir : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la perte d'autonomie, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur, l'appartenance - réelle ou supposée - à une ethnie, à une nation, à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l'état de santé, le handicap, la maîtrise d'une langue autre que le français. Le Label Diversité promeut des valeurs humaines fédératrices, contribue et accompagne le dialogue social, favorise l'ancrage local, reflète la diversité des clients et/ou des usagers, et plus généralement de la société française. Il encourage ainsi l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines.

**Plus simple, plus sûr, recevez nos bulletins d'infos par courriel en indiquant votre adresse personnelle à laquelle vous souhaitez les recevoir à : [simonecfdt@gmail.com](mailto:simonecfdt@gmail.com)**

**Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT.**