

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 28 octobre 2021

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

La CFDT a signé en avril 2018 le premier accord Qualité de Vie au Travail (QVT) ASF. Nous avons alors posé les premières pierres avec des avancées intéressantes (notamment la mise en place du Télétravail, une première chez ASF). Nous devons ensemble être encore plus ambitieux. Nous partageons évidemment les pistes évoquées lors de la réunion du 10 juin dernier qui abordaient essentiellement l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité. Vous trouverez dans ce courrier les points que nous souhaiterions aborder lors de la réunion du 3 novembre 2021.

Les salariés d'ASF souhaitent pouvoir s'exprimer davantage sur l'organisation de leur travail, de son contenu, de sa qualité, du métier. Pour cela, l'entreprise doit formaliser l'expression des salariés et s'assurer qu'elle débouche sur des effets concrets. Voici quelques pistes de réflexion de la CFDT:

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.

✓concernant le télétravail et le travail à distance, la crise sanitaire liée à la COVID nous a beaucoup appris :

- lors du remplacement du matériel informatique, il faut acter que chaque PC soit désormais remplacé par un PC portable.

- pour les métiers compatibles, donner l'opportunité aux salariés qui le souhaitent de travailler à distance depuis leur domicile. Nous évoquerons le principe d'un compteur de jours annuels de télétravail par salarié (80 jours /an).

- il nous faudra également dans un deuxième temps évaluer les coûts générés par cette organisation du travail (indemnité forfaitaire journalière ?...).

✓ le 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.

✓souplesse dans l'attribution des absences exceptionnelles prévues par la convention collective inter-entreprises et ouvrir des discussions sur l'attribution possible de demi-journées pour la gestion des imprévus familiaux non référencés.

2.Accompagnement du management de proximité

✓accompagnement par les services RH des managers de proximité dans leurs missions (points d'étape, coaching...).

✓favoriser le lien entre salariés (réunions de travail par filières et/ou transversales).

✓les managers de proximité doivent retrouver leurs prérogatives initiales : le management. Pour cela, ils devront être davantage 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. Nous avons déjà soulevé cette problématique lors de la dernière négociation mais nous constatons que la situation s'est aggravée, cela devient un sujet majeur pour cette catégorie de salariés.

✓ les repères RH à destination des managers ne permettent pas de faire redescendre correctement une information complète vers les équipes. Il faut réfléchir à un « repère RH Société » lisible et clair adressé à chaque collaborateur : ce sera ensuite à ce dernier de solliciter leur N+1 si nécessaire.

3. Conditions de travail

Il est urgent d'apaiser le relationnel au travail par le retour à une méthode qui a fait ses preuves : le dialogue. L'entreprise doit prendre conscience des effets dévastateurs de la politique disciplinaire inédite qui s'installe chez ASF (voire chez VINCI Autoroutes).

- ✓ mise en place dans chaque établissement d'un ou plusieurs référents QVT qui assureront le relais.
- ✓ gestion rapide et efficace des « petits irritants du quotidien ». Là encore, nous devons trouver des pistes d'amélioration afin d'être plus efficace.
- ✓ qualité du contenu de travail : plus d'autonomie, variété des tâches, responsabilité, prise en compte des propositions organisationnelles des équipes, meilleure reconnaissance...
- ✓ prendre en compte des demandes des salariés sur la qualité de l'environnement de travail (bruit, chaleur, propreté, ergonomie ...)
- ✓ fournir aux salariés le matériel nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches en dehors de tout dogmatisme budgétaire.
- ✓ accompagnement par les services RH des personnes qui prennent de nouvelles missions (points d'étape, coaching...).
- ✓ entretien régulier des abords des locaux de travail (tonte, nettoyage, aspect des bâtiments...)
- ✓ entretien et nettoyage efficient des lieux de travail (passage adapté des équipes ou sociétés de nettoyage notamment pour les toilettes, nettoyage des sols autre que l'aspirateur au moins une fois par mois...)

La baisse des effectifs de manière générale entraîne des réorganisations et des surcharges de missions pour les salariés, cette politique de baisse dogmatique des effectifs doit donc cesser au plus vite. Le lien entre la QVT et la GEPP est évident, il faut éviter les fusions de certains services ; chaque entité, chaque DRE doit retrouver une organisation de travail cohérente au plus près du terrain.

La CFDT sera un partenaire actif pour trouver un 2^{ème} accord QVT ambitieux dans lequel chaque salarié pourra trouver des mesures concrètes.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF



Fabrice BERGERY

Délégué Syndical Central CFDT

Copies : Claire CASEBASSE – Responsable du développement Social ASF
Xavier DUPUY – DSCA CFDT