



ASF

SEPTEMBRE 2022 / N°003

# NEWSLETTER

#BienInformés

## L'ÉDITO

Propositions d'accords à la baisse, pression sur les équipes, dialogue social corseté, mesures unilatérales, vous le ressentez comme nous les temps sont compliqués au sein de l'entreprise et le climat social mauvais... la CFDT continue néanmoins de défendre vos intérêts sans les brader. Dans ce nouveau numéro de notre newsletter nous expliquons nos positions et vous informons sur l'actualité récente de la société...

N'hésitez pas à consulter régulièrement notre site [www.cfdt-asf.com](http://www.cfdt-asf.com) où vous retrouverez toutes nos communications (tracts, courriers...)  
N'hésitez pas également à nous solliciter via notre rubrique « **Nous contacter** ».



## DERNIÈRE MINUTE

### A LA QUESTION : POURQUOI LA CFDT N'A PAS SUIVI LES APPELS A LA GREVE CET ÉTÉ ?

Certaines des revendications des préavis CGT de l'été sont entendables et la CFDT en a bien conscience. C'est en ce sens que nous avons demandé et obtenu une réunion GEPP (le 14 sept) afin d'évoquer dans un premier temps la problématique des effectifs qu'il faudra bien régler un jour (avec 200 départs de salariés sur ASF/an, les organisations de travail ne tiennent plus, notamment en période de forte activité).

Comme les 3 autres OS représentatives (FO, CFE-CGC, UNSA), la CFDT a cependant fait le choix de ne pas faire de surenchère sur la période estivale afin de ne pas mettre davantage de pression sur le personnel encore disponible sur cette période de congés. Cela ne signifie pas que nous resterons sur cette position dans les mois à venir avec des échéances importantes (NAO, prime Macron, jours ancienneté, débloqué anticipé de l'épargne salariale etc.).



***Il faudra pour cela retrouver un vrai dialogue !***

***Nous sommes prêts, la Direction l'est-elle ?***

S'appuyant uniquement sur ses données statistiques, la Direction est restée sourde à nos remontées : « notre Qualité de Service était très bonne, tout s'est bien passé ». Celles et ceux qui étaient sur le terrain apprécieront...La CFDT a averti la Direction : hors de question de revivre le même été en 2023, il faudra absolument des saisonniers en nombre sinon chacun prendra ses responsabilités.



### ACCORD QVT

#### Pourquoi la CFDT n'a pas signé ?

Aucune Organisation Syndicale n'a validé le projet d'accord QVT présenté fin 2021 ; la Direction a alors proposé en mai 2022 une nouvelle réunion de négociation à l'issue de laquelle, quelques amendements peu-significatifs sont venus enrichir le projet. FO, UNSA se sont déclarés signataires, la CFE-CGC, CGT et la CFDT non-signataires. N'atteignant pas les 50% de représentativité syndicale, l'accord ne pourra donc s'appliquer.

#### Un accord qui aurait entériné une régression !

Considérant qu'il s'agissait de poser la première pierre dans l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise, la CFDT a signé en 2018 le premier accord QVT ASF. Quatre ans plus tard, le nouveau projet d'accord présentait des garanties sur le télétravail ainsi que la prime sur la 2ème médaille du travail (2 revendications CFDT) sans pour autant apporter de nouvelles avancées significatives sur d'autres points.

**Comment ratifier un accord en deçà du précédent ?** La suppression d'avantages acquis est hélas devenue monnaie courante dans notre entreprise, nous le dénonçons et le déplorons.

Et pendant ce temps, les pressions insidieuses se développent tant sur les organisations de travail que sur les salariés, générant chez certains du mal-être et des arrêts de travail. Les contraintes liées aux baisses d'effectifs et budgétaires pèsent chaque mois davantage sur ces organisations et donc sur la qualité de vie des salariés ASF

**Pour ces raisons, hélas non exhaustives, la CFDT ne pouvait signer un tel accord.**

## DROIT SYNDICAL ET PROTECTION DES SALARIÉS

### ON RÉGRESSE

Jusqu'à juin 2022, les 5 syndicats représentatifs ASF bénéficiaient d'une convention de Droit Syndical leur octroyant des moyens financiers et en heures de délégations ainsi que divers dispositifs leur permettant d'effectuer correctement ce travail syndical indispensable à un dialogue social de qualité. Pour diverses raisons plus ou moins avouées, la Direction a dénoncé cet accord pour en négocier un nouveau forcément moins favorable. Parce que trop proche du minimum légal (avec une société en couvrant 2700 km de réseau), **aucun syndicat ASF n'a signé ce nouveau projet d'accord.** En tant que salarié, vous n'avez probablement pas conscience de l'incidence de cet échec. Ce sont pourtant vos œuvres sociales à disposition dans les CSE qui sont désormais en danger car ce sont bien vos élus qui gèrent la politique des œuvres

sociales... mais comment continuer cette gestion sans moyens financiers et sans temps pour le faire ? Ne reste plus que le droit syndical « légal », que l'entreprise ne peut pas nous enlever. Soyez-en certains : nous l'utiliserons au maximum pour vous

représenter. En revanche, nous pouvons oublier le terme « dialogue social », et s'habituer au terme « décision unilatérale » qui régit désormais les relations



sociales au sein de l'entreprise. Le pire est à venir...

**Une nouvelle ère inquiétante vient donc de s'ouvrir sur ASF : avec moins de moyens pour les syndicats et pour les CSE, c'est moins de moyens pour vous représenter et pour la gestion des activités de vos CSE** ”

# VIABILITÉ

## QUELLE ORGANISATION DU TRAVAIL ? LA DIRECTION DOIT ÉCOUTER LE TERRAIN !

Cette négociation entamée il y a plus d'un an à la demande d'un syndicat a donné l'opportunité à la Direction de balayer certaines conventions (notamment les C37 & C51) et d'en extraire la substantifique moëlle...forcément à son avantage et au détriment des équipes Viabilité.

Ainsi, la Convention 37 devenue un outil de management appréciable tant pour les OA que pour leurs managers, se voit aujourd'hui complètement remise en question avec pour seule finalité, la baisse de la masse salariale.

La C37 pourtant signée en 1996 est aujourd'hui encore adaptée à l'organisation de travail de cette filière soumise aux impondérables climatiques ou même, indirectement aux contraintes liées au manque d'effectifs et/ou de moyens matériels.

Alors pourquoi remettre en question une

convention utile à l'exploitation ? La CFDT a alerté la Direction en pointant l'incompréhension et la colère des équipes viabilité avec pour première conséquence une démotivation réelle et légitime ; il est encore temps pour la Direction de rectifier les consignes RH applicables sur les TSA 2023, c'est ce que prôneront les équipes CFDT en région lors de l'étude de ces TSA. La prochaine réunion de négociation Viabilité se tiendra le 13 octobre, la CFDT viendra avec des propositions concrètes.



**LA CFDT C'EST VOUS !**  
REJOIGNEZ LA 1<sup>ère</sup> ORGANISATION SYNDICALE DE FRANCE

- BÉNÉFICIEZ** de tous les services aux adhérents
- INTÉGREZ** une organisation forte et structurée
- RESTEZ** informé et connecté à tout moment

Prestation en cas de grève, soutien juridique, réponses à la carte, réseau d'expertises composé de militantes et militants pour vous accompagner et vous conseiller, adhésion éligible au crédit d'impôt (66% du montant de la cotisation)...

**Adhérez** à la CFDT

>> CONTACTEZ-NOUS





# MONÉTISATION DES RTT

## UNE FAUSSE BONNE MESURE

La monétisation des RTT rendue possible par la Loi de finances rectificative du 16 août 2022 stipule que les salariés qui disposent de journées ou demi-journées de repos dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail pourront se les faire payer, avec une majoration au moins égale à celle appliquée sur les premières heures supplémentaires. Ces sommes seront exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales patronales.



**Pour la CFDT, cette mesure remet en question les 35 heures, le tout sans aucune négociation au niveau de l'entreprise.**

Il s'agit en fait de proposer à certains salariés de travailler beaucoup plus en gagnant peu avec inéluctablement un impact sur les négociations salariales à venir. Mais la loi l'autorise jusqu'à fin 2025, c'est désormais à chaque salarié de faire son choix (attention, il n'y a aucune obligation, vous pouvez continuer de poser vos RTT plutôt que de vous les faire payer). Ce dossier sera évoqué au niveau ASF le 13 octobre prochain.

### INTÉRESSEMENT/PARTICIPATION DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Un accord vient d'être signé au niveau du Groupe VINCI afin d'autoriser le déblocage anticipé des primes Intéressement et Participation versées sur le fonds CASTOR avant le 31/12/2021. Pour rappel, la loi votée cet été ne permet pas le déblocage des sommes épargnées après le 1<sup>er</sup> janvier 2022 ni celles épargnées sur le PERCO. Suite à cet accord, AMUNDI publiera rapidement le mode opératoire qui permettra à tous les salariés du Groupe de pouvoir débloquer jusqu'à 10 000€ en une seule fois avant le 31 décembre 2022. Un justificatif n'est pas nécessaire pour le déblocage mais **attention**, ce dernier pourra être ensuite exigé par les services fiscaux afin de prouver que les sommes débloquées ont bien été affectées à l'achat d'un ou de plusieurs biens ou à la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services.

### LE TÉLÉPÉAGE POUR TOUS DEMANDE D'OUVERTURE DE NÉGOCIATION

La CFDT a demandé l'ouverture de négociation d'un avenant de l'« accord d'entreprise relatif aux modalités de gestion d'un droit préférentiel de passage en gare de péage. » afin d'intégrer tous les salariés embauchés depuis le 8 mars 2017 (date de signature de cet accord). Le but de notre demande n'est pas de renégocier chaque paragraphe mais consiste uniquement à faire bénéficier du même avantage à tous les salariés.

### PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR UNE MISE EN APPLICATION POSSIBLE

La loi "pouvoir d'achat" autorise le versement d'une PPV jusqu'au 31/12/2023. Il s'agit d'un dispositif permettant aux entreprises de verser une prime défiscalisable jusqu'à 6000€.

**2 options** : négocier un accord ou application de mesures unilatérales. ASF n'a pas encore tranché concernant ces 2 options ni du montant qui pourra fluctuer en fonction de la CSP et/ou du revenu du salarié, ni de la périodicité (jusqu'à 4 fois/an jusqu'au 31/12/2023). Seront éligibles tous les salariés (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) présents à la date du versement, de l'accord d'entreprise (ou décision unilatérale)."

