



#BienInformés

2^{ème}
NUMÉRO

L'année 2022 commence fort avec l'accord sur les augmentations salariales (NAO) et va se poursuivre avec intensité par toute une série de négociations importantes (périmètre établissements, viabilité, mobilité durable...).

Et 2022 sera cruciale pour le dialogue social dans l'entreprise avec la négociation sur le droit syndical qui paradoxalement, vous impactera directement. On verra à ce moment-là les vraies intentions de la Direction : favoriser le dialogue social et le travail des élus ou le museler et empêcher vos représentants d'agir. Ce n'est pas la mère de toutes les batailles mais presque...car **sans moyens vos représentants ne pourront plus agir pour défendre vos intérêts** collectifs, dans les négociations, ou individuels quand cela est nécessaire. Sans parler de toutes les actions au niveau des CSE - le travail dans les instances et les commissions mais aussi très concrètement en ce qui concerne **les œuvres sociales/sport/loisirs - qui en pâtiront nécessairement et sévèrement**. Même si nous sommes très pessimistes au vu des premiers échanges sur le sujet, la **CFDT** continuera de vous informer.

C'est l'objectif de cette deuxième Newsletter. N'hésitez pas à consulter régulièrement notre site www.cfdt-asf.com où vous retrouverez toutes nos communications (tracts, courriers, actions...). Vous pourrez également nous solliciter via notre rubrique « **Nous contacter** ».

Négociations : réussites, échecs et espoirs...

Nouvel abondement PERCO

La **CFDT** a signé en fin d'année 2021 un avenant relatif au PERCOL Archimède. A partir du 1er Janvier 2022, pour 400€ versés, l'ensemble des catégories Exécution et Maitrise du groupe VINCI bénéficieront d'un **abondement maximal de 600€** (vs 400€ auparavant) ; les versements au-delà de 400€ restent possibles mais ne sont toujours pas abondés.

Seulement 20% des salariés Exécution et Maitrise investissent dans cette épargne, contre un peu plus de 40% pour les cadres. Cet avenant devrait donc encourager les salariés des catégories Exécution et Maitrise à investir dans ce dispositif qui permet de préparer sa retraite dans des conditions fiscales avantageuses.

Pour la catégorie Cadre, le dispositif reste hélas inchangé (abondement maximal de 400€ pour 400€ versés). S'appuyant sur l'existence des dispositifs de Complémentaire qui sont déjà en place pour cette CSP (Reverso pour le groupe, et la surcomplémentaire AGRR pour ASF) et malgré l'insistance de toutes les organisations syndicales, le groupe n'a pas voulu faire évoluer ce dispositif pour les Cadres.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Fabrice BERGERY
Délégué Central
CFDT ASF

06 15 13 86 36

 fabrice.bergery@gmail.com

www.cfdt-asf.com

Nos valeurs

Émancipation
Démocratie
Indépendance
Solidarité
Autonomie



CFDT-asf.com

Négociations : réussites, échecs et espoirs...

NAO 2022 (négociation salaires) : un accord in extrémis

Suite à la 1^{ère} réunion de négociation de décembre 2021, la **CFDT** a adressé un courrier revendicatif avec des demandes précises et raisonnables (<https://www.cfdt-asf.com/nao-2022-les-revendications-de-la-cfdt/>).

**VOUS AVEZ LE CHOIX
ENTRE
3% et 2%**



Cette négociation très compliquée a finalement permis de trouver in extrémis un accord malgré une exigence stricte imposée par la Direction (celle d'une **répartition des enveloppes à distribuer : 50% en AG/ 50% en AI**). Cette **condition non négociable** laissait donc très peu de marge de manœuvre aux organisations syndicales : avec une enveloppe globale de 3% (AG+AI), affecter 50% de l'enveloppe en AG (Augmentation Générale) et 50% en AI (Augmentation Individuelle) reste en effet un exercice philosophiquement compliqué syndicalement...mais les mesures unilatérales de la Direction en cas de non-signature auraient maintenu ce principe avec une enveloppe globale nettement inférieure.

Catégories professionnelles	Répartition des augmentations		Enveloppe globale
	Générales (AG)	Individuelles (AI)	
O,E,MQ (Ouvriers, Exécution & Maîtrise Qualification)	1,50%	1,50% (500€ minimum/an)	3%
ME (Maîtrise Encadrement) & Cadres I,J,K,L	-	3% dont talon de 1.5% (AI minimum de 1.5%)	3%
Revalorisation des primes éloignements de 10%			

L'accord prévoit la distribution d'une **AG de 1.5% à tous les salariés (ou un talon pour la ME et les cadres)** complétée d'une **AI minimum de 500€/an pour au moins 50% des O,E,MQ** (soit 38.46€/mois sur le salaire de base sur 13 mois) ou d'une **AI minimum de 1.5% pour la ME et les cadres** ; la Direction a bien insisté sur le fait qu'il s'agissait-là d'un socle minimum de bénéficiaires, **charge ensuite aux managers de distribuer à davantage de salariés**. Une enveloppe AI de plus de 2 M€ (pour environ 3300 salariés) doit permettre d'atteindre cet objectif. Une attention particulière en AI est également prévue pour les salariés de moins de 30 ans et/ou avec une ancienneté inférieure à 5 ans.

Avec une proportion des enveloppes AG/AI non négociable (ce qu'ont dénoncé toutes les Organisations Syndicales), il appartient désormais à la Direction de valoriser cet accord. Une commission de suivi permettra rapidement de constater si les promesses sont tenues... et la **CFDT en tiendra compte pour les prochaines NAO.**

Accord Diversité : pourquoi la CFDT n'a pas signé ?

Le projet d'accord diversité n'était pas à la hauteur des attentes des salariés. Ce projet d'accord très éloigné de leur quotidien, est une addition de belles idées, de belles valeurs, auxquelles tout un chacun a envie de se rallier. Mais aux vues de l'application du précédent accord, la **CFDT** affirme que tout cela est une succession de belles paroles désincarnées qui ne résiste pas à l'examen des cas concrets. Nous avons dû batailler pour faire respecter les droits de salariés en congé parental, batailler aussi pour permettre à des salariées à temps partiel de pouvoir revenir à temps complet ; nous pourrions continuer la liste des cas contrevenants à l'esprit d'un accord diversité respecté. La Direction a également refusé d'intégrer dans cet accord le fait de publier la totalité des postes à pourvoir : l'égalité des chances dans une entreprise, c'est aussi cela.

Nous ne pouvons que regretter l'échec de cette négociation pourtant censée porter des thèmes chers aux valeurs de la **CFDT**. Le non-respect des accords et le refus de prendre en compte les problèmes des salariés sur le terrain ne permet pas d'avancer et de construire.

Accord QVT : pourquoi la CFDT n'a pas signé ?



Nous pourrions justifier cette non-signature tout simplement par l'ambiance qui règne dans cette entreprise depuis plusieurs années et ne cesse de se dégrader. Il ne se passe pas un jour sans que nous rencontrions des salariés désabusés, démotivés voire « au bout du rouleau ». Les changements d'organisations de travail incessantes mises en place pour palier à la politique dogmatique de baisse des effectifs sont la cause de ce ras le bol général. Les situations de surcharges de travail se multiplient sans pouvoir entrevoir une quelconque amélioration.

Le déferlement de communication à la gloire d'une entreprise fantasmée par ses dirigeants ne peut plus cacher, pour bon nombre de salariés, les difficultés bien réelles dans l'exercice de leurs missions. La Direction reste figée sur des positions dogmatiques, complètement en décalage avec l'évolution de la société, les nouveaux modes de travail, et avec ce que souhaitent les salariés d'ASF. Alors, oui l'entreprise innove, sauf dans un

domaine : le management ! Pour faire des open-space (non-voulus) on est forts, pour moderniser nos modes de fonctionnement, moins. L'absence de reconnaissance et l'impossibilité pour beaucoup de progresser dans leurs métiers d'origine, s'ajoutent et alimentent ce désamour pour une entreprise qui a eu par le passé un comportement plus humain. Pour toutes ces raisons, la **CFDT** n'a donc pas signé ce projet d'accord qui était en net recul par rapport au précédent (accord d'avril 2018 signé par la **CFDT** qui intégrait notamment un seuil minimum de jours télétravail/semaine et la 2^{ème} médaille du travail).

Notre tract : <https://www.cfdt-asf.com/accord-qvt-a-cfdt-ne-sera-pas-signataire/>

Echec des négociations sur les médailles du travail, filière administrative, badge TIS pour tous, avenant ICP3, ...

Comme d'autres syndicats, la **CFDT** a demandé l'ouverture de plusieurs négociations, demandes acceptées par la DRH...avec pourtant un constat systématique d'échec sur chacune de ces négociations. Concernant :

- ✓ les gratifications sur les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} **médailles du travail** (récompensant respectivement 30, 35 ou 40 ans d'années de travail), le but de notre demande était de récompenser la fidélité et le dévouement des salariés ASF qui ont une ancienneté moyenne de 27 ans (pour un âge moyen de 51 ans !) avec des conditions de travail impactées par une gestion drastique des effectifs (« faire toujours plus avec toujours moins »). Fin de non-recevoir de la Direction.
- ✓ la **filière administrative**, il s'agissait de reconnaître les évolutions incessantes de nombreux postes et la montée en compétence des salariés de la structure. Comment reconnaître cet état de fait sans parler classification et revalorisation ? Sujet tabou, fin de non-recevoir de la Direction qui a également refusé un audit externe sur cette filière.
- ✓ le **badge TIS pour tous les salariés** : les collaborateurs ASF embauchés après l'accord badge TIS signé en 2017 ne bénéficient pas des mêmes avantages que les salariés présents à la date de signature de cet accord. Il est grand temps de rattraper cette injustice, ce que refuse encore à ce jour la Direction.
- ✓ **avenant ICP3** : suite aux baisses de majorations liées aux réorganisations de travail, la **CFDT** demandait à recalculer tous les ICP3 des salariés concernés en gardant le calcul le plus favorable : la Direction n'était pas contre...à condition de renégocier alors l'intégralité de la C80 ! Inconcevable pour la **CFDT**.

Les prochaines échéances

- ✓ CSSCT-Centrale (23 février & 8 juin)
- ✓ CSE-Central (24 mars)
- ✓ Négociation Viabilité (24 février & 30 mars)
- ✓ Négociation Mobilité Durable (24 février & 31 mars)
- ✓ Négociation jours ancienneté (30 mars)
- ✓ Négociation Nombre et Périmètre Etablissements (27 avril & 19 mai)
- ✓ Pseudo-négociation Droit Syndical (24 février, 31 mars, 27 avril, 19 mai)

Ce qu'il faut retenir de ces derniers mois...

Organisation du travail

Les orientations stratégiques présentées lors du **CSE-Central du 8 septembre 2021** nous ont confirmé que les organisations de travail vont encore évoluer sur ASF. Parce que diriger c'est aussi prévoir, qu'une entreprise anticipe l'avenir est plutôt rassurant pour ses salariés. Ce qui est en revanche plus inquiétant, c'est le vécu du terrain : les dernières réorganisations nous ont à chaque fois démontré qu'elles se faisaient systématiquement au détriment des effectifs et donc de la QVT (Qualité de Vie au Travail). Faire toujours plus avec toujours moins n'est aujourd'hui plus possible, nous sommes arrivés au bout de cette philosophie...

C'est pourquoi l'intersyndicale a obtenu une **CSSCT-Centrale Extraordinaire** (28 janvier 2022) afin de trouver avec la Direction des solutions curatives au mal-être engendré par ces réorganisations : il est désormais urgent de trouver des solutions.

La Direction semble enfin prête à échanger sur le sujet et la **CFDT** s'impliquera de façon constructive dans cette initiative devenue primordiale. En collaboration avec la CARSAT, la Direction et la CSSCT-Centrale travailleront ensemble afin d'élaborer un plan d'action à valider lors de la CSSCT-Centrale du 23 février. Il faut absolument libérer la parole ! Pour la CARSAT et les élus, la piste d'un questionnaire KARASEK à l'attention des managers semble intéressante à exploiter.



Information 1% logement

Il nous semblait utile de rappeler que les salariés ASF bénéficient d'une aide au logement intéressante suivant le profil (**achat, travaux, agrandissement, location, prise en charge de cautions pour les salariés ASF ou enfants** etc...). Quelques liens intéressants : www.actionlogement.fr ou **0970 800 800**

Les assistantes sociales ASF sont bien informées sur ces sujets et peuvent vous accompagner. N'hésitez pas également à solliciter vos représentants **CFDT** qui vous orienteront dans vos démarches.

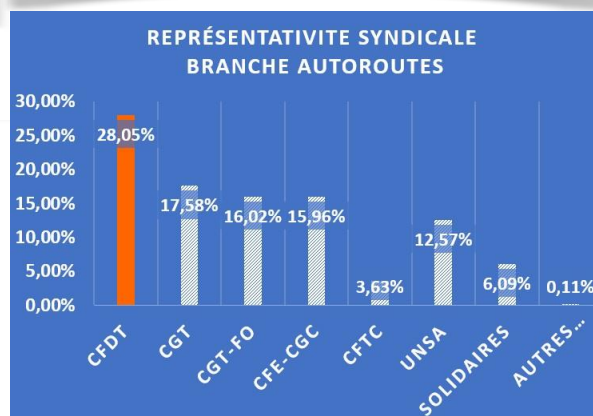
Villas ASF

La **CFDT** est intervenue à de nombreuses reprises en région et en central pour tenter d'obtenir un plan d'action sérieux sur la rénovation thermique des logements ASF. Un état des lieux est en cours.

La **CFDT** veillera donc à ce que le plan d'action soit sérieux, rapide et suivi de faits.

Nouvelle représentativité syndicale Branche Autoroutes

Pour rappel, seules peuvent négocier avec la commission sociale de l'ASF, les organisations syndicales ayant obtenu à minima 8% de représentativité dans le secteur autoroutier national. (regroupement des résultats électoraux toutes autoroutes confondues). Une nouvelle mesure d'audience syndicale vient d'être réactualisée pour 4 ans au niveau de la branche autoroutes (ASF). Avec cette 1^{ère} place, la **CFDT** continuera de peser dans les négociations de branche et donc sur ASF.



Syndicats	Contributeurs (3358 inscrits)	%	Montant attribué (4€/salarié)
CFDT	610	27,05%	1 793 €
FO	493	21,86%	1 468 €
CGT	469	20,80%	1 487 €
CFE-CGC	312	13,84%	775 €
UNSA	306	13,57%	866 €
SANS ATTRIBUTION	65	2,88%	0 €
	2255	100,00%	
Contributions enregistrées	1664		6 389 €

Campagne chèque Syndical

Depuis la 1^{ère} campagne chèque syndical de 2020, malgré une baisse des effectifs et de la participation (dans un contexte sanitaire particulier), la **CFDT** reste la 1^{ère} organisation syndicale en termes de contributions avec une progression sur son étiquette comparée à 2020 (pour rappel, le panachage était possible, 10€ étaient attribués/salarié en 2020 vs 4€ en 2022).

Un grand MERCI pour votre soutien !