

N É G O C I A T I O N F I L I È R E T S

La négociation sur cette filière va commencer demain, jeudi 4 février 2010. Vous avez été nombreux à nous communiquer vos réflexions, vos interrogations voire vos inquiétudes.

Ce document se veut une synthèse la plus précise et représentative des réflexions qui serviront de socle à l'équipe CFDT pour la négociation, sous réserve bien évidemment des évolutions lors des prochaines réunions.

➔ **Avenir de la filière.** S'assurer, à travers un accord que les TS resteront des salariés d'ASF. Cela a été confirmé à plusieurs reprises par la direction. Il faut que ce soit formalisé. De plus, il faut obtenir les garanties que le recours à l'externalisation de certaines tâches n'est pas envisagé, car ce serait contradictoire avec les affirmations de la direction sur le professionnalisme des équipes actuelles.

➔ **Polyvalence sur 2 ou 3 métiers.** Certaines DRE souhaitent une polyvalence sur 3 métiers en permanence. Pourquoi ? Selon quelles justifications ? Nous demanderons des précisions dès demain.

- Si polyvalence sur 3 métiers, il s'agit du technicien polyvalent reconnu en classe F ;
- Si polyvalence sur 2 métiers seulement, quel niveau de rémunération ?

➔ **Définir concrètement** les réels besoins de l'entreprise. Quels seront les métiers absolument incontournables dans la polyvalence ?

- **Péage** : contenu du poste exact. Parcours de formation précis ;
- **Tracé-Réseau** : contenu du poste exact. Parcours de formation précis ;
- **Electrotechnique** : contenu du poste exact. Parcours de formation précis ;

• **Quels sont les métiers** sur lesquels ASF souhaite concentrer les moyens ? Selon nous, la contrainte du changement n'est pas la même selon que l'on soit technicien réseau, technicien péage ou électrotechnicien. Les impacts en termes d'adaptation sont-ils vraiment identiques ?

➔ **Travail du week-end.** Ce n'est pas cohérent avec les principes affichés. Il est impossible d'assurer une maintenance préventive pendant ces jours là, par définition chargés. Les interventions ne pourront être que curatives, et l'astreinte est là pour ça. Par conséquent, nous combattons l'idée du travail du week-end qui crée inutilement de la confusion.

➔ **Amplitude de la journée de travail sur la plage 6 heures/19 heures.** La Convention d'entreprise n°51, en place depuis 10 ans, ne permet pas cette possibilité. Pourquoi y aurait-il un besoin soudain de s'engager dans une organisation en 6 heures/19 heures sauf à contourner le recours aux HI dans la plage 6 heures/8 heures et 17 heures/

19 heures ?

Ce point suscite beaucoup de discussions, ce que nous comprenons parfaitement car cette nouvelle amplitude ne repose, selon nous, sur aucun fondement.

➔ **Forfaitisation des heures d'intervention.** Le débat n'a pas permis d'éclairer complètement ce sujet. Une des raisons est la disparité entre les différentes DRE. Mais, pour la CFDT, ce n'est pas suffisant et cela complique en tout cas une éventuelle forfaitisation. Les HI sont un accessoire de salaire aléatoire, et il convient de rentrer davantage dans les détails, par région pour pouvoir appréhender si, oui ou non, il faut les forfaitiser afin de stabiliser et pérenniser cet accessoire.

La CFDT a toujours défendu la forfaitisation d'un certain nombre d'accessoires de salaires, notamment parce qu'ils boostent la rémunération en général. Mais cela doit se faire avec exigence, et en toute connaissance de cause.

➔ **Astreinte** : Le tour à 4 doit être formalisé comme organisation a minima, ce qui permet de garantir 13 astreintes annuelles en moyenne. Pour autant, le dimensionnement des équipes doit-il être uniquement basé sur ce critère là ? Pour la CFDT, il convient de tout mettre sur la table : spécificités tracé [secteur urbain ou péri urbain par exemple], étendues géographiques et la diversité des composantes : parc matériel, PC Cap, téléopération, projets d'intégration de nouvelles technologies en cours ou à venir, etc.

➔ **Accompagnement des formations.** Le plan de formation devrait se développer sur deux axes : le compagnonnage et une formation technique de base, qualifiante [habilitations et certifications] reconnue comme telle. Une formation au rabais exposerait les salariés à des risques professionnels particuliers.

➔ **Assistance clientèle.** Ce débat n'a pas lieu d'être dans cette négociation, car selon nous il ne s'agit en aucune manière pour un TS de remplir des tâches dévolues au péage. C'est totalement ubuesque, et la CFDT s'y opposerait. C'est plutôt la réflexion sur le contact avec les clients qui doit être posée, et cela ne doit pas se faire à travers une négociation particulière, mais bien dans le cadre de la charte d'engagements [tous concernés].

➔ **Futures embauches.** S'assurer d'une équité de traitement entre salariés actuels et futurs embauchés [en lien avec le rééquilibrage de la pyramide des âges et l'embauche de jeunes].

Enfin, les courriels alarmistes qui circulent actuellement sur les messageries sont bien évidemment à prendre en compte. Mais il nous semble indispensable de ne pas se braquer par avance, car il est désormais temps d'aller au fond des choses pour ce qui concerne votre filière. Les tergiversations n'ont que trop duré, et pendant ce temps la polyvalence officieuse "et non rémunérée" s'insinue absolument partout.