

PLEIN PHARE

É D I T I O N S P É C I A L E A S F

Février 2008

« **Occupons nous de nos collaborateurs !** » Pierre Anjolras, rapport d'étonnement de février 2007

Derrière ces belles paroles se cache une réalité différente. Aujourd'hui, ASF s'est résolument engagée dans un chantier de réformes, dans lequel l'entreprise claironne que l'homme en sera le centre. En 2007, le rythme s'est emballé et s'est traduit par la conclusion d'accords majeurs sur la GPEC, la CATS, la formation ou encore le péage. Autant d'étapes dans lesquelles les salariés devraient se retrouver. Dans la foulée, d'autres négociations très importantes ont été engagées : sur les filières Télécom, Viabilité/Atelier, sur la couverture sociale, l'astreinte... Pour autant nous ne pouvons continuer à ouvrir sans cesse de nouveaux dossiers sans prendre le temps de refermer ceux qui sont derrière nous.

Le rythme social, c'est donner les moyens aux responsables de « *choyer leurs collaborateurs* », notamment en prenant le temps de écouter, en valorisant des entretiens professionnels de qualité. C'est aussi de donner le temps à tous de s'approprier les enjeux et les mutations engagées, comme les classifications ou la nouvelle politique de rémunération.

Le rythme social, c'est aussi de faire respirer le dialogue social en prenant le temps d'aller au bout des dossiers, sous peine de prendre le risque d'inquiéter et de mécontenter tout le monde.

Le rythme social c'est enfin de ne pas donner l'impression que l'on touche un peu à tout, sans aller au fond des choses. C'est surtout mettre des actes sur les paroles pour vraiment donner envie d'y croire...

SOMMAIRE

Classifications.....	pages 2 et 3
Epargne salariale.....	page 3
Péage.....	page 3
Formateurs.....	page 3
Viabilité.....	page 4
Télécom.....	page 4

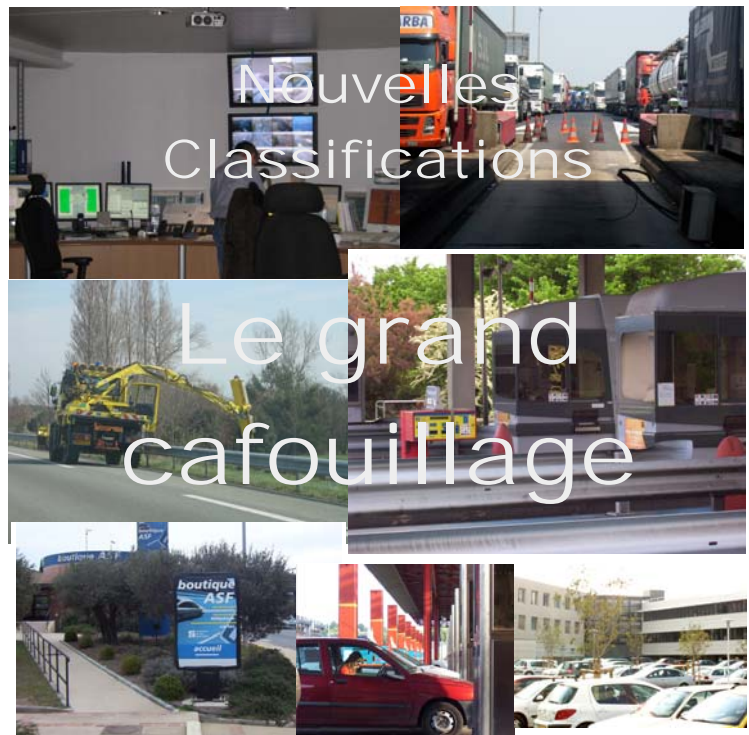
Retrouvez toutes nos infos et rejoignez nous sur :

Intranet :

Page d'accueil - rubrique Espace Syndical

Internet :

<http://cfdtautoroutes.free.fr>



Nouvelles
Classifications

Le grand
cafouillage

L'ensemble des organisations syndicales a signé le 30 juin 2006, avec le syndicat patronal des sociétés du secteur autoroutier, une convention collective de branche comportant le calendrier de mise en place d'une nouvelle classification des emplois. Il s'agissait d'instaurer dans toutes les entreprises concernées, et au plus tard le 1^{er} janvier 2008, une même grille de classification moderne et adaptée, telle qu'il en existe dans une grande majorité des entreprises en France. Cet accord précisait les principes et la méthode de classification des emplois relatifs à ce nouveau système, voulue par les partenaires sociaux comme équitable, pertinent et évolutif, ainsi que les conditions de recours des salariés en cas de désaccord. Les partenai-

res sociaux ont donc choisi une méthode de classification éprouvée, dite « méthode Hay ». Le nouveau système de classification regroupe, dans une grille, 16 classes alphabétiques réparties en 3 catégories : Exécution : classes A à C ; Maîtrise : classes D à H ; Cadre : classes I à P.

LA MÉTHODE HAY

Cette méthode est utilisée dans la majeure partie des grandes entreprises, en France et dans le monde. Elle permet une méthode d'évaluation des emplois basée sur la description du poste, indépendamment de celui qui l'occupe.

La description de poste est donc bien l'opération la plus

importante de la démarche. C'est à partir de ce document que chaque pesée a été faite et que chaque poste a été classé avec la rémunération associée. Tous les éléments de description du poste doivent être identifiés et pour se faire des échanges avec la hiérarchie devaient être organisés. Ces éléments, chaque salarié doit bien s'assurer qu'ils figurent dans la description de son poste.

Sont décrits: les missions principales, la dimension (effectif en responsabilité, chiffre d'affaire, budget), l'organisation, l'environnement, le contexte, les responsabilités principales, les relations internes et externes et les profil et compétences requises.

Chacun des postes décrit est analysé ensuite par des membres de la DRH formés par la société Hay, qui procèdent à une pesée de chaque poste par attribution de points aux différents critères d'évaluation de celui-ci. Une fois l'ensemble des postes analysés, ils sont positionnés dans la grille des 16 classes, appelée cartographie des métiers.

LES RAG, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Chacune des 16 classes possède une rémunération annuelle garantie (RAG). Il s'agit de la rémunération brute sur l'année civile en dehors, notamment, des heures supplémentaires et complémentaires, des majorations conventionnelles, de l'astreinte, de la participation et l'intéressement, etc. Par contre l'indemnité de congés payés est bien comptabilisée.

Aucune rémunération annuelle d'un salarié ne peut donc être inférieure à la RAG de la classe à laquelle son emploi est rattaché.

Quand un salarié est embauché, il ne peut pas être rémunéré en dessous de ce plancher.

Quand un salarié accède à un métier situé dans une classe supérieure, sa rémunération de base bénéficie d'une « augmentation individuelle » [AI]. Les AI négociées sur ASF = classe B : 4 %, C : 4,5 % ; D : 6 % ; E : 8 % ; F : 12,5 % ; G : 15 %). A partir de la classe H il n'y a plus d'AI fixe et automatique mais une AI fixée au cas par cas. Pour toutes les classes, si le salaire de départ, augmenté de cette AI, n'atteint pas la RAG de la classe d'arrivée, il est complété d'autant. Voir accord d'entreprise n°81.

Les lettres envoyées aux salariés font référence aux RAG de branche. **Des RAG spécifiques aux ASF, supérieures à ces dernières, seront négociées courant 2008.** C'était une demande de la CFDT.

UNE MISE EN PLACE PROBLÉMATIQUE

Ces nouvelles classifications sont effectives aux ASF depuis le 1^{er} janvier 2008. Nous aurions bien aimé, à l'occasion de tels changements, que les actes soient à la hauteur des « beaux discours ». Hélas, force est de reconnaître que nous sommes bien loin de ce schéma idyllique.

PROBLÈME DE MÉTHODE OU DE RYTHME ?

A quelques exceptions près, le problème reste globalement le même, à savoir une mise en place qui s'est faite quasiment sans communication. Les salariés ont appris par un simple courrier quelle serait désormais leur classe de rattachement, ainsi que le libellé de leur emploi. Au moment où la direction nous parle de « choyer les collaborateurs », de valoriser le management et de « donner envie », il va falloir revoir la copie...

La CFDT regrette cette situation, qui nuit au climat social et démontre une improvisation bouillonne, source d'incompréhensions et d'inquiétudes. Plus grave encore dans l'esprit des salariés certains postes ont changé de dénomination, sans aucune explication !

Ainsi, à titre d'exemple, des magasiniers principaux ont découvert à la lecture de leur bulletin de salaire de janvier qu'ils étaient désormais « magasiniers approvisionneurs ». Quel impact sur le contenu de ce poste ? Mystère.

La mise en place d'un nouveau système n'est pas chose facile, on peut le comprendre. Mais quand on veut aller vite, si vite, prôner le « changement de culture » et mettre « l'homme au centre des projets * », il est impératif de s'en don-



ner les moyens, concrètement, sur le terrain et notamment à ses responsables pour organiser une communication digne de ce nom, à même de répondre aux interrogations des salariés. Résultat : il ne faudra pas s'étonner si des recours surviennent !

La nouvelle rédaction des bulletins de salaire de janvier, liés à la mise en œuvre de ce nouveau système de classification, a également souffert d'une insuffisance d'explications.

A cette insuffisance se sont ajoutées celles concernant les autres « nouveautés » de la feuille de paie : intégration des paniers, mesures liées à l'accord péage, fin de l'indice etc. Peu de salariés ont donc pu comprendre ces changements et surtout vérifier l'exactitude des sommes portées sur leur bulletin. Il n'en fallait pas plus pour alimenter toutes sortes d'amalgames. La CFDT tient à la disposition des salariés des préparations Excel qui permettent de vérifier rapidement ces sommes.

VÉRIFIER LES DESCRIPTIONS

La cartographie des métiers ne suffit pas. En effet, si ce document permet de situer et de comparer le positionnement des différents métiers dans les 16 classes, il manque pour autant un aspect primordial : la description de poste. Tout salarié doit en être destinataire afin de pouvoir vérifier que rien n'a été oublié qui puisse altérer le classement de son métier.

La CFDT a demandé de communiquer aux organisations syndicales la totalité de ces descriptions. Le temps pressant, les membres de l'observatoire des métiers sont également intervenus pour que celles-ci soient directement remises aux salariés, ainsi que la cartographie des métiers.

Ce devrait être chose faite au moment où vous lisez ce document.

Sont concernés les salariés dont les métiers ne font pas partie de « familles » importantes telles que les techniciens péage, les ouvriers autoroutiers, etc. Le classement de ces métiers sont en effet facilement vérifiables, et déjà vérifiés, par les organisations syndicales.

QUELS RECOURS POSSIBLES ?

Il a donc été obtenu que la date de remise des cartographies et des descriptions de poste fasse repartir le délai de recours de 30 jours. A l'aide de ces deux documents, chacun pourra vérifier si ce classement correspond bien à leur métier. *En cas de doute, n'hésitez pas à contacter les élus CFDT.*

- Soit le recours se fait auprès de la direction, en adressant un courrier au service RH. Dans ce cas, il est préférable d'en faire une copie à un représentant du personnel.
- Soit en contactant le représentant du personnel de votre choix.

Tous les cas seront examinés par la commission qui se réunira le 19 mars 2008. Cette dernière aura à se prononcer sur la totalité de ces recours.

**cf propos tenus par Pierre Anjolras*

Les formateurs aux oubliettes ?

L'accord d'entreprise n°76, relatif aux formateurs au sein d'ASF, est entré en application en juin 2007. Cet accord a pour objectif de mettre en place une véritable reconnaissance de ces salariés qui aujourd'hui apportent un vrai savoir faire, qu'ils soient tuteurs, formateurs internes occasionnels ou techniciens sécurité formateurs.

Ainsi, au delà des moyens divers et variés que l'accord instaure, il est également prévu la valorisation des compétences acquises, à travers la rémunération de base, et à

travers une majoration de 10% du taux horaire désormais versée pendant sa mission. Mais que dire des techniciens formateurs sécurité, que la direction devait rencontrer afin d'appréhender leur situation, ainsi que la mise à niveau des uns par rapport aux autres ?

A ce jour, et malgré plusieurs relances, force est de constater que la dynamique portée par l'accord reste sans lendemain.

La CFDT a donc à nouveau saisi officiellement la direction afin que ces engagements soient tenus.



Un syndicat est le partenaire des salariés avant d'être partenaire social. Sa connaissance de l'entreprise et des droits, son analyse et sa disponibilité sont là pour vous garantir un soutien tout au long de votre carrière professionnelle. A la CFDT, nous sommes là pour vous informer, vous écouter, vous défendre, vous conseiller et nous renforcer mutuellement, en toute indépendance.

**Alors n'hésitez plus...
Rejoignez nous !**

Dès l'adhésion, la CFDT précise vos droits ; tous les adhérents reçoivent le mensuel CFDT magazine, des informations spécifiques à l'entreprise et au secteur autoroutier, un « kit adhérent » comprenant notamment le guide de vos droits [condensé du Code du travail], le guide du « futur retraité », l'intégralité des conventions d'entreprise ASF et accords d'établissement ainsi que les textes régissant la nouvelle Branche Autoroutes, etc.

C80 : Des contreparties pour les plus de 60 ans

Suite à une demande forte des signataires, les anciens TFA de plus de 60 ans ne bénéficiant pas de la CATS percevront 5 points à compter de janvier 2008. Pour les anciens modulés dans la même situation, l'équivalent des 4 % de modulation sera réintégré dans leur salaire.

Déblocage anticipé de la participation

Ce point a été abordé lors du CCE du 10 janvier 2008.

A la demande des organisations syndicales la direction a convenu

d'ouvrir une négociation sur les conditions de déblocage anticipé dès que les décrets d'application seraient connus. Elle a ajouté

qu'elle convoquerait également un CCE.

La loi ayant été adoptée le 8 février, cette négociation se tiendra le 7 mars 2008.

Techniciens péage et AVA

Alors que depuis le mois de juillet 2007, les dispositions de la convention d'entreprise n°80 étaient connues, quelques secteurs de l'entreprise n'ont pas jugé

utile d'anticiper sur des modalités à venir.

Ainsi, aujourd'hui, des formations d'AVA sont programmées en mai 2008 et il se dit même, en

totale contradiction avec l'accord, un peu plus tard encore ! Cette situation conduit immanquablement à des différences notables d'un district à l'autre, avec des techniciens péage ayant obtenu les 10 points d'AVA dès janvier quand d'autres ne les percevraient qu'en mai.

Pendant ce temps, l'assistance aux

clients est maintenue partout, même sans la formation officielle... La CFDT a demandé et obtenu que la contrepartie financière à l'AVA soit versée rétroactivement au 1^{er} janvier 2008 pour tous les techniciens quelle que soit la date de la formation, en tout état de cause, dans le premier semestre 2008 au plus tard !

Oups !

Est-ce une conséquence du rythme échevelé auquel sont soumis les services RH ?

Toujours est-il que des coquilles sont venues perturber un peu plus l'application de la convention péage. Ainsi, sur certaines régions, les superviseurs qui

en 2007 ont effectué des postes de chef de gare n'ont pas perçu sur la paie de janvier les points qu'ils étaient en droit d'obtenir.

De même, de nouveaux conducteurs péage n'ont pas touché la prime de 10000 €

qui leur est due. Après notre intervention, cette somme sera régularisée sur l'acompte sur salaire de février, rétablissant ainsi ces salariés dans leur bon droit. Mais cela fait, reconnaissons le tout de même un peu désordre !

Pas de laissés pour compte

Pour la CFDT, il importe de finaliser les nombreux dossiers en cours, Péage, Viabilité, Télécom, As-treinte, et de s'assurer de la conformité dans l'application des accords précédemment signés. Toutefois, il est des salariés

pour lesquels aucune impasse ne sera tolérée. Demain, il s'agira pour nous d'aborder la situation des salariés des boutiques, des administratifs ou encore des TS qui aujourd'hui pourraient s'estimer oubliés...

De l'avis de tous, une GPEC digne de ce nom ne peut se cantonner à une ou deux filières. Pour être efficace, elle doit offrir à toutes et à tous des perspectives d'évolution et un avenir professionnel de qualité.

Négociation Viabilité/Sécurité

Beaucoup de questions, il faudra des réponses concrètes.

La direction a dévoilé aux organisations syndicales son objectif dans cette négociation : homogénéiser la qualité du service rendu aux usagers du lundi au dimanche, ce qui suppose selon elle de mieux organiser le travail du week-end, notamment pour la propreté des aires.

Le second objectif est de mettre en place une polyvalence plus importante, notamment entre les ouvriers autoroutiers et les patrouilleurs. La direction pour autant affirme ne pas vouloir toucher aux emplois de patrouilleurs tels qu'ils existent à ce jour.

POLYVALENCE RECHERCHÉE

Alors, de quoi parle-t-on ? En quoi les organisations actuelles, impactant la propreté du week-end, ne sont pas suffisamment performantes ? Des organisations du travail, qui ont évolué avec le temps, existent aujourd'hui. Elles s'adaptent aux réalités locales, soit à travers des salariés qui y sont dédiés, soit par ceux qui y travaillent de manière épisodique, soit encore à travers le recours à la sous-traitance.

La direction souhaite homogénéiser la propreté ? Soit. Mais il convient d'abord de définir les besoins, qui sont forcément différents selon les districts.

Que signifie le travail du week-end ? Combien d'heures de travail y seraient consacrées ?

Combien de week-ends par an ? Quels salariés seraient concernés ? Parle-t-on des ouvriers logés et non logés ? Autant de questions qui devront trouver des réponses pendant la négociation, afin que nous puissions être en mesure d'apporter les éclaircissements nécessaires aux salariés.

QUEL IMPACT SUR LES ACCORDS ACTUELS ?

De la même manière, la direc-

tion souhaiterait élargir l'amplitude de la journée de travail sur une fourchette de 6 heures à 21 heures environ. Là encore, il convient d'aller plus loin. Un changement des organisations de travail pourrait à l'évidence avoir un impact sur les conventions d'entreprises n°37 et n°51. La CFDT est d'ores et déjà claire sur ce sujet : elle n'acceptera aucune remise en cause qui pourrait être préjudiciable aux salariés, notamment en termes de rémunération et de conditions de travail.

PAS DE SOLUTION IMPOSÉE

La direction a toutefois précisé qu'il n'y aura pas de changement unilatéral, et que rien ne se fera en dehors d'un accord majoritaire. La CFDT en prend acte.

Tous les enjeux de la négociation reposeront donc sur la possibilité pour tous les acteurs, organisations syndicales, salariés, et direction de répondre donc aux besoins de l'entreprise et aux contreparties pour les ouvriers. Faute de réponse à cet enjeu, les choses resteront en l'état.

Pour autant, la CFDT n'oublie pas que cette négociation devra répondre au moins à l'avenir des salariés modulés actuels, qui ne devront pas encore une fois rester sur le bord de la route.

La CFDT a un objectif majeur dans ce dossier : faire disparaître le sta-

ret modulé dans cette filière, au profit d'un statut qui reconnaisse la polyvalence de ces salariés, comme nous avons pu le faire pour le péage.

Cette négociation est très importante car elle touche à des aspects historiques, sensibles pour les salariés. Les équipes CFDT sont mobilisées sur le terrain.

N'hésitez pas à leur donner vos sentiments. La prochaine réunion de négociation est prévue pour le 5 mars 2008.



Négociation Télécom

Quels enjeux pour ASF et ses salariés ?



Cette négociation est entrée dans le cœur du sujet, notamment grâce aux deux réunions des groupes de travail qui viennent de se tenir.

AU CŒUR DE LA NÉGOCIATION

Deux réunions du groupe de travail ont donc eu lieu. Ils avaient notamment pour objectif de décortiquer le document présenté au CCE et faire le point sur l'état des lieux, district par district des effectifs [tours fixes et modulés] et des pyramides des âges, puis de faire le descriptif des futurs postes de cette filière, tels que les envisage la direction.

Un tour d'horizon des différentes organisations appliquées sur les autres sociétés d'autoroutes a permis de voir que seule ASF est organisée aujourd'hui sur 3 niveaux : PC district, PC région et CCT à Vedène. Deux modèles d'organisation sont donc possibles : une organisation [minoritaire] comme Cofiroute proche du terrain et une seconde [majoritaire], avec des PC centraux couplés ou pas avec des PC régionaux.

Optimiser le fonctionnement de la remontée de l'information tout en améliorant la gestion opérationnelle des événements, tel est l'objectif affirmé de la direction. Elle pense que cela ne peut passer que par un renforcement des moyens, c'est à dire en concentrant des salariés sur un même site, ce qui n'est pas le cas dans l'organisation actuelle des PC district où un seul salarié doit gérer lors d'un événement à la fois la remontée de l'information et sa gestion opérationnelle.

OBJECTIFS DE LA CFDT

La CFDT a rappelé que cette filière est au cœur du fonctionnement d'ASF, et a un positionnement stratégique de toute

première importance. Sans préjuger de l'issue de la négociation, 4 points seront incontournables pour la CFDT :

- **Le maintien d'emplois de qualité sur les sites**, notamment par l'évolution des postes de travail ;
- **La reconnaissance des compétences mises en œuvre** par une redéfinition actualisée des descriptions de poste, qui amèneront naturellement ces métiers en district dans les classes « D » et « E ».
- **La prise en compte de l'évolution des PC région**, qui là aussi devra se traduire, en fonction de l'issue éventuelle de la négociation, par de nouvelles descriptions de postes, avec prise en compte de la classe « F » ;
- **La reconnaissance des salariés** sans lesquels ces filières ne pourraient fonctionner, à savoir les modulés et les faisant fonction.

Tous ces enjeux devront obtenir des réponses claires de la direction. Il est important pour les salariés qu'ils soient en district, en région ou à Vedène de pouvoir envisager avec sérénité leur avenir, dans une filière inéluctablement appelée à se valoriser par l'accroissement des compétences demandées.

Classifications

En marge de cette négociation, la CFDT a écrit à la direction afin de soulever le problème de la pesée des postes des Télécom district.

Ces postes ont été classés en « C », ce qui équivaut à un poste d'exécution. Cela n'est pas compréhensible par ces salariés dont le poste a considérablement évolué ces dernières années. A l'évidence ces postes devront, quelle que soit l'issue de cette négociation, être repositionnés en classe « D » ou « E ». La CFDT y veillera.