



A u t o r o u t e s d u S u d d e l a F r a n c e

## POUR UN DÉBAT TRANSPARENT

### Edito

**V**ous avez entre les mains un document qui est le fruit de la réflexion commune des organisations syndicales CFDT- CFTC – CGC – FAT/UNSA – FO – SUD.

Cette plaquette fait le point sur l'analyse des syndicats et sur leurs revendications, et servira de support à de prochaines réunions avec les salariés sur les différents sites d'ASF.

Vous pourrez alors vous exprimer, en toute connaissance de cause, sur les propositions de la direction mais aussi et surtout sur les revendications de l'intersyndicale.

Ensuite, la négociation reprendra début avril. C'est à vous de dire sur quelles bases vous souhaitez qu'elle reprenne.

Cordialement,

**L'intersyndicale  
CFDT – CFTC – CGC –  
FAT/UNSA – FO – SUD**

### Quel projet, quels emplois, quel avenir ?

### Pour repartir sur de nouvelles bases, dans l'intérêt de tous les salariés.

**Voici maintenant plus de quatre ans** que cette négociation a commencé. Comme vous le savez, l'intersyndicale, consciente de la mutation des techniques d'encaissement du péage, tente par tous les moyens d'arriver à un accord qui puisse non seulement sauvegarder les acquis des salariés, mais également les améliorer, notamment en ce qui concerne les modulés. Car si rien n'est fait, c'est bien la politique actuelle d'ASF qui sera confortée : une modulation généralisée - *sans contrepartie* – une compression des effectifs et une dégradation des conditions de travail. Mais un accord ne doit pas se faire à n'importe quel prix.

L'orientation donnée à cette négociation n'est pas satisfaisante. En effet, la négociation en cours se fait sur les propositions de la direction, et notamment du « TSA » [Tour de Service Annuel] et du « statut intermédiaire ». Or, à aucun moment, la direction, malgré de nombreuses demandes des organisations syndicales, n'a démontré que ces organisations répondaient aux besoins. De plus, aucune garantie n'est apportée pour améliorer les conditions de vie des modulés. En effet, tout repose sur l'acceptabilité de nombreux tours fixes à vouloir basculer sur le statut intermédiaire comportant 60% de fixité et 40% de variabilité.

Alors, pour l'intersyndicale, il est impératif de parler enfin des véritables enjeux, sur lesquels la direction n'a jamais souhaité communiquer, malgré nos nombreuses demandes. La direction doit, comme il est normal dans toute entreprise en évolution, évoquer enfin sa vision à moyen terme de la filière péage. Des thèmes essentiels sont posés :

- L'évolution des effectifs et des métiers au péage ;
- Les organisations de travail et les conditions de travail ;
- Les moyens mis en place pour accompagner ces transitions ;
- Le rythme de mise en œuvre et l'échéancier.

En effet, si la direction souhaite négocier, nous devons d'abord connaître son projet. C'est sur la base d'un projet clair pour la filière péage, comportant un volet social respectueux de l'avenir des salariés actuels, que les organisations syndicales pourront alors négocier de vraies contreparties en toute connaissance de cause. Nous savons tous que l'entreprise a les moyens de réaliser les changements liés à l'automatisation, honnêtement et en respectant les salariés.

Le risque d'un échec est bien réel. Celui-ci aurait sans aucun doute des conséquences graves sur le climat social de l'entreprise. Toutes les organisations syndicales prendraient alors leurs responsabilités. La direction générale ne peut, ne doit l'ignorer.

# Salariés à Tour Fixe Annuel À QUELLES CONDITIONS ?

La direction souhaite instaurer en remplacement du tour de service actuel un TSA [Tour de Service Annuel] ou TFA [Tour Fixe Annuel] pour l'ensemble du personnel receveur et responsable de poste de la filiale péage. Le principal argument invoqué est que les tours de service datent pour certains de plusieurs années et ne sont plus adaptés aux besoins actuels.

Selon la direction, la mise en place de l'automatisation, les changements d'habitude de déplacement des clients [travail et congés], la variation des dates des congés scolaires d'une année sur l'autre font qu'un tour par roulement, tel qu'on le connaît aujourd'hui, ne permet pas d'adapter le potentiel aux besoins.

Le principe du tour de service fixe annuel serait de donner à chaque salarié concerné une vision individuelle de son activité péage pour l'année sans aucune possibilité de modification sauf sur demande de l'intéressé.

Mieux adapter le potentiel aux besoins veut dire pour le péage avoir plus de tours fixes en poste lorsque le trafic est le plus important et moins de tours fixes lorsque le trafic est plus faible, ce qui veut dire que dans un TFA il y aura des périodes de faible, moyenne et haute activité. Dans les tours actuels il y a déjà des variations de la durée du travail d'une semaine sur l'autre ou entre deux séries de postes, mais dans un TFA ces variations seront plus marquées et non pas uniquement par semaines mais aussi par périodes.

Aux dires de la direction il y a actuellement dans les tours de service un sureffectif certains jours et un sous effectif d'autres jours. Le principe du TFA est de permettre un rééquilibrage à l'intérieur de ces tours et limiter de fait le recours aux CDD.

Bien entendu cela dégagerait des gains de productivité qui pourraient en cas d'accord être en partie redistribués au personnel concerné.

La direction nous a également rappelé que l'organisation du travail est du ressort de l'entreprise et que si nous devons arriver à un constat d'échec au niveau de la négociation péage elle se réserverait la possibilité de modifier la composition des tours de service actuels chaque fois qu'elle le jugerait nécessaire.

Si l'intersyndicale devait s'orienter vers un TFA il lui faudrait des garanties sur :

- Ne pas revoir les tours chaque année, sauf si changement important de l'effectif du service, et après discussion avec les organisations syndicales ;
  - Pas de diminution de la rémunération pour les agents dont les P3 ont été ou seront supprimés ainsi qu'en cas de réorganisation des services, modification de l'organisation du travail ou autres ;
  - Ne pas accepter de variations saisonnières trop importantes : pas de semaines inférieures à 25h [3 postes] ni supérieures à 42 h [5 postes] suivies de 3 repos;
  - Affectation groupe de gares avec comme affectation principale celle du TSB actuel [paiement de l'indemnité kilométrique si affectation + éloignée que la gare principale actuelle] ;
  - Affectation district uniquement sur la base du volontariat ;
  - Maximum de 6 jours de travail consécutifs ;
  - Pas plus de postes courts ;
  - Pas plus de postes décalés ;
  - Durée moyenne de poste égale ou supérieure à la durée actuelle ;
  - Nombre de dimanches et week-ends de repos égal ou supérieur à la situation actuelle ;
  - Pas plus de 3 week-ends de travail consécutifs ;
  - Que le dernier P3 programmé soit suivi d'au moins 48 heures de repos ;
  - Décompte des congés comme pour les modulés [avec un minimum de 30 jours au lieu de 25 actuellement] afin de compenser la perte.
- Exemple : pour 10 jours de congés posés actuellement avec un TSB, l'agent bénéficie d'un global de 18 jours environ. Avec le TSA pour 10 jours posés en haute activité il n'aurait plus globalement que 13 à 14 jours ;*
- Permettre aux agents tour fixe de permuter en conservant un TFA ;
  - APA : prise en compte de la pénibilité du travail posté.

# POUR UNE AMÉLIORATION RÉELLE DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

**Ce point est, pour l'intersyndicale, un aspect incontournable de la négociation. Nous l'avons dit et répété, les conditions de travail et de vie des modulés doivent être améliorés - rapidement - de manière conséquente. Vous trouverez ci-dessous les revendications sur lesquelles l'intersyndicale vous interpelle, et demandera la poursuite des négociations.**

## Repos intangibles

- 3 week-ends de repos minimum garantis par semestre dont un de 3 jours,
- Limiter les jours de repos isolés, et en favoriser les regroupements.

## Amélioration de la visibilité

• Attribution impérative d'au moins une semaine intouchable [avec postes travaillés et repos programmés] toutes les quatre semaines, hors repos intangibles. Cela représente 13 semaines fixes programmées dans l'année, dont 1 week-end de repos programmé toutes les 8 semaines.

## Maintien de la rémunération

- Maintien de la rémunération annuelle globale,
- Maintien de la rémunération de la majoration dite d'annualisation à 5%.

## Délais de prévenance

Dans le cadre d'une meilleure anticipation du tour de service par les responsables et la recherche d'une meilleure rémunération de la disponibilité du personnel modulé, il est demandé pour tout poste modifié :

- Délai minimum de 72 heures : 3 points d'indice ;
- Délai minimum de 48 heures : 6 points d'indice ;
- Délai minimum de 24 heures : 12 points d'indice.

## Limiter le nombre de postes annuels réalisés

• Le nombre annuel de postes effectifs de travail pour un temps plein ne devra pas dépasser 190 jours. Il sera proraté au taux d'activité pour un temps partiel,

- 6 jours consécutifs de travail maximum,
- Le jour suivant un P3 ne doit pas être considéré comme un jour de repos.

## VERS UNE ÉVOLUTION DES MÉTIERS ?

Un constat s'impose : l'automatisation engendre une diminution progressive des heures d'ouverture des voies manuelles. Elle réduit ainsi les besoins en receveurs, fait peser une menace bien réelle sur ce métier dans son contenu actuel, c'est pourquoi il est impératif d'en enrichir rapidement le contenu.

En revanche, elle confirme le rôle déterminant des responsables de poste en procédant à un transfert d'heures d'activité et un apport de tâches nouvelles. Pour ces derniers, la fixité et la lisibilité de leur activité sont renforcées et sauf à vouloir généraliser coûte que coûte la modulation à tous les salariés postés, il n'y a aucune logique dans le choix organisationnel uniforme de la direction.



**M. Jacques Tavernier**  
**Directeur Général d'ASF**  
**100 Avenue de Suffren**  
**75015 Paris**

**Objet** : Négociation Péage

Toulouse, le 18 février 2005

Monsieur le directeur,

Ce courrier fait suite à notre rencontre du 23 novembre 2004. Nous avons demandé à être reçus parce que nous n'acceptons pas votre préalable à la poursuite de la négociation : le remplacement des tours fixes actuels par un tour de service annuel [TSA].

Cet entretien avait abouti à la levée de ce préalable, à condition que l'intersyndicale accepte la présentation du concept de Tour de Service Annuel. Cette présentation nous permettait d'en mesurer objectivement toutes les conséquences.

La réunion de négociation du 16 décembre 2004 nous a permis de prendre connaissance de ces TSA. Après les avoir étudiées dans les détails, aucun syndicat n'a été convaincu par vos différentes simulations. L'intersyndicale l'a explicitement déclaré lors de la réunion de négociation du 21 janvier 2005, principalement en matière de redistribution de fixité aux modulés.

Le but de notre courrier est d'évoquer, parmi les différentes raisons qui nous ont amené à prendre cette position, celles qui nous apparaissent comme de vraies questions de fond.

Cette négociation dure depuis plus de 4 ans et a déjà été interrompue une fois. Le fait que cet accord ne soit proposé que sur deux ans nous a fortement interpellés.

Selon nous, ces propositions ne rassurent en rien les personnels concernés quant à leur avenir. Deux années de lisibilité pour un emploi font plus penser à un CDD qu'à un CDI. En conséquence, les organisations syndicales signataires de cette lettre attendent de vous des positions claires sur les points suivants :

- **Perspectives d'avenir pour les salariés du péage, quel que soit le statut,**
- **Evolution du contenu des métiers du péage,**
- **Objectifs et moyens à mettre en œuvre pour les atteindre,**
- **A cinq ans, prévision en terme de gestion des effectifs [receveurs, receveurs-chefs, agents de contrôle, responsables de gares, ...],**
- **Au-delà de 24 mois, maintien ou non de l'engagement « aucun licenciement ni mutation forcée »,**
- **Le rythme d'automatisation pour les prochaines années.**

Ces questions constituent le fond du débat. Nous ne pouvons pas imaginer que vos objectifs en matière de gestion du personnel et de garantie d'emploi puissent se limiter à une vue sur 2 années et ne puissent encore reposer comme actuellement que sur une politique opportuniste. Les réponses que nous attendons de votre part se doivent d'être précises et sans ambiguïté. C'est d'ailleurs ce qui motive notre demande quant au contenu complet de votre projet pour l'avenir de la filière péage.

Confiants dans votre attachement au dialogue social, nous voulons croire que ces arguments permettront de poursuivre cette négociation dans la sérénité et dans l'intérêt de tous.

Nous vous prions d'agréer, monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations distinguées.  
Les organisations syndicales CFDT - CFTC - CGC - FAT/UNSA - FO - SUD

Mars 2005

**L'intersyndicale tiendra prochainement**  
**des réunions sur de nombreux sites.**

**Vous en serez informés par affichage sur vos lieux de travail.**