



**Autoroutes du Sud de la France  
Madame Josiane Costantino  
Directrice des ressources humaines  
Quartier Sainte Anne  
84967 Le Pontet Cedex**

Lunel, le 18 septembre 2009

Madame la directrice,

**Objet** : Négociation diversité  
et égalité des chances

Particulièrement attachée au thème de la diversité en entreprise dans tous ses aspects, la CFDT a pour objectif la mise en place à ASF un accord exemplaire, ambitieux et complet, du niveau de ceux ayant récemment été valorisés publiquement comme la formation et la GPEC.

La négociation relative à ce thème appelle de notre part la demande d'intégration de plusieurs points que nous souhaitons voir figurer dans ce texte, dont la plupart ont déjà fait l'objet d'interventions de nos représentants lors des trois premières réunions. Ces points sont les suivants :

✓ Dans le titre de cette convention, nous tenons particulièrement à voir figurer l' « égalité des chances ».

✓ Nous vous confirmons bien entendu, au niveau ASF, les revendications de la CFDT exprimées dès le début de la négociation de la branche autoroutes en ce qui concerne :

- les congés maternité : « Pas de conséquence sur la rémunération et la carrière des salariées concernées » ;
- les congés paternité : « Maintien de la rémunération et alignement sur le congé maternité concernant la non incidence de la prise de ce droit sur l'ancienneté et sur le calcul de la répartition des primes d'intéressement et de participation ». Cette avancée permettrait l'égalité des droits entre le congé paternité et le congé maternité. Une telle disposition encouragerait et faciliterait l'implication des pères lors de ce moment fort de la vie familiale pour mieux le partager tout en soulageant la charge mentale et physique des mères.

✓ Nous voulons également intégrer de façon plus marquée dans le texte de l'accord l'accueil, la formation et le recrutement en CDI des jeunes non qualifiés, effort que nous demandons volontariste de la part de l'entreprise et suivi précisément par tranche d'âge au niveau des indicateurs. Pour la CFDT, cette catégorie des « juniors », particulièrement touchée par la crise actuelle, doit en effet faire l'objet d'une attention au moins égale à celle accordée aux seniors, notamment les moins de 30 ans. C'est une des récentes recommandations fortes de l'OCDE, notamment envers ceux qui sont peu ou non qualifiés. Notre entreprise vieillit [cf pyramide des âges ASF] et l'on doit y remédier car ce vieillissement est de nature à menacer son fonctionnement, voire son évolution.

✓ Au niveau de la proportion de femmes dans l'encadrement, nous avons bien constaté sur les dix dernières années, une évolution de 17% à 24 %. Mais pour la CFDT, si cette tendance va dans le bon sens, ASF part de loin et il lui reste encore du chemin à parcourir pour se rapprocher de la parité en la matière. Nous avons également relevé, au sujet de l'accès des femmes cadres aux plus hauts postes de responsabilité, dans les niveaux P4 et P5, une stagnation ces dernières années, à un niveau bas situé autour de 10 %. Nous pensons qu'un accord diversité se doit d'intégrer un objectif d'amélioration de ces deux critères, suivis précisément dans les rapports de la nouvelle commission. De la même manière, bien évidemment cette préoccupation vaut pour tous les métiers où les femmes sont très largement sous-représentées.

✓ Concernant le plan d'action Seniors, nous vous rappelons que la convention 79 sur la GPEC fait état, en son titre V, de réflexions ultérieures, avec les organisations syndicales, sur :

- *Dispositif CATS ;*
- *Dispositions mises en œuvre par ASF pour les salariés intervenant sur le tracé ;*
- *Temps partiel temporaire avec incitation financière ;*
- *Temps partiel de fin de carrière avec incitation financière.*

*Cette liste n'est pas exhaustive.*

A propos de cette énumération :

- Le dispositif CATS prendra fin dans un peu plus de deux ans et se poserait alors avec acuité l'absence de nouvelles dispositions concernant les salariés seniors, tenant compte de la pénibilité d'une carrière effectuée en tout ou grande partie en travail posté.
- Les dispositions envisagées lors de la négociation de la convention n°79, concernant les salariés intervenant sur le tracé, n'ont toujours pas été prises, laissant cette problématique épineuse en l'état malgré l'importance que revêt pour les salariés seniors concernés, ces conditions d'intervention au niveau de leur sécurité.
- Les possibilités de temps partiel de fin de carrière, temporaire ou pas, constituent - entre autres - pour la CFDT des pistes à étudier, d'autant plus en considérant les probables modifications envisagées par les pouvoirs publics sur l'allongement des durées de cotisation et le recul de l'âge légal de la retraite, et ce pour l'ensemble des salariés.

Considérant les points développés ci-dessus, la CFDT vous confirme sa demande exprimée lors de la dernière réunion de négociation, d'inclure l'engagement d'ASF d'entamer rapidement des discussions sur le thème global des fins de carrière, comportant les volets « pénibilité » et « dangerosité », mais également tout autre dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des salariés.

D'autre part, nous vous rappelons notre demande sur le suivi de l'objectif de 10 % de maintien dans l'emploi que vous proposez, en lien avec les obligations des décrets du 20 mai 2009 : pour la CFDT ce chiffre doit être corrélé avec le pourcentage réel de seniors dans l'effectif CDI global de l'année considérée. Nous demandons en outre d'indiquer, au niveau de cet indicateur, une évaluation du pourcentage que devrait atteindre cet effectif senior, compte tenu des départs probables en retraites [et préretraites], à la fin de l'année suivante.

Nous demandons enfin, dans le but d'analyser finement le contexte des seniors à ASF, de créer un suivi des taux de cet effectif par métier, filière, catégorie et sexe. Les réalités peuvent se révéler très différentes entre ces effectifs et, partant de là, des adaptations et/ou priorisation d'actions s'avérer indispensables pour y faire face.

- ✓ Nous approuvons la transformation de la commission « Egalité Hommes Femmes » en « Diversité et Egalité des Chances ». Celle-ci, constituant une cellule de veille et d'alerte amenée à recueillir des recours de salariés en matière de discrimination, nécessite l'élaboration d'une charte de fonctionnement. Pour la CFDT, puisque cette structure mise en place par l'accord diversité modifie le champ d'action et le fonctionnement d'une commission du CE [et CCE], cette charte doit également être négociée paritairement et annexée à cette convention.
- ✓ Dernier point que nous développerons : la parité au sein des organisations syndicales, et de la CFDT en particulier. Nous faisons de notre mieux pour progresser vers plus de parité au sein de nos équipes militantes, et pour se faire recherchons bien entendu les voies et les moyens d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles [cf art. 7 des PAP 2009 et L2324-6 du code du travail]. Comme vous nous l'avez fait fort justement remarquer lors de la dernière réunion, notre organisation syndicale, comme d'autres, doit encore progresser en la matière. Et comme nous vous l'avons exposé en réponse, nous rencontrons un problème majeur pour satisfaire à ces dispositions sur la parité, qui est également un objectif clairement choisi par la CFDT dans toutes ses structures : la très grande difficulté pour les salariés administratifs, très majoritairement des femmes, de participer à la vie militante et aux IRP. Il s'agit d'un constat établi depuis de nombreuses années à ASF : ces salariées ne sont pas remplacées lors de leurs absences en heures de délégation ou en réunion. Dans ces conditions, soit elles retrouvent le travail en retard à rattraper à leur retour au bureau, soit ce sont leurs collègues qui assurent cette charge, en plus de leur travail habituel, ce qui occasionne inévitablement des tensions dans les équipes. Le résultat logique de cet état de fait sur les personnes concernées : le choix direct de ne pas s'engager ou le découragement et l'arrêt de leur engagement syndical pour celles qui avaient tout de même décidé de sauter le pas. Ce phénomène est actuellement aggravé

avec les surcharges de travail constatées dans ces services depuis quelques temps, par exemple dans ceux concernés par les absences pour polyvalences dans les services ES.

Afin de trouver des solutions pérennes à ces freins vers la parité au sein des organisations syndicales, nous vous demandons d'insérer dans le texte de cet accord un engagement de votre part pour l'entame de discussions à cet effet.

Nous vous prions d'agréer, Madame la directrice, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF

Floréal PINOS



Délégué syndical central