



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

Lunel, le 19 octobre 2010

Madame,

Vous trouverez ci-dessous les premières pistes de réflexion de la CFDT suite à la dernière réunion du 21 septembre. Elles reposent avant tout sur l'esprit du compte épargne temps, et notamment sur l'accès, de manière dynamique et ambitieuse, à l'aménagement et l'anticipation des fins de carrière pour tous les salariés d'ASF. Plusieurs pistes de travail sont possibles en ce sens, que nous développerons ci-après. Pour autant l'esprit du CET repose aussi sur la possibilité pour les salariés, sous certaines conditions, de se ménager des moments de respiration dans leur carrière professionnelle. Nous aborderons également ces pistes ci-dessous. Enfin, la CFDT ne partage pas la position de l'entreprise qui consiste à refuser systématiquement les demandes de courte durée. Sous certaines conditions, nous sommes persuadés que des solutions existent.

Objet : Négociation sur le compte épargne temps

1. Alimentation en temps. Nous proposons de réfléchir sur ces pistes :

- ▶ Placement des jours de congés au-delà de 24 jours ouvrables et de 20 jours ouvrés ;
- ▶ Placement des fériés récupérés et repos compensateurs ;
- ▶ Placement de RTT, dans des proportions à négocier selon les catégories de salariés (ouvriers/employés – maîtrise d'encadrement – cadres) ;
- ▶ Et, de manière générale, tout ce qui excède la 4^e semaine de congés.

Pour autant, nous nous apercevons aujourd'hui que l'alimentation du CET peut être détournée pour des raisons plus ou moins acceptables. Ainsi certaines organisations de travail par trop tendues suite à un manque d'effectifs rendent difficiles l'acceptation de la pose de congés ou d'APA. Dans ces conditions, on suggère au salarié de transférer ces jours sur le CET, ce qui est contraire à l'esprit. Cette réflexion doit faire partie intégrante de la négociation, car le CET ne doit pas être utilisé comme outil de régulation des effectifs.

2. Alimentation en salaire. L'idée sur laquelle reposent nos revendications est de constituer une boîte à outils que chaque salarié peut alimenter et utiliser selon ses capacités, ses besoins ou ses choix. Nous proposons les pistes de réflexion suivantes : 13^e mois,

prime de départ à la retraite en totalité ou partie, primes exceptionnelles, gratification médaille du travail, certains accessoires de salaire comme les majorations liées aux nuits, dimanches, jours fériés...

3.Sortie en temps. Il convient, selon nous, de laisser le choix suffisamment large tout en cadrant ce type d'utilisation. Nous vous renvoyons au point 6 relatif aux fins de carrière. De plus, pourquoi ne pas envisager que des jours en faible quantité puissent être accordés, à condition qu'ils soient demandés lors de la parution du TSA, et sous réserve de l'acceptation du responsable ? Ce serait une façon de répondre à certaines demandes visant à mieux organiser sa vie extra-professionnelle.

Nous vous proposons également de réfléchir à des dérogations en cas d'événements familiaux exceptionnels, et en complément des dispositions conventionnelles existantes (décès, maladie, etc.). Dans ce cas, ces dérogations doivent se faire dans le cadre d'un dialogue avec la hiérarchie. Et les congés suivants pourraient être intégrés dans l'accord : congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, congé pour accompagnement d'un proche en fin de vie.

4.Délais de prévenance. Ils doivent être différents selon la durée de l'absence en cours de carrière ou pour la fin de carrière. Le principe est d'acter que plus l'absence est importante, plus le délai de prévenance est également important, afin de permettre au service de s'organiser pour pallier à cette absence. En période estivale, ou de saison, ou de manière plus générale lorsque les tensions sont importantes dans les équipes, le chef de service peut refuser la demande, de manière motivée, et dans le cadre d'un vrai dialogue. De même, pour la prise éventuelle de jours isolés, nous pourrions envisager que le salarié ait épuisé son droit à congés.

5.Monétisation. Pour la CFDT, la monétisation à outrance, confortée par la loi de 2008 ne respecte pas les principes qui régissent le CET. Il convient donc d'en limiter les possibilités, à condition que des moyens significatifs soient affectés aux congés de fins de carrière et en cours de carrière. Pour autant, lors de situations personnelles exceptionnelles, il convient de les autoriser, sur présentation de justificatif : décès du conjoint, invalidité ou longue maladie du salarié, du conjoint, d'un ascendant ou descendant, divorce, chômage du conjoint, surendettement.

La CFDT propose également de pouvoir recourir à la monétisation totale pour le rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, ou pour le transfert sur le PERCO (avec dans ces deux situations un éventuel abondement).

6.Fins de carrière. La réflexion doit être abordée notamment sous l'angle de la pénibilité et de la dangerosité des métiers, mais également pour permettre à des salariés d'organiser, s'ils le

souhaitent, leur fin de carrière. Au-delà de l'aspect de rachat de trimestres de cotisation évoqué au point 5, la CFDT vous propose également de réfléchir à la possibilité de prévoir des aménagements de fin de carrière à temps partiel (TPFC - (temps partiel de fin de carrière)). Ainsi, par exemple un salarié intervenant sous circulation pourrait poursuivre son activité à 50%, l'autre mi-temps étant pris en charge par l'entreprise dans le cadre de l'abondement.

7. Plafonnement du compte. Nous sommes bien conscients qu'ouvrir un certain nombre de possibilités, dans l'optique d'une anticipation des fins de carrière, a des conséquences non négligeables en termes de « valeurs placées », aussi bien au niveau individuel que collectif.

Ainsi, si les avoirs placés sur le CET ne sont plus plafonnés depuis la loi du 20 août 2008 (et même si un accord peut en prévoir le plafonnement), ces avoirs n'en sont pas moins assurés pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) que jusqu'à un plafond de 69 240 € pour 2010. Tout dépassement de ce plafond doit être assuré contre d'éventuels défauts de paiement par l'entreprise. Plusieurs solutions existent dans ce cas. Mais pour la CFDT un accord se doit d'intégrer ces dispositions assurantielles afin de permettre des dépassements du plafond AGS, ce qui semble être déjà le cas.

Nous aborderons également ultérieurement, selon l'avancée de la négociation, la période transitoire entre l'ancien et le nouvel accord, ainsi que les liens possibles entre la négociation sur le CET et les discussions sur l'aménagement des fins de carrière.

Nous souhaitons insister sur la nécessité de permettre à tous les salariés d'ASF, quels qu'ils soient, et comme cela a été fait dans de nombreuses entreprises, d'organiser au mieux la fin de leur carrière professionnelle. Nous ne contribuerons que mieux au nécessaire rajeunissement de la pyramide des âges d'ASF, ce qui est une préoccupation constante de la CFDT. Et le CET en est un des outils.

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

Pour la CFDT ASF

Floréal PINOS



Délégué syndical central