



Autoroutes du Sud de la France
Madame Josiane COSTANTINO-BOSSUET
Directrice des Ressources Humaines
74, allée de Beauport – CS 90304
84278 Vedène Cedex

Madame,

Langon, le 14 février 2018

Objet : positions de la CFDT
relatives à la négociation
« **Qualité de Vie au Travail** »

Les salariés d'ASF doivent pouvoir s'exprimer sur l'organisation de leur travail, le contenu du travail, la qualité du travail, les pratiques professionnelles, le métier. Pour cela, l'entreprise doit formaliser l'expression des salariés et s'assurer qu'elle débouche sur des effets concrets. Par ce courrier, la CFDT liste les points importants qu'elle souhaite voir figurer dans la future convention relative à la Qualité de Vie au Travail (QVT) :

1. L'équilibre vie privée / vie professionnelle

- ✓ souplesse dans la gestion des jours RTT : davantage de jours RTT mobiles et suppression du plafonnement à 25 jours.
- ✓ davantage de souplesse dans les horaires au quotidien pour les métiers compatibles.
- ✓ donner l'opportunité aux salariés qui le souhaitent de travailler à distance (télétravail) au moins un jour par semaine depuis leur domicile (avec une charte précisant les obligations du salarié et de l'employeur).
- ✓ un droit à la déconnexion avec une limitation des mails, appels téléphoniques et sms entre 19h et 7h et le WE.
- ✓ souplesse dans la gestion des temps partiels : donner la possibilité au salarié de baisser son taux d'activité pendant une période (enfants, accompagnement parents vieillissants, vie associative...) avec l'assurance de pouvoir repasser à 100% par la suite.
- ✓ la mise en place d'une charte ASF précisant les conditions d'utilisation des outils de communication mis à disposition par l'entreprise.
- ✓ souplesse dans l'attribution des absences exceptionnelles.

2. Accompagnement du management de proximité

- ✓ accompagnement par les services RH des managers de proximité dans leurs missions (points d'étape, coaching...).
- ✓ nécessité de recréer du lien entre salariés (réunions de travail par filières et/ou transversales).
- ✓ les managers de proximité ne doivent plus être considérés comme des « cadres low-cost », ils doivent retrouver leurs prérogatives initiales. Pour cela, ils devront être libérés des tâches administratives devenues aujourd'hui prédominantes. Certaines équipes n'ont plus de manager basé sur leur lieu de travail, ce manque relationnel nuit au bon avancement des missions, la charge de travail de l'encadrement de proximité devra être correctement répartie.
- ✓ les repères RH à destination des managers ne permettent pas de faire redescendre une information complète vers les équipes. La direction doit mieux informer l'encadrement de proximité.

3. Conditions de travail

- ✓ mise en place dans chaque établissement d'un ou plusieurs référents QVT qui assureront le relais.
- ✓ gestion rapide et efficace des « petits irritants du quotidien ».
- ✓ qualité du contenu de travail : plus d'autonomie, variété des tâches, responsabilité, prise en compte des propositions organisationnelles des équipes, meilleure reconnaissance...
- ✓ prendre en compte des demandes des salariés sur la qualité de l'environnement de travail (bruit, chaleur, propreté, ergonomie ...)
- ✓ fournir aux salariés le matériel nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches en dehors de toute considération budgétaire.
- ✓ accompagnement par les services RH des personnes qui prennent de nouvelles missions (points d'étape, coaching...).
- ✓ limiter les déplacements des collaborateurs.

La CFDT ASF vous sollicite par ailleurs pour l'ouverture d'une négociation sur le **travail sous circulation**. Cet accord devra prévoir des mesures spécifiques avec notamment une décroissance progressive de l'activité en fin de carrière pour cette population aujourd'hui très exposée.

Nous vous proposons également de discuter de l'articulation vie professionnelle/vie privée pour les salariés en **statut modulé**.

La baisse des effectifs génère une surcharge de travail sur tous les salariés, toutes filières confondues. La CFDT demande à l'entreprise d'effectuer une nouvelle **pesée des postes**.

L'humain doit être à nouveau au cœur de l'entreprise ASF comme une campagne VINCI le revendiquait en 2006 : *« nos constructions ne sont pas que de béton et d'acier, les vraies réussites sont celles que l'on partage »*.

La CFDT souhaite un accord QVT ambitieux dans lequel chaque salarié pourra trouver des mesures concrètes. Le récent accord GPEC signé fin 2017 par la CFDT devra nous aider à atteindre les objectifs.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF



Fabrice BERGERY

Délégué Syndical Central CFDT

Copies : Claire CASEBASSE – Responsable du développement Social ASF
Xavier DUPUY – DSCA CFDT