

**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 19 avril 2021

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

La CFDT a signé en avril 2018 le premier accord Qualité de Vie au Travail (QVT) ASF.

Nous avons posé les premières pierres avec des avancées intéressantes mais nous devons ensemble être encore plus ambitieux. Vous trouverez dans ce courrier les points que nous souhaiterions aborder lors de cette négociation qui débutera ce 22 avril 2021.

Les salariés d'ASF souhaitent pouvoir s'exprimer davantage sur l'organisation de leur travail, de son contenu, de sa qualité, du métier. Pour cela, l'entreprise doit formaliser l'expression des salariés et s'assurer qu'elle débouche sur des effets concrets. Voici quelques pistes de réflexion :

### **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.
- ✓ concernant le télétravail, la crise sanitaire liée à la COVID nous a beaucoup appris. Nos quelques pistes :
  - accorder la possibilité de télétravailler et les moyens à tous les salariés qui en font la demande lorsque la mission est télétravaillable.
  - lors du remplacement du matériel informatique, il faut acter que chaque PC soit désormais remplacé par un PC portable
  - pour les métiers compatibles, donner l'opportunité aux salariés qui le souhaitent de travailler à distance au moins 2 jours par semaine depuis leur domicile. Nous évoquerons le principe d'un compteur de jours annuels de télétravail par salarié (50 jours /an ?).
  - il nous faudra également traiter du coût généré par cette organisation du travail (indemnité forfaitaire journalière / salarié qui télétravaille).
  - Les consommables (cartouche d'encre, papier...) doivent être pris en charge par l'entreprise.
  - formation de tous les managers au télétravail (gestion différente des équipes)
  - inscription du principe du télétravail dans le livret d'accueil qui s'adresse aux nouveaux embauchés
  - assouplissement des règles d'ancienneté pour le télétravail (qui sont de 1 an dans l'accord actuel, réduire à la période d'essai).
  - le télétravail doit devenir un mode d'organisation intégré dans chaque établissement, chaque direction, chaque service...avec des règles adaptées
- ✓ le travail à distance doit être davantage développé : création de véritables espaces de travail type coworking sur certains sites
- ✓ un droit à la déconnexion avec une limitation des mails, appels téléphoniques et sms entre 19h et 7h ainsi que les Week-ends.
- ✓ 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% dès qu'il en fait la demande.
- ✓ 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...), les réunions d'échanges se raréfient...
- ✓ Favoriser le lien entre salariés (réunions de travail par filières et/ou transversales).
- ✓ les managers de proximité doivent retrouver leurs prérogatives initiales : le management. 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. Nous avons déjà soulevé cette problématique lors de la dernière négociation mais nous constatons que la situation s'est aggravée, cela devient un sujet majeur pour cette catégorie de salariés.
- ✓ les repères RH à destination des managers ne permettent pas de faire redescendre correctement une information complète vers les équipes. Il faut réfléchir à un « repère RH Société » lisible et clair adressé à chaque collaborateur : ce sera ensuite à ce dernier de solliciter leur N+1 si nécessaire.

## **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 ». Là encore, nous devons trouver des pistes d'amélioration afin d'être plus efficace.
- ✓ 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 ...)
- ✓ il faut revoir l'entretien et l'aménagement de certains espaces extérieurs parfois laissés à l'abandon
- ✓ 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...).
- ✓ Poursuivre l'accompagnement à la digitalisation des salariés

Le non remplacement de la majorité des effectifs « structure » génère une surcharge de travail sur tous les salariés, toutes filières confondues. Le lien entre la QVT et la GEPP est évident, il faut éviter les fusions de certains services ; chaque entité, chaque DRE doit retrouver une organisation de travail cohérente au plus près du terrain.

Enfin, nous nous félicitons de votre réponse favorable à notre demande d'ouverture d'une négociation spécifique relative aux médailles du travail, demande CFDT que vous aviez souhaité traiter en partie dans le précédent accord QVT.

La CFDT souhaite être partenaire afin de trouver un 2<sup>ème</sup> accord QVT ambitieux dans lequel chaque salarié pourra trouver des mesures concrètes.

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