

Politique Sociale OA

AVIS de la CFDT

CSE du 27 avril 2021

L'année 2020 a vu arriver le virus de la COVID-19 qui a changé nos habitudes, fragiliser l'économie et les structures sociales. Cette année restera gravée dans les mémoires, le bilan social de la DRE OA ne peut donc pas être décorrélé de la crise sanitaire que vit notre Pays.

Sur L'étude du bilan social 2020 de la DRE OA, la CFDT constate que :

- l'effectif de la DRE OA est encore en baisse (478 salariés)
- Les sorties CDI sont au nombre de 43
- En parallèle, 17 embauches sont enregistrées, la majorité des recrutements concerne la filière viabilité
- L'Écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes se réduit au vu de l'index égalité professionnelle H/F 2020.
- Qu'il n'y a eu que 4 promotions en 2020 (9 en 2019)
- Une augmentation des jours d'absentéisme
- le nombre moyen d'heure de formation ainsi que le nombre de stagiaire est en baisse
- La DRE déplore 2 ATAA en 2020
- La demande de passage à temps complet de la salariée actuellement à 91,43% est encore et toujours refusée

La CFDT sur la base de ces constats s'inquiète :

- ✓ Du non remplacement 1 pour 1 des effectifs, notamment sur des métiers carencés
- ✓ Du faible niveau des promotions : d'une part, certains postes sont pourvus par des embauches externes, alors que la compétence existe en interne ; d'autre part, l'évolution des métiers n'est pas suffisamment reconnue par un changement de classe.
- ✓ De l'illisibilité croissante des filières et des métiers
- ✓ De la facilité croissante à recourir à la sous-traitance pour réaliser des travaux quelle que soit leur nature.

La CFDT demande :

- ✓ Un remplacement de tous les départs sur les métiers ASF
- ✓ Une politique beaucoup plus volontariste d'embauches de salariés handicapés
- ✓ Une étude moins dogmatique des demandes de passage à temps complet comme à temps partiel
- ✓ De réduire la durée moyenne entre 2 promotions entre les Hommes et les Femmes qui est encore plus du double pour les Femmes.
- ✓ qu'en 2021, la politique de recrutement en faveur des jeunes s'accroisse dans toutes les catégories socio-professionnelles.

La CFDT poursuit son bilan 2020 en soulignant que :

Les salariés ASF comme tous les Français ont vu leur vie bousculée dès le mois de mars 2020.

Après avoir puisé dans les congés des salariés pour amortir les effets du premier confinement (cf : accord d'entreprise relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos) et s'être félicitée de la qualité du dialogue social, ASF a décidé à l'automne de passer en force sur le dossier **de l'activité partielle** en bénéficiant des aides de l'état, sans pour autant compenser les pertes de salaires. La CFDT a contesté en intersyndicale ce recours à l'activité partielle dans de telles conditions et a demandé à l'entreprise de reconsidérer ce projet qui concernait toutes les filières sans que les élus puissent en apprécier la réelle baisse d'activité.

Les salariés souhaitent comprendre les raisons qui incitent l'entreprise à les mettre en activité partielle, la CFDT se fait donc le relais de leurs demandes légitimes. Constatant qu'ils avaient pourtant une charge de travail identique, certains salariés ont ainsi eu le sentiment que la baisse d'activité était créée artificiellement.

Malheureusement, la direction n'a donné aucun élément supplémentaire pour pouvoir justifier la baisse d'activité dans certains services, ce qui a créé un climat de défiance sans précédent dans toutes les strates de l'entreprise.

La CFDT a déploré à maintes reprises cette décision, ainsi que le manque de transparence.

A l'automne 2020, « **le Projet Performance Exploitation 2020** » a été présenté dans les CSE, il impactera fortement la DRE OA :

- Fermeture de la boutique ULYS de Montaigu
- fusion du district de VENDEE et du district de NIORT
- Déménagement de la DOIO de PESSAC vers AMBARES
- service réclamation sans réelle visibilité
- dimensionnement précis à moyen terme du PC de Niort incertain ...

Si cette réorganisation a bien été conduite dans le cadre d'une consultation du CSE-Central puis des CSE-Etablissements, la CFDT dénonce encore une fois le manque de transparence, et de loyauté dans la présentation de ce projet qui reste aujourd'hui encore très flou. Le manque de réponses claires aux élus et aux salariés génère une perte de confiance envers la Direction et un manque de visibilité sur leur avenir professionnel.

En rompant le dialogue avec les OS sur ces sujets de grandes ampleurs (activité partielle et PEX), la direction d'ASF a semé le trouble chez l'ensemble de ses collaborateurs toutes catégories socio- professionnelles confondues. Les salariés ASF ont pourtant eu un comportement exemplaire tout au long de ces mois difficiles et ont su s'adapter, les très bons résultats de l'entreprise malgré le contexte sanitaire en témoignent.

Bien que face à cette situation inédite, notre société n'ait eu de cesse de chercher à garantir la santé et la sécurité de ses salariés (... et nous l'avons maintes fois souligné), nous regrettons que le manque de communication, de dialogue social, de transparence est prévalu sur notre DRE et qu'il ait pris de telles proportions au sein de notre entreprise.

La CFDT ASF prône le dialogue social depuis toujours, tout en défendant des valeurs qui lui sont chères, et continuera à travailler sur la base d'échanges approfondis et constructifs.

Pour tous les élus CFDT, les mots « partenaires sociaux » ont un sens primordial. La CFDT a toujours défendu ce type de partenariat plutôt qu'une opposition dogmatique et stérile. Mais notre rôle est aussi de représenter les salariés, lesquels ont d'ailleurs unanimement manifesté leur soutien dans notre action. La CFDT souhaite tourner la page de cet épisode afin de retrouver une confiance mutuelle, confiance que tous les salariés réclament pour pouvoir se projeter sereinement dans leur travail.

Les élus CFDT émettent un avis défavorable sur le bilan social 2020 de la DRE OA.