

QUAND ALLEZ-VOUS

NOUS ASSOCIER ?

Manifeste pour un nouveau dialogue social et professionnel

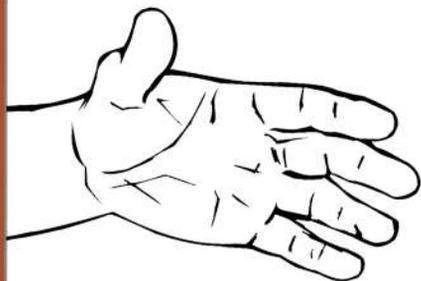
4 ans : c'est la durée du nouveau mandat que les salariés nous ont confié et qui débute en janvier 2024.
4 ans : c'est la durée pendant laquelle nous devons collectivement les représenter et répondre à leurs attentes.
4 ans : c'est la durée que nous avons pour transformer le dialogue social au sein d'ASF.

A travers ce manifeste, la CFDT tend la main pour poser les bases d'un grand renouveau social dans l'entreprise. En tant qu'organisation syndicale responsable nous nous devons d'être à la hauteur des attentes : les salariés nous ont élus pour cela !

Notre objectif : refonder les équilibres généraux au sein de l'entreprise en amorçant un véritable tournant social.

La forte centralisation des pouvoirs au sein de notre entreprise tend à perpétuer un fonctionnement vertical très hiérarchique inadapté aux enjeux du moment. Les mutations sociétales dues au climat ou à la révolution numérique imposent un renouvellement du dialogue social, poussé par les aspirations d'autonomie et de responsabilité souhaitées par les syndicats et les salariés. **Il faut évoluer dans nos postures en considérant ce même dialogue social non plus comme un combat subversif, mais comme un débat constructif.** Le paradigme pyramidal ne répond plus aux attentes fortes des jeunes générations quant aux engagements sociaux des grandes entreprises, il faut se réinventer. IL FAUT SE RÉINVENTER : SACHONS ÊTRE À LA HAUTEUR !

Nous demandons la mise en place, dès 2024, d'une CONFÉRENCE SOCIALE réunissant l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise et des membres de la direction autour d'un thème central : les relations sociales au sein d'ASF en 2024. Cette conférence pourra s'appuyer sur les 5 propositions détaillées ci-dessous.



LES
5
PROPOSITIONS
DE LA CFDT

1

RÉPONDRE AUX ENJEUX SOCIAUX INSCRITS DANS LE MANIFESTE VINCI

Le groupe VINCI, à travers son Manifeste, pose les règles d'un dialogue social innovant avec l'objectif d'inventer de nouvelles formes de relations sociales. Véritable levier de croissance et de progrès, l'innovation sociale est ainsi perçue comme indispensable et son application concrète avec la mise en place de nouvelles formes de dialogue favorisant les échanges et la transparence. Design thinking, politique RSE, groupes de travail rassemblant représentants du personnel et direction, plate-forme d'échange numérique... le groupe VINCI a intégré au plus haut niveau (Comité Stratégie et RSE du Conseil d'administration) l'importance d'une véritable politique sociale en son sein.

➡ Nous nous inscrivons pleinement dans cette démarche en demandant la mise en place au sein d'ASF d'une gouvernance spécifique dédiée à la politique sociale de l'entreprise qui pourrait prendre la forme d'une Direction de la Responsabilité Sociétale.

2

POSER LES BASES D'UN DIALOGUE PROFESSIONNEL DANS L'ENTREPRISE

Les Assises du travail demandées par la CFDT au sortir de la crise sanitaire ont débouché sur le rapport « Reconsidérer le travail » présenté en avril 2023 au ministre du Travail. Un des fils conducteurs de ce rapport : le dialogue professionnel et son articulation avec le dialogue social. En d'autres termes, comment permettre aux salariés d'être acteurs de leur vie au travail en valorisant leur autonomie, reconnaissance et responsabilité tout cela soutenu et accompagné par les syndicats.

➡ Nous nous inscrivons pleinement dans cette démarche en demandant la mise en place de groupes de travail tests sur le sujet au sein des Directions Régionales.

3

DONNER LE POUVOIR DE DÉCISIONS AUX REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION LORS DES NÉGOCIATIONS

Chaque année des négociations obligatoires ont lieu dans l'entreprise : NAO (négociations sur les salaires), conditions de travail, intéressement, participation... Depuis plusieurs années nous déplorons le fait que les représentants de la direction, présents lors de ces réunions, ne possèdent aucun mandat, appliquant les décisions imposées de manière mécanique.

➡ Nous demandons le respect des articles de loi sur le sujet, imposant la présence du PDG ou d'un représentant, côté employeur, ayant compétence et autorité permettant ainsi aux syndicats de pouvoir à nouveau rentrer dans un jeu équitable de négociation.

4

PLACER L'ENVIRONNEMENT À TOUS LES NIVEAUX DE VIE DE L'ENTREPRISE

La loi Climat et Résilience issue des travaux de la Convention citoyenne pour le climat, a placé l'écologie au cœur de notre société. Cette loi s'accompagne d'une liste d'objectifs très concrets, fixés dans le but d'entraîner et d'accompagner tous les acteurs de la société dans cette indispensable mutation. Les enjeux de la transition écologique s'invitent également dans le dialogue social et la gestion des emplois au sein des entreprises modifiant le droit social et offrant de nouvelles prérogatives pour les CSE.

➡ Nous demandons la mise en place d'un Plan Ambition Environnement Interne tout aussi ambitieux et pertinent que celui proposé pour nos clients, permettant d'ouvrir la voie à toutes formes de participations directes (dialogue professionnel) et indirectes (dialogue social) au sein d'ASF, sur la transition écologique. Il pourra se décliner à travers de multiples actions dont la co-construction d'un plan global de mobilité employeur associant salariés et représentants du personnel autour d'un vrai projet d'entreprise.

5

SIGNER UN ACCORD SUR LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

En devenant représentants du personnel, les élus qui s'engagent dans une voie syndicale portent l'ensemble des sujets des salariés de l'entreprise auprès de la direction, s'exposant souvent au déclin de leurs carrières professionnelles. Depuis la loi Rebsamen de 2015, certaines garanties sont apportées mais qui ne concernent, majoritairement, que les élus titulaires disposant d'un mandat « lourd » (30% du temps dédié au syndicat).

➡ Nous demandons des garanties afin de donner à l'ensemble des élus et délégués syndicaux les moyens de remplir leurs missions en sécurisant leurs carrières professionnelles. Cet accord de valorisation sur les parcours syndicaux pourra notamment permettre :

- D'accompagner les salariés concernés dans leur évolution professionnelle ;
- De prendre en compte les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de leur mandat ;
- De favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel ;
- De renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel afin de favoriser l'engagement des nouvelles générations.