



**Autoroutes du Sud de la France**  
**Madame Amélia RUNG**  
**Directrice des Ressources Humaines**  
**74, allée de Beauport – CS 90304**  
**84278 Vedène Cedex**

Langon, le 28 mars 2024

Objet : négociation accord  
intéressement

Madame,

Lors de la réunion du 15 mars 2024, le bilan du dernier accord intéressement a confirmé notre crainte d'une baisse conséquente de l'enveloppe distribuée durant cet accord triennal.

La forfaitisation des critères (au demeurant socialement vertueuse) a permis d'obtenir en 2021 un accord unanime, fait unique sur ASF. Trois ans plus tard, la déception des Organisations Syndicales signataires est immense.

En effet, l'enveloppe moyenne distribuée durant cet accord s'élève à 5,6 M€ contre 8,3 M€ pour l'accord précédent. Les critères non atteints ne suffisent pas à expliquer cette baisse importante, le fait de ne plus indexer une part de la prime sur les salaires a généré une diminution significative des primes distribuées.

Dans le même temps, l'entreprise a supprimé plus de 500 emplois CDI avec des gains de productivité importants ; cela signifie donc que l'entreprise capitalise sur la baisse des effectifs tout en minimisant l'investissement personnel de ses collaborateurs.

Pour la CFDT, le futur accord négocié devra donc revenir au principe de base d'un accord intéressement à savoir : encourager les salariés à s'investir dans les objectifs de l'entreprise. Pour retrouver l'investissement de tous, il faudra des critères communs vertueux et motivants qui ne doivent plus être ressentis comme « punitifs » : le critère des ATAA symbolise à lui seul cet amère constat.

Pour garder une dynamique de progression et d'amélioration continue, il faudra des objectifs atteignables chaque année avec le sentiment pour le salarié, d'être acteur et d'avoir un réel pouvoir de levier sur les critères définis.

Afin que les salariés puissent eux aussi bénéficier des gains de productivité (qui sont le fruit de leurs efforts), « le gâteau à distribuer » doit rester à minima identique pendant la durée de l'accord : l'enveloppe initiale distribuable de 10 M€ (actée dans les précédents accords) devra être reconduite chaque année malgré la baisse des effectifs. Ce point demeure primordial pour la CFDT.

L'ensemble des salariés participe aux bons résultats de l'entreprise. La CFDT souhaiterait intégrer des critères financiers car même si la participation redistribue ces bons résultats, les textes permettent d'intégrer des critères comme le CA, le résultat net, le niveau d'endettement, l'EBITDA...

Afin de récompenser les efforts collectifs, l'idée du supplément d'intéressement en cas de critères surperformés et/ou quasi-atteints sont également des leviers innovants qui nous semblent pertinents.

Concernant les objectifs structurés autour des 5 piliers que vous souhaitez acter dans le futur accord, indépendamment des seuils et montants qui resteront à définir, nous vous soumettons ci-dessous nos premières réflexions. Concernant les thèmes :

- ✓ **« PREVENTION SANTE »** : pour ne pas induire d'éventuels effets de sous-déclaration, les critères doivent éviter de s'appuyer sur le nombre d'accidents constatés mais plutôt cibler les actions préventives :
  - nombre de contrôles effectués sur les équipements de sécurité
  - nombre d'exercices de sécurité effectués
  - nombre d'heures de formation à la prévention des risques

Les précédents accords mesuraient le résultat (nombre d'ATAA), il faut mesurer l'effort et donc le nombre d'actions mis en place pour la prévention et la sécurité.

- ✓ **« AMBITION ENVIRONNEMENT »** : ce thème peut fédérer les salariés par conviction, une part du calcul pourrait s'attacher à :
  - la récupération d'énergie photovoltaïque
  - la baisse de l'empreinte carbone
  - le volume des déchets recyclables triés (réduction des déchets)
  - la baisse de la consommation d'électricité/eau
  - la participation à la journée de l'environnement
- ✓ **« QUALITE SERVICE AUX CLIENTS »** : ce thème peut être reconduit sur les mêmes bases que dans les accords précédents avec des indicateurs différents et une part plus importante de d'enveloppe à distribuer. Nos clients font vivre les salariés, ces derniers n'hésiteront donc pas à s'investir dans leur quotidien sur ce critère.
- ✓ **« DIVERSITE / EGALITE DES CHANCES »** : il faut faire connaître le LABEL DIVERSITE à tous les salariés, leur permettre d'être acteur de la diversité (quizz, QCM...) et de travailler le sujet autrement qu'en lisant des modules (groupe de parole sur le sujet, réunions trimestrielles...) Essayer de mesurer le bien-être des salariés, exercice périlleux mais il y a une marge de manœuvre importante dans certaines filières.
- ✓ **« CYBERSECURITE – NUMERIQUE RESPONSABLE »** : il faut que les salariés identifient et évaluent les risques. Pour une solide protection, il faut au préalable former en présentiel les salariés afin de leur offrir des temps d'interactions humaines directes au combien important sur ces sujets stratégiques. Tester les salariés reste envisageable dans un second temps.

Nous restons à votre disposition pour échanger si besoin avant la 2<sup>ème</sup> réunion de négociation.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF, Fabrice BERGERY  
Délégué Syndical Central CFDT

