



NEWSLETTER

ASF

#BienInformés

ÉDITO

UNE CFDT DÉTERMINÉE POUR CETTE NOUVELLE RENTRÉE

Après un premier semestre 2024 marquée par des négociations autour des questions centrales de salaires et de pouvoir d'achat, cette rentrée sociale démarre tout aussi fortement avec la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnelles.

Dans la foulée de la première réunion « bilan » revenant sur le précédent accord GEPP, qui s'est tenue en juin dernier, les négociations se poursuivront dès septembre et ce jusqu'à la fin d'année 2024. Vos élus CFDT auront à cœur de porter vos demandes et de vous informer sur ces questions primordiales relatives aux carrières. Mais avant d'entrer de plain-pied dans cette nouvelle saison, un dernier coup d'œil dans le rétroviseur est nécessaire.

Nous appelons de nos vœux la direction à plus de partage. Force est de constater que la déception est immense :

Négociation sur le partage des richesses : RIEN

Négociation sur les SBAG : RIEN

Négociation sur l'intéressement : DE NOUVELLES BAISES

Il est on ne peut plus clair que **la direction NE PARTAGERA pas une miette des bénéfices, pire elle continuera de réduire coûte que coûte la moindre dépense.**

Dans ces conditions comment rester impassible ?

Certains préfèrent baisser les bras et se satisfaire du peu qu'il nous reste. Ce n'est pas dans l'ADN de la **CFDT** qui « lorsque le dialogue social est en panne* », fait tout pour débloquer les situations allant jusqu'à utiliser des modes d'action inhabituels et « déstabilisants » pour notre direction.

Rentrons donc dans le détail de ces dernières négociations.

A LA UNE

INTÉRESSEMENT, PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV), SALAIRES DE BASE ANNUELS GARANTIS (SBAG) : AUCUNE AVANCÉE SIGNIFICATIVE

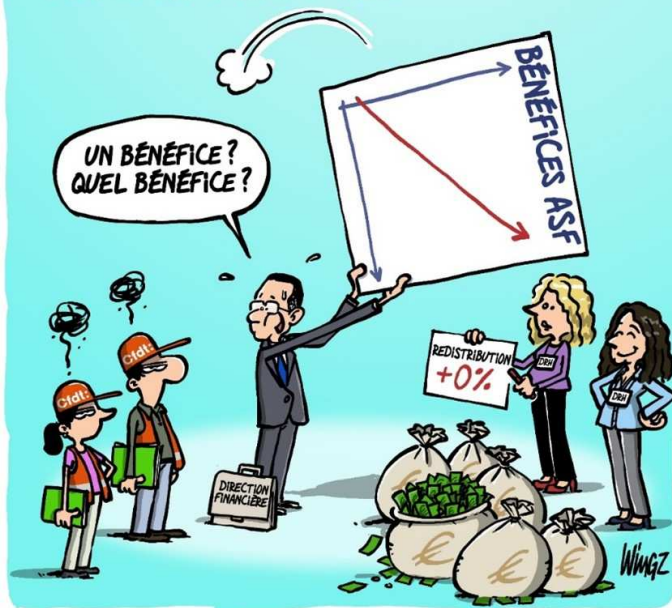
Lors de ces trois négociations importantes qui viennent de s'achever, la direction n'a rien - ou si peu - concédé. Et pourtant, il y avait de quoi. La **CFDT** s'est montrée constructive, force de proposition et ouverte. Mais comme souvent les négociateurs de la direction n'avaient pas de marges de manœuvre, tout étant ficelé en amont par les financiers d'ASF. Bien loin de la chaise vide nous avons participé aux diverses réunions de ces négociations. La coupe étant pleine, et le refus de vrai dialogue social patent, la **CFDT** ne s'est pas rendue à la dernière réunion de négociation intéressement.

Comme demandé dans le **Manifeste de la CFDT** (proposition n°3) - remis comme base pour la construction d'un nouveau dialogue social à la direction en début d'année - **nous re-demandons à ce que soit "Donner le pouvoir de décision aux représentants de la direction lors des négociations"**.

Le point en détail sur ces 3 négociations.

* Marylise Léon – Secrétaire Générale de la CFDT – France inter le 11 juillet 2024

PARTAGE DES RICHESSES CHEZ VINCI AUTOROUTES



Circulez (sur nos autoroutes), il n’y a rien à redistribuer !

La négociation intéressement qui s’est terminée le 30 juin aurait pu être l’occasion pour la direction de sortir par le haut.



Partage de la valeur...

Mais enfin de quoi parlez-vous ?!

Conformément à la loi sur le partage de la valeur au sein des entreprises et suite à la demande de la CFDT (courrier du 24/10/2023), la direction a été contrainte d’ouvrir une négociation sur « le partage de la valeur en cas d’augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal ».

En une seule réunion qui s’est tenue le 12 juin, la négociation a été efficacement menée. En réalité les représentants du personnel présents n’ont pas participé à une négociation mais davantage à un cours d’économie et de finances appliquées délivré par le directeur financier.

En synthèse pour la direction : de bénéfices exceptionnels y en a pas ! – 1,7 milliard de bénéfices en 2023 quand même – tout cela est tout à fait normal et doit se mettre en perspective avec la durée de concession. Pour celles et ceux qui seront encore dans l’entreprise, vivement donc avril 2036 !

ACCORD INTÉRESSEMENT

UNE BAISSÉ CONTINUE

La CFDT ASF a signé fin juin le nouvel accord intéressement qui couvrira les exercices 2024 / 2025 / 2026.

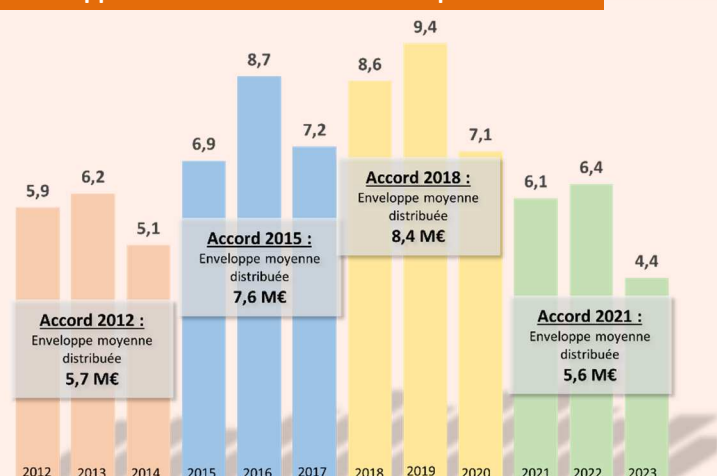
Soyons honnêtes, cela ne signifie pas que cet accord soit à la hauteur de nos demandes et de vos attentes.

Clairement énoncées dans notre courrier de revendications du 28 mars 2024, et répétées maintes fois au cours de cette négociation, ces demandes n’étaient pourtant pas inatteignables :

- **Conserver une enveloppe de 10 M€**, identique aux précédents accords et revenir à une répartition partielle en fonction de la masse salariale. Comme on pouvait le craindre, la forfaitisation des primes permet à l’entreprise de faire des économies, ce que nous avons pu constater lors du dernier accord.
- **Prendre en considération les propositions des organisations syndicales ayant fait consensus.** L’alimentation d’une enveloppe incrémentée chaque mois civil entier sans accident de travail avec arrêt, en faisait notamment partie.
- **Proposer des critères atteignables sur les 3 années** permettant une réelle redistribution de l’enveloppe d’intéressement. Entre les 2 derniers accords intéressement (2018 et 2021), l’entreprise a ainsi économisé 3M€ en imposant des seuils totalement disproportionnés (cf. courbe détaillée ci-dessous).

Rappelons que depuis 2018, l’entreprise a perdu 600 salariés !... et que le résultat net ne cesse de progresser. L’entreprise se devait d’aller plus loin. Et surtout écouter les propositions de la CFDT pour mettre fin à la baisse que vous avez constatée de votre intéressement depuis plusieurs années. Avec 1,7 milliard de bénéfice net en 2023, ce n’est pas normal, ce n’est pas raisonnable.

Enveloppes intéressement distribuées par accord



Montant net moyen par salarié





Focus sur les nouveaux critères d'intéressement

Critère <u>SÉCURITÉ</u> (prime cumulable de 1900€)				Montant primes (en brut)	
Objectifs ASF ou local	OBJECTIFS à ATTEINDRE	Détail des enveloppes à distribuer			
Pour l'ensemble des salariés ASF	ATAA (Accident de Travail Avec Arrêt)	2024	BONUS si aucun ATAA ASF*	1 000 €	
			de 1 à 12 ATAA ASF	500 €	
			13 ATAA ASF	400 €	
		2025	0 ATAA par UT (Unité Travail (districts etc...))	1 000 €	
			1 ATAA par UT	400 €	
			BONUS si aucun ATAA ASF*	1 000 €	
		2026	de 1 à 11 ATAA ASF	500 €	
			12 ATAA ASF	400 €	
			0 ATAA par UT (Unité Travail (districts etc...))	1 000 €	
		Jours d'arrêt de travail causés par des ATAA	2024	Cumul jours d'arrêt sur ASF < à 2312 jours	100 €
			2025	Cumul jours d'arrêt sur ASF < à 2312 jrs ou à l'année 2024	
			2026	Cumul jours d'arrêt sur ASF < à 2312 jrs ou à l'année 2024 & 2025	
		Pour l'ensemble des salariés de l'UT ou de l'Etablissement	1/4 Heure PREVENTION	2024	District : au moins 1/4h prévention /semaine sur l'année civile
2025	DRE : au moins 1/4h prévention /mois sur l'année civile				
2026	Directions support : au moins 1/4h prévention /trimestre sur l'année civile				
Pour l'ensemble des salariés de l'Etablissement	Nbre contributeurs MoveSafe+ (prévention + autres piliers) + Nbre contributeurs visites prévention	2024	> ou = 80% des effectifs	150 €	
		2025	> ou = 85% des effectifs		
		2026	> ou = 90% des effectifs		
Critère <u>QUALITÉ DE SERVICE</u> (prime cumulable de 400€)				Montant primes (en brut)	
Pour l'ensemble des salariés ASF	Taux pour 1000 transactions (entrées & sorties)	2024	< ou = 4,3 ‰	200 €	
		2025	< ou = à 4,3 ‰ ou à l'année 2024		
		2026	< ou = à 4 ‰ ou à l'année 2024 & 2025		
	Saisies / remontées LorrA => Tx déclarations accidents dématérialisés	2024	> ou = 75%	100 €	
		2025	> ou = 85%		
		2026	> ou = 95%		
	Baromètre satisfaction clients (après rappel au service clients)	2024	Tx satisfaction > ou = à 91%	100 €	
		2025	Tx satisfaction > ou = à 92%		
		2026	Tx satisfaction > ou = à 93%		
Critère <u>PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT</u> (prime cumulable de 250€)É				Montant primes (en brut)	
Pour l'ensemble des salariés ASF	Covoiturage	2024	> ou = 23%	100 €	
		2025	> ou = 26% et année 2024		
		2026	> ou = 29% et année 2024 et 2025		
Pour l'ensemble des salariés de l'Etablissement	Sensibilisation des salariés : 1/4h environnement / trimestre / salarié	2024	> ou = 80% des effectifs	150 €	
		2025	> ou = 85% des effectifs		
		2026	> ou = 90% des effectifs		
Critère <u>CYBERSÉCURITÉ</u> (prime cumulable de 300€)				Montant primes (en brut)	
Pour l'ensemble des salariés ASF	Quiz final 12 questions (une seule tentative). Niveau 1 (0 à 6 bonnes réponses) ; niveau 2 (7 à 9 bonnes réponses) ; niveau 3 (10 à 12 bonnes réponses)	2024	> 75% des salariés atteignent le niveau 3 du Passeport Sécurité	150 €	
		2025	> 80% des salariés atteignent le niveau 3 du Passeport Sécurité		
		2026	> 85% des salariés atteignent le niveau 3 du Passeport Sécurité		
	Phishing et campagnes tests : moyenne indice de vulnérabilité des 6 tests annuels	2024	> ou = 26	150 €	
		2025	> ou = 33 ou mieux que l'année 2024		
		2026	> ou = 40 ou mieux que les années 2024 et 2025		
Critère <u>DIVERSITÉ / ÉGALITE DES CHANCES / DÉVELOPPEMENT DURABLE</u> (prime de 150€)				Montant primes (en brut)	
Pour l'ensemble des salariés de l'Etablissement	Tx réalisation modules ayant au moins 1 an d'existence	2024	> ou 90%	150 €	
		2025	> ou 93%		
		2026	> ou 95%		
	50% des salariés ayant effectué les modules disponibles 6 mois	2024	2ème objectif => 50% des salariés ayant effectué les modules disponibles 6 mois		
		2025			
		2026			

Prime maximale de 3000€ (ou 3500€ si aucun ATAA sur ASF*)

*La CFDT avait revendiqué des BONUS hors enveloppe (supplément d'intéressement) en cas de surperformance sur certains critères. Ce BONUS "0 accident ASF", en plus d'être dans l'enveloppe, est totalement impossible à atteindre. C'est en partie à cause de cela que la CFDT n'a pas souhaité participer à la dernière réunion, en pointant clairement une "négociation déloyale".

NÉGOCIATION SBAG : AUCUNE CONCESSION

La **CFDT** a signé en 2023 l'avenant relatif aux SBAG (Salaires de Base Annuels Garantis). Le préambule de cet accord résume à lui seul l'idée directrice qui était d'"*aller au-delà des minimas fixés par la branche*"...minimas qui sont hélas loin d'être extravagants. Dans le contexte inflationniste de 2023, cette réévaluation des SBAG a en fait permis à l'entreprise de ne pas être "rattrapée" par les augmentations successives du SMIC qui, sans être la panacée, sécurise le salaire minimum en France.

La **CFDT** a alors quémanté une hausse à minima identique à celle du SMIC (...soit +1.13% au 1er janvier 2024). Était-ce une revendication inatteignable ?

Après une heure de négociation, la fin de non-recevoir de la direction nous laisse encore dubitatifs : comment une entreprise comme ASF peut afficher des salaires tout juste supérieurs au SMIC (+70€/mois pour les premières classes !) puis s'étonner ensuite d'un turnover devenant de plus en plus problématique dans les organisations de travail ?

Sur ce dossier encore, la CFDT a montré son mécontentement...ce que ne semble toujours pas comprendre pas la direction.



VOUS SOUHAITEZ RESTER INFORMÉS ?

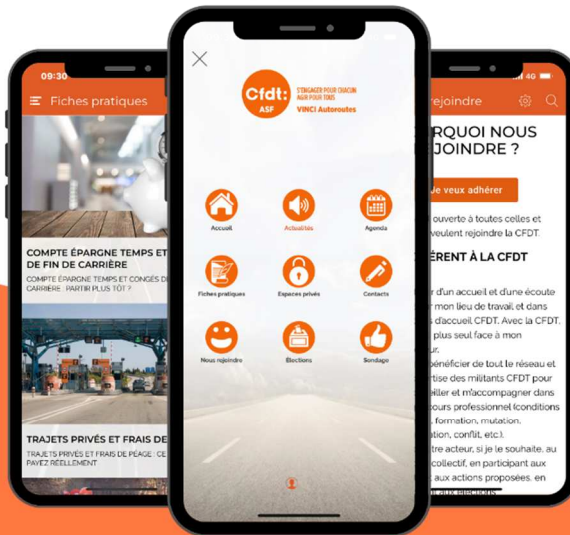
Actualités, fiches pratiques, sondages.... Découvrez l'application CFDT ASF disponible gratuitement sur vos stores. Restez informé de l'actualité sociale de l'entreprise et devenez acteur de votre vie au travail grâce à ce nouvel outil collaboratif.

**TÉLÉCHARGEZ
VOTRE
APPLICATION !**



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS
VINCI Autoroutes**

Activez les notifications pour
être informé par la
CFDT ASF !



Téléchargez ici !



Une application pour :

- nous contacter
- vous informer
- être plus proche de vous



www.cfdt-asf.com



@cfdt_asf



App CFDT ASF