

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

Madame,

Les thèmes de la diversité, l'égalité des chances, l'inclusion et l'emploi des travailleurs handicapés sont très étroitement liés aux valeurs de la CFDT.

Lors de l'enquête diversité ASF 2023-2024, les salariés ont eux-mêmes ciblé 4 premiers critères de discrimination ressentis comme étant « le plus à risque » :

- Age
- Sexe
- Activités syndicales ou mutualistes
- Situation de famille.

Des leviers d'amélioration sont donc nécessaires. Ainsi, nous souhaiterions que le prochain accord ASF sur la diversité puisse appréhender davantage ces grands items :

1) Age :

- ✓ Mise en place d'engagements spécifiques en faveur du management intergénérationnel offrant notamment aux salariés plus âgés un environnement de travail favorable et assurant la transmission des savoirs et des compétences entre personnes de parcours et d'âges différents
- ✓ Proposition de départ progressif pour les salariés âgés sur la base du volontariat
- ✓ Facilitation de l'utilisation du CET temps partiel dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière
- ✓ Lancement d'une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de retrait progressive
- ✓ Actions de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes liés à l'âge.

2) Sexe :

- ✓ Mise en place d'outils adaptés de mesure d'égalité salariale permettant d'appréhender concrètement les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, et mise en œuvre d'actions pour réduire ces écarts
- ✓ Fixation d'un objectif général d'égalité dans l'accès aux promotions
- ✓ Etablissement de la parité au sein des instances dirigeantes (assurer une vraie mixité au niveau du top management avec un seuil minima pour le CODIR, les DEX et les DRE)

Objectif : obtenir le label Afnor Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Langon, le 30 avril 2025

Objet : négociation accord diversité, l'égalité des chances, l'inclusion et l'emploi des travailleurs handicapés

3) Situation familiale :

- ✓ Proposition de dispositifs favorisant l'articulation vie professionnelle et vie personnelle tels que : le congé proche aidant, le congé menstruel, de nouvelles autorisations d'absences rémunérées en cas d'interruption volontaire de grossesse/fausse couche ou bien de procréation médicalement assistée...

4) Activités syndicales ou mutualistes :

- ✓ Signature d'un accord de dialogue social sur ASF intégrant notamment la valorisation des parcours syndicaux
- ✓ Mise en place d'une instance de dialogue social et de représentation du personnel VINCI Concessions identique à celle présente dans d'autres pôles du Groupe VINCI
- ✓ Actions de communication visant à « dédramatiser » l'engagement syndical et à faire connaître le travail de représentants des personnels

En plus des 4 thèmes ci-dessus, concernant les salariés en situation de **Handicap :**

- ✓ Fixation d'un objectif de 6% de travailleurs handicapés par Etablissement et non plus simplement au niveau de l'entreprise
- ✓ Ajustement de l'indemnité de départ à la retraite à taux plein (et non au prorata de leur taux d'activité au moment du départ en retraite) pour les salariés reconnus RQTH et qui ont un taux d'incapacité nécessitant de travailler à temps partiel

En espérant que nos demandes seront prises en compte, veuillez agréer Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF



Fabrice BERGERY

Délégué Syndical Central CFDT

Copie : Hichem EL FATOUHI – Responsable du développement Social ASF