

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

Madame,

Langon, le 8 janvier 2026

Objet : revendications GEPP

Comme rappelé dans diverses instances représentatives du personnel, la CFDT estime que le prochain accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels devra être très ambitieux. Afin d'appréhender au mieux l'échéance de fin de concession, cet accord indispensable devra impérativement permettre d'encadrer les organisations de travail, toutes filières confondues.

La réunion de négociation du 5 décembre dernier a laissé entrevoir quelques avancées qu'il faudra absolument développer et valider lors des dernières réunions de négociation. Par ce courrier, nous souhaitons ainsi lister quelques propositions allant dans ce sens.

1. Formation professionnelle

✓ **Valorisation des accompagnants sur poste** : la formation professionnelle évolue et s'adapte aux nouveaux besoins des métiers. Afin d'accompagner au mieux les salariés sur leur poste, la formation théorique classique peut laisser place, dans certains cas, à de l'accompagnement pratique individualisé plus en phase avec les besoins des salariés. Ce type de formation doit toutefois être valorisé financièrement, au même titre que les FIO.

Le dispositif que nous proposons : intégrer la notion d'accompagnant sur poste dans l'entretien annuel, sur le même principe que ce qui est déjà présent pour les FIO et tuteurs.

Apporter ensuite une valorisation financière par l'octroi d'une prime en janvier N+1 à la suite de la réalisation effective de missions d'accompagnement en fonction du volume et de l'engagement du salarié (modalités générales à définir).

✓ **Plan de formation spécifique en cas de réorganisation majeure de directions et/ou services** : dès lors qu'une réorganisation importante donnant lieu à une information/consultation des CSE à lieu dans une direction ou un service, un plan de formation dédié doit être déployé afin de mettre en adéquation les évolutions nécessaires de l'entreprise avec les besoins de maintien / développement en compétences des salariés.

Le dispositif que nous proposons : intégrer dans la note d'orientation de la formation, les projets de réorganisation à venir, en y détaillant précisément le plan de formation associé (liste des stages et leurs libellés).

2. Parcours professionnels

✓ **Généralisation d'une mesure de « booster d'évolution professionnelle » pour l'ensemble des CSP** : les évolutions de classes et de catégories restent très marginales dans notre entreprise. Les salariés sont néanmoins amenés, au cours de leur parcours professionnel, à voir leurs missions et périmètres augmentés sans pour autant que cela soit véritablement reconnu (progression de classe/catégorie et évolution salariale). Pour impliquer et remotiver les équipes, la « mobilité fonctionnelle » doit désormais absolument être valorisée.

Le dispositif que nous proposons : intégrer dans l'entretien individuel un paragraphe dédié à l'analyse de poste permettant d'engager une discussion entre le manager et le salarié sur les changements de missions constatées et les naturelles évolutions de classes / catégories et compensations salariales à prendre en compte le cas échéant. Cette « pesée de poste » pourrait avoir lieu tous les 3 ans.

✓ **La Sécurisation des emplois suite à l'introduction de nouvelles technologies** : le développement de nouvelles solutions technologiques métiers et/ou sociétales (IA) peuvent amener des tensions sur certains métiers mettant en risque les salariés occupant ces postes.

Le dispositif que nous proposons : définir et sécuriser les emplois à risques, en officialisant la position de la direction dans cet accord sur le principe d'aucune mobilité ni départ forcé pour les salariés occupant des postes jugés sensibles du fait de l'introduction de nouvelles technologies.

Le changement de missions s'il s'avère toutefois indispensable, devra se faire avec l'accord du salarié en intégrant un dispositif dédié (à définir), validé au préalable.

3. Gestion des emplois

✓ **Effectifs** : la baisse constante et importante des effectifs pose des problèmes d'organisation avec des dysfonctionnements majeurs sur les sites de travail.

Cette baisse est d'autant plus préoccupante que 400 départs à la retraite sont projetés entre 2025 et 2027. Une analyse détaillée des effectifs par filières, directions et services doit être mise en place afin d'appréhender au plus juste les futures organisations du travail.

Le dispositif que nous proposons : enrichir le document « Analyse Emploi » en y ajoutant la projection des effectifs par emploi sur 3 années glissantes. Ce document sera ainsi analysé dans le cadre de la commission de suivi de l'accord GEPP 2026-2028.

✓ **Cadres tout horaire** : les demandes de retour à des postes de cadres « sur horaire » pour certains cadres « tout horaire » s'intensifient. Des règles doivent être définies afin de tracer ces demandes et de les encadrer collectivement.

Le dispositif que nous proposons : présentation annuelle lors d'une commission emploi-formation d'établissement, des demandes de passages et/ou refus de cadres « tout horaire » vers du « sur horaire ». Détail des mesures mises en place en cas de passage validé (règles d'applications sur les PSO, salaires...)

✓ **Astreintes** : les astreintes montées par les salariés toutes filières confondues manquent de clarté sur les périmètres et fréquences associés ainsi que de transparence sur les dispositifs de rétribution mis en place.

Le dispositif que nous proposons : définition d'une cartographie des astreintes par service/direction avec harmonisation des dispositifs de rétribution en fonction des missions, fréquences, intensité des astreintes.

Tout en maintenant les dispositions actées dans l'accord en vigueur, les diverses mesures et dispositifs évoqués lors de la dernière réunion de négociation GEPP demeureront une base de discussion prioritaire et viendront ainsi confirmer nos objectifs communs en vue d'obtenir un accord GEPP des plus ambitieux.

Si ce dernier devait être signé par la CFDT, il serait alors une première pierre et un gage important de notre partenariat que nous souhaitons des plus constructifs afin d'accompagner au mieux l'entreprise et les salariés vers 2036, échéance ô combien importante pour tous.

Dans l'attente d'une réunion bilatérale avec Raphaël MARTIN et vous-même pour échanger de vive voix sur ces propositions, nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF
Fabrice BERGERY
Délégué Syndical Central CFDT

