

CCE du 5 juillet 2018

Avis unanime défavorable des élus du CCE sur la situation économique et financière : Etat économique et financier-perspectives économiques, l'utilisation du CICE 2017, l'évolution de l'emploi et des qualifications

Suite à l'expertise exhaustive réalisée par le Cabinet LEGRAND, le CCE constate que la situation financière de l'entreprise est florissante : le chiffre d'affaires dépasse les 3 MDE et le recul du bénéfice net en dessous du milliard d'euros (à 860 M€) n'est en rien lié à l'activité mais à la baisse des dividendes ESCOTA (car perçus par anticipation en 2016) et à la contribution exceptionnelle à l'Impôt sur les sociétés de 110 M€.

Le CCE constate également que lorsqu'il s'agit de dépenses groupe, les mots maîtrise et économies n'ont pas cours ; ainsi les refacturations du groupe à ASF atteignent désormais près de 80 M€, quasi multipliées par 2 depuis 2014.

Concernant la baisse des effectifs, le CCE n'en est plus au stade de l'inquiétude, largement dépassé. Il a bien pris en compte les 84 embauches faites en 2017, et précise que, pour que les projets soient partagés par tous, il faut aussi des femmes et des hommes en nombre suffisant sur le terrain.

Pour ce qui est du CICE, celui-ci ne conduit en rien à assurer la pérennité des emplois. Une fois encore à la lecture du document présenté à l'emploi du CICE 2017, à hauteur de 6,8 M€, la totalité des investissements aurait été effectuée avec ou sans CICE. Pour le CCE il ne sert qu'à remplir des cases budgétaires pour justifier son utilisation.

Le CCE s'inquiète également :

- Du recours à la sous-traitance, qui augmente encore de 20 % en 2017 ; notamment du fait de la viabilité hivernale que l'entreprise n'est plus capable d'assurer en interne
- des coups de vis sur les charges internes qui conduisent à dégrader les conditions de travail ; à titre d'exemple, à la viabilité, les équipes disposent de fourgons de plus en plus anciens, avec un kilométrage élevé, qui risquent d'être immobilisés par les contrôles techniques

Le CCE s'insurge sur la manière dont la politique de transformation des métiers et de l'organisation est menée : alors que les élus devraient être consultés en amont sur tout projet modifiant l'organisation du travail, les projets d'innovation digitale sont menés en « catimini » et dans la précipitation au niveau de VINCI AUTOROUTES et de VINCI AUTOROUTES SERVICES et ne sont révélés aux salariés toutes catégories confondues, et aux représentants du personnel qu'au moment où ils deviennent effectifs au sein d'ASF ; ainsi ULYS qui, va bouleverser le 3605, le télépéage,- puisque « avec Ulys, VINCI Autoroutes réinvente le télépéage », ...n'a pas été présenté en amont de sa mise en application.

Cela démontre, le mépris au plus haut niveau de l'entreprise à l'égard des salariés et des institutions en charge de les représenter.

LA CFE-CGC RESTE MOBILISEE ET A VOTRE ECOUTE

Par mail : dsc.cfe-cgc@vinci-autoroutes.com

Sur notre site : <http://www.cfecgcbtpasf.org>

[Avis unanime défavorable des élus du CCE sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi 2017 : Bilan Social, Rapport Diversité, Egalité des chances, Bilan relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, Rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Rapport Travail à Temps Partiel](#)

« Concernant l'égalité femme/homme, le CCE constate qu'il subsiste encore un important écart de rémunération (en moyenne de 8%) au détriment des femmes, notamment dans les catégories maîtrise et cadre à ancienneté et âge identique. Le CCE s'interroge sur l'efficacité du plan d'action mis en place unilatéralement le 22 novembre 2016.

Rapport diversité : les années passent, même sujet même conclusion l'image est toujours aussi belle vue de l'extérieur (affiches audit flash H24...). Pour le CCE la diversité va de pair avec le recrutement, sans renouvellement des effectifs il sera très difficile de mettre en œuvre une vraie politique de diversité. Malgré quelques refus persistants sur les demandes de passage en temps partiel le CCE constate une nette amélioration sur les acceptations de retour à temps complet.

Sur le bilan relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, le CCE regrette l'absence de recrutement en CDI en 2017.

L'engagement de l'entreprise sur 8 recrutements contenus dans l'accord travailleurs handicapés n'est pas respecté.

A la lecture du rapport du Groupe Legrand et des travaux de la commission économique, le CCE constate que la Direction d'ASF poursuit sa politique sociale destructrice :

L'effectif a une fois encore été réduit : pour 206 départs CDI recensés en 2017, il y a eu seulement 84 recrutements, majoritairement à destination de la politique digitale de l'entreprise, alors qu'il existe des besoins dans beaucoup d'autres filières

En l'espace de 4 ans, l'effectif a ainsi été volontairement réduit de 15 % soit 626 salariés en moins.

Cette gestion des effectifs est d'autant plus inquiétante que les 3.721 salariés présents au 31 décembre 2017 ont en moyenne 50 ans et que 70 % de l'effectif a plus de 45 ans. »

Le CCE s'interroge donc sur la pérennité des emplois actuels, d'autant que tous les développements digitaux, en cours ou déjà déployés, vont accélérer la tendance de réduction des effectifs sauf démonstration contraire de la Direction.

L'étude montre clairement que cette baisse rapide d'effectifs se ressent sur le taux d'absentéisme : en augmentation continue depuis plusieurs années, il atteint désormais 5,32 %, un niveau jamais atteint, et qui ne fait que confirmer que l'on est déjà en sous-effectif.

D'ailleurs, le recours accru à la sous-traitance en 2017 en témoigne.

Le CCE déplore également que la Direction, non contente de réduire l'effectif chaque année, mène une politique salariale avec des enveloppes très insuffisantes et mal réparties :

la plupart des salariés ont touché entre + 1,1 % et 2,5 %, des augmentations très limitées pour une entreprise qui réalise près de 1 Milliard€ de bénéfice chaque année, par contre, une minorité de l'encadrement supérieur (30 personnes) se partage 1,26 millions €, soit 32 % de l'enveloppe PSO.

En conclusion, la politique sociale de l'entreprise devrait être en adéquation avec les résultats d'ASF, ce qui n'est pas du tout le cas au vu des chiffres présentés.

Le CCE demande une répartition salariale plus juste et plus équitable à la hauteur des résultats de l'entreprise, ainsi qu'un retour au niveau d'emploi nécessaire à l'accomplissement de toutes missions afin de répondre à nos obligations de sécurité et de service public. Ceci permettrait également de rétablir des conditions de travail normales. »

LA CFE-CGC RESTE MOBILISEE ET A VOTRE ECOUTE

Par mail : dsc.cfe-cgc@vinci-autoroutes.com

Sur notre site : <http://www.cfecgbtpasf.org>

Déclaration CFE-CGC lors de l'information sur la convention d'entreprise relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

Démarré le 26 octobre 2017, la négociation de cet accord a fait l'objet de cinq réunions des partenaires sociaux dont une réunion participative au format « idéation ». Cet accord porte sur les thèmes suivants :

- La promotion de la mixité femmes-hommes
- Le maintien de salaire pendant le congé de paternité
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle avec des sujets nouveaux tels que le télétravail, le travail à distance et le droit à la déconnexion
- La Qualité de Vie au Travail avec ateliers d'idéation dans tous les Ets, élaboration d'une charte QVT engageant tout l'encadrement jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise.

La Direction a ajouté dans l'accord QVT lors de la dernière réunion du 13 avril 2018 une gratification à l'occasion de la seconde Médaille du travail. La Direction n'a pas souhaité un accord distinct spécifique à cette mesure comme demandé par les organisations syndicales.

Ce principe assez perturbant étant posé et sans possibilité de distinction par deux accords, la CFE-CGC a jugé qu'il s'agirait d'un Plus pour les salariés. Dans ce contexte, elle a validé la mise en place de l'accord dans le seul intérêt des salariés.

La réussite de la Qualité de Vie au Travail sera à la hauteur de la participation des salariés aux ateliers « idéation ».

Déclaration CFE-CGC lors de l'information sur l'accord d'intéressement

Au cours de sept réunions de négociation, l'implication de tous les partenaires au travers de riches échanges a permis des évolutions sensibles sur les différents critères.

Deux regrets persistent :

- Un sur le montant de l'enveloppe majoritaire sécurité face aux différents seuils de déclenchement, plus qu'ambitieux par rapport à la baisse du nombre d'ATAA constatée ces dix dernières années, ce malgré la proposition réaliste de quatre organisations syndicales
- Le second sur la non prise en compte des gains de productivité réalisés chaque année par les salariés

La CFE-CGC a signé l'accord relatif à l'intéressement.

LA CFE-CGC RESTE MOBILISEE ET A VOTRE ECOUTE

Par mail : dsc.cfe-cgc@vinci-autoroutes.com

Sur notre site : <http://www.cfecgcbtpasf.org>

Pour affichage le 5 juillet 2018