

Convention Collective de Branche du secteur autoroutier

Groupes de Travail des 30 avril et 12 mai 2009



4 groupes de travail se sont tenus

- **En termes de méthode de travail pour les quatre thèmes abordés, la CFTC propose d'établir une méthode claire et mesurable qui reprendrait les principes suivants :**

- ✓ **Etablir un état des lieux** de la situation dans la branche puis comparer et analyser les pistes et méthodes trouvées au niveau des accords existant dans les différentes entreprises du secteur d'une part, mais aussi au niveau des autres branches d'activités distinctes de celles des autoroutes & ouvrages routiers
- ✓ **Appréhender et lister** les thèmes déclinables au niveau des entreprises
- ✓ **Identifier les freins** : organisationnels, managériaux ou culturels susceptibles d'être rencontrés
- ✓ **Définir des « outils »** permettant de mesurer la valeur ajoutée générée des thèmes y compris dans les petites entreprises (pour l'instant tout le monde s'accorde à reconnaître qu'il y a bien valeur ajoutée, mais il n'y a pas d'indicateurs probants) ;
- ✓ **Réfléchir et lister les bonnes pratiques.**

**MATINEE DU
30 AVRIL :
EGALITE
ENTRE LES
FEMMES ET
LES HOMMES**

- ✓ *Appréhender la rémunération au niveau d'une carrière et pas sur l'année civile comme c'est le cas actuellement ⁽¹⁾*
- ✓ *Analyser entreprise par entreprise les causes justifiant le recours au temps partiel notamment en cas de parents isolés*
- ✓ *Etudier les solutions budgétaires lorsque les rattrapages de salaires sont constatés et identifiés (pistes évoquées, enveloppes supplémentaires ou NAO...)* ;
- ✓ *Réfléchir à la prise en compte de l'ancienneté qui est divisée par deux actuellement en cas de congé parental (pour la CFTC il serait tout à fait logique de maintenir cette dernière pour les salariés concernés, il s'agit d'une responsabilité sociétale qui devrait être prise en compte y compris par l'entreprise)*
- ✓ *Faire un état des lieux des pratiques mais aussi des équipements, notamment lors des créations de nouveaux locaux. Ceux-ci doivent prendre en compte les évolutions et adaptations nécessaires pour tous les salariés (douches et vestiaires distincts etc.)*
- ✓ *Réfléchir, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel, à la mise en place d'un « comité de suivi ⁽²⁾ » en relation avec les instances représentatives du personnel [IRP]*
- ✓ *De manière générale, améliorer l'accessibilité de tous à l'information d'une part mais aussi bien évidemment à la formation ;*

APRES-MIDI :
GROUPE DE
TRAVAIL
L'EMPLOI DES
HANDICAPES

La CFTC : précise les pistes de réflexions suivantes :




- ✓ Démarche d'anticipation systématique interne à poursuivre et tendre vers le reclassement systématique dans l'entreprise, le groupe ou la branche
- ✓ Les anticipations devraient se faire en lien avec les CHSCT par le biais d'un cahier des charges complémentaire
- ✓ Améliorer la communication de manière globale
- ✓ Etudier toutes les filières d'emplois possibles et la possibilité de donner dans l'accord cadre une impulsion forte des recours aux ESAT⁽³⁾

12 MAI

 **MATINEE**
 **GROUPE DE**
TRAVAIL
« SENIORS »




La CFTC a demandé sans faire de procès d'intention que la problématique des séniors ne soit pas considérée comme une variable d'ajustement.

Pour la CFTC, il faut poursuivre la reconnaissance de la pénibilité entamée par la CATS d'une part et de manière séparée intégrer les différentes petites démarches et actions qui permettront d'améliorer une situation. Il faut aussi prendre en compte le poids culturel sans qu'il ne puisse y avoir aussi pour autant de discrimination individuelle.

-  développer et envisager un partage d'expérience sur les méthodes et solutions mises en place au sein des différentes sociétés
-  Optimiser le rôle des acteurs et des institutions représentatives du personnel comme par exemple les CHSCT
-  fixer contractuellement par le biais de l'accord cadre des indicateurs et un bilan annuel pour mesurer les évolutions constatées.

APRES-MIDI
GROUPE
DE
TRAVAIL
« DIVERSITE »

La CFTC : propose d'aborder principalement trois pistes :

-  Développer la diversité de l'emploi et des compétences (exemples : diversifier les embauches externes qu'elles soient pérennes, CDI, ou saisonnières)
-  Intégrer et gérer les Hommes de l'entreprise
-  Contrôler et/ou piloter les actions en fonction des objectifs fixés.



(1) La CFTC précise que c'est la CFDT qui est à l'initiative de cette proposition

(2) La CFTC précise que la CFDT a également formulé cette demande

(3) L'établissement et service d'aide par le travail (ESAT)