



Fédération Générale C.F.T.C. des Transports

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Monsieur Norbert ROGE
Directeur des Affaires Sociales de l'ASFA
3, rue Edmond Valentin
75007 Paris

Paris, le lundi 15 juin 2009

Réf : 55/09/J/JPC

Objet : Propositions de la CFTC pour la négociation du 24 juin 2009 prochain.

Monsieur le Directeur,

Dans le prolongement des quatre groupes de travail qui se sont tenus le 30 avril (matinée : «Egalité entre les femmes et les hommes», après-midi : « l'emploi des handicapés ») et le 12 mai (matinée : « seniors» et après-midi : «diversité»), je vous formalise comme l'avait proposé le Président de la Commission Sociale de l'ASFA les différentes remarques et propositions exprimées par la CFTC.

Je vous demande par ailleurs de bien vouloir communiquer nos remarques et propositions au Président de la commission sociale de l'ASFA, ainsi qu'à l'ensemble des représentantes et représentants des différentes sociétés. J'adresse par ailleurs une copie du présent courrier aux différents « pilotes » des autres organisations syndicales à charge pour eux de le communiquer à leurs mandants respectifs.

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

- ✓ établir un état des lieux de la situation dans la branche puis comparer et analyser les pistes et méthodes trouvées au niveau des accords existants 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.

Pour ce qui est de l'Égalité entre les femmes et les hommes la CFTC propose :

- ✓ d'appréhender la rémunération au niveau d'une carrière et pas sur l'année civile comme c'est le cas actuellement ;
- ✓ d'analyser entreprise par entreprise les causes justifiant le recours au temps partiel (cas des parents isolés) ;
- ✓ d'étudier les solutions budgétaires lorsque les rattrapages de salaires sont constatés et identifiés (pistes évoquées, enveloppes supplémentaires ou NAO...) ;
- ✓ de réfléchir à la prise en compte de l'ancienneté, actuellement divisée par deux en cas de congé parental. Pour la CFTC, il s'agit d'une responsabilité sociétale qui devrait être prise en compte y compris par l'entreprise en maintenant l'ancienneté pour les salariés concernés ;
- ✓ de 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.)
- ✓ de réfléchir, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel, à la mise en place d'un «comité de suivi» 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 ;
- ✓ l'assimilation des droits pour les salariés qu'ils soient pacsés ou mariés.

Pour ce qui est de l'emploi des handicapés, la CFTC propose les pistes de réflexions suivantes :

- ✓ d'entreprendre et de s'engager à poursuivre toutes les démarches d'anticipation systématiques internes 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 ;
- ✓ étudier toutes les filières d'emplois possibles et donner dans l'accord cadre une impulsion forte des recours aux établissements et service d'aide par le travail (ESAT) y compris au niveau des IRP.

Pour ce qui est des « 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 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.

Concernant la diversité, la CFTC propose d'aborder principalement trois pistes :

- ✚ développer la diversité de l'emploi et des compétences (exemples : diversifier et pérenniser les embauches externes CDI, ou saisonnières) ;
- ✚ intégrer et gérer les Hommes de l'entreprise ;
- ✚ contrôler et/ou piloter les actions en fonction des objectifs fixés.

Ces différentes propositions et/ou remarques seront présentées par la délégation CFTC lors de la réunion de négociation du 24 juin sur la base de l'avant projet d'accord que vous nous avez déjà communiqué.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Le Secrétaire Général



Jean Philippe CATANZARO

Copie : Les délégations patronales sous S/c de l'ASFA.
Toutes les OS de la branche S/c des négociateurs nationaux.