



AVIS des élus CGT du CCE du 23/06/2016

BILAN SOCIAL 2015

En reprenant les données des bilans sociaux annuels depuis 2004, où ASF avait son entière identité de société concessionnaire d'autoroutes sous le régime de Société d'économie mixte, on constate que la privatisation de notre entreprise a eu des effets dévastateurs sur les effectifs et les conditions de travail de tous les salariés sur l'ensemble des secteurs d'activités.

En effet, le récapitulatif démontre que de 2004 à 2006, comme les années précédentes, les effectifs étaient en constante progression jusqu'à la vente d'ASF par l'état au groupe VINCI. Depuis janvier 2006, ils sont en constante décroissance.

Depuis, il n'y a aucun fléchissement dans la stratégie de l'entreprise, qui consiste à faire baisser la masse salariale au travers des non-remplacements des départs, qu'ils soient « naturels » ou pas.

Ces « départs naturels » n'y suffisant pas et malgré ses allégations de faire perdurer le pacte social du « ni licenciement ni mutation forcée », la Direction Générale, sous l'impulsion du PDG de VINCI-Autoroutes, **continue de licencier, d'organiser ou d'accepter des ruptures conventionnelles** ou des démissions sans pour autant les remplacer. Il est même interdit à l'entreprise ASF d'embaucher à l'extérieur.

Depuis 2006, nous constatons chaque année un turn-over systématiquement négatif, c'est ainsi que nous déplorons désormais la destruction de 1500 emplois sur la période 2006/2016, c'est d'une véritable hémorragie dont il s'agit.

Cette politique d'emploi est inadmissible, car outre le chômage qu'elle génère, elle induit du stress et de l'inquiétude. Elle est de surcroît illicite dans le sens où, elle s'apparente tout simplement à un plan social déguisé.

En 2006, lors de son arrivée, VINCI annonçait son objectif de 30% de réduction des effectifs d'alors. Fin 2015, nous étions au taux de 26%, nul doute que 2016 verra le but initial atteint, aussi sommes nous en droit de nous demander quelles sont les prévisions pour les 5 années à venir ? Quelles seront les nouvelles consignes pour ces 5 prochains exercices ?

Même si le PDG de VINCI-Autoroutes continue à déclarer que nous serions toujours en sureffectifs, nous constatons que, dans nombre de domaines, de services, de métiers, la politique du toujours moins d'effectifs a montré ses limites.

En effet, les organisations du travail sont de plus en plus difficiles à accepter et, de ce fait, les conditions de travail se dégradent continuellement. La modulation du temps de travail, généralisée à tous les métiers et depuis 2014 à tous les statuts du péage, a depuis été étendue à la filière sécurité. La viabilité est également impactée par le biais de modifications d'horaires très fréquentes sur de nombreux sites. Après cette modulation du temps de travail, est venue la polyvalence intra et inter-filières pour faire tomber les cloisons entre les métiers et ensuite à grand renforts de « volontariats », pour mettre en place l'hyper-polyvalence que la direction appelle : « diversification d'activités » par laquelle les salariés et leurs représentants perdent les repères sociaux qui fondaient jusqu'alors le statut de chacun, encadré par des conventions collectives propres à chaque métier.

Grâce à tous ces leviers de flexibilisation de la main d'œuvre, les managers arrivent encore, tant bien que mal, à gérer les plannings. Mais, au regard des effectifs restant, la tâche s'avère de plus en plus ardue, voire même périlleuse car le fossé se creuse entre les responsables et leurs subordonnés. C'est ainsi que désormais, la direction tente d'inclure de nouvelles règles de gestion des CP, des APA... et enfreint même les règles conventionnelles, comme par exemple, des dispositions de la C80 pour ce qui concerne le péage.

Péage où, la baisse des effectifs ne cessera pas de sitôt puisqu'aux dernières nouvelles, la direction met en place de nouveaux moyens de délocalisations d'activités, comme par exemple le déploiement de l'hyperviseur V4 qui sous couvert d'une utilisation ponctuelle au départ deviendra certainement l'outil d'hypervision hyper centralisé supprimant bientôt les différents centres répartis dans les 7 directions régionales que compte ASF.

On constate aussi que les équipes viabilité, pour lesquelles il n'y a quasiment plus de remplacements des salariés partant, les effectifs sont devenus largement insuffisants au regard des missions de cette filière.

C'est ainsi que peu à peu, une partie des tâches qui lui sont par définition dévolues, depuis toujours, sont remises aux mains de la sous-traitance. Au même titre que le service à l'utilisateur se dégrade au rythme de la baisse des effectifs, on constate également une dégradation de la qualité d'entretien et de la maintenance du réseau autoroutier et des infrastructures qui font partie du domaine public. Dans quel état sera notre entreprise et son patrimoine au moment de sa restitution au terme de la concession ?

C'est ici que sont les limites de la flexibilisation de l'emploi et l'on voit bien qu'il faudra tôt ou tard revenir à un mode de fonctionnement plus vertueux pour rétablir un niveau d'effectifs suffisant afin d'assumer l'entièreté des missions de l'entreprise ASF.

Les pyramides des âges et d'ancienneté démontrent s'il le fallait les conséquences néfastes de la stratégie d'emploi de VINCI-Autoroutes qui consiste à s'interdire d'embaucher, notamment des jeunes.

En effet, si l'accroissement de l'ancienneté, donne l'impression d'un enrichissement de compétences par les expériences acquises, celles-ci ne sont plus transmises faute de recrutements. Dans les filières viabilité et sécurité, le vieillissement et le non renouvellement des salariés conduisent inévitablement à l'érosion des acuités et donc, à l'accroissement des risques d'accidents dans des métiers difficiles. C'est pourquoi il est aussi urgent de renouveler et d'étoffer les effectifs par et pour une prise en compte de la pénibilité et la reconnaissance de la dangerosité de certaines tâches, accrues par l'âge. Cela devra être la priorité dans les discussions relatives à la Qualité de Vie au Travail, qui passe nécessairement par un environnement de travail plus sécurisant ou plus sécurisé.

Malgré une communication forte de l'entreprise sur le sujet de la prévention et de la sécurité, il est à noter que si le taux de fréquence toutes catégories confondues est globalement en légère baisse, le taux de gravité est quant à lui en hausse.

	<u>Toutes catégories confondues :</u>		<u>Catégories ouvriers/employés :</u>	
	TF	TG	TF	TG
<u>2013 :</u>	8,42	0,687	16,73	1,294
<u>2014 :</u>	10,73	0,718	21,29 +27%	1,411 +9%
<u>2015 :</u>	9,97	0,885	23,43 +10%	2,183 +55%
			Entre 2013 à 2015 +40%	+69%

Entre 2013 et 2015, dans les catégories Ouvriers/employés les augmentations des taux de fréquences (+ 40%) et de gravité (+ 69%) sont très significatives. Ces CSP sont les plus exposées aux risques, tant du fait de l'environnement de travail que du fait de la réduction constante et massive des effectifs.

« Ceci expliquant certainement cela », l'augmentation des nombres d'accidents du travail est essentiellement concentrée à la viabilité et à la sécurité car elles sont soumises :

- à des organisations du travail de plus en plus exigeantes,
- au vieillissement de la population,
- aux diverses polyvalences dont la plus risquée : « la diversification d'activités »
- à des équipes de plus en plus dépeuplées du fait de la stratégie du groupe VINCI.

Pour tenter réellement de trouver des solutions efficaces à cet état de fait, il faut désormais utiliser d'autres voies que celles entreprises, par exemple, dans l'accord d'intéressement, dont un des critères est lié aux nombres d'AT avec Arrêts, critère qui est contre-productif, tant il génère de pressions sur les salariés accidentés.

Il faut maintenant et urgemment travailler sur les organisations du travail, rajeunir les effectifs et redonner aux salariés un contenu de métiers qui soit bien établi, défini et encadré par les dispositions des conventions collectives idoines.

L'externalisation d'activités n'est pas une solution tant en termes d'emplois, qu'en termes de sécurité :

1. En termes d'emplois, car il est évident que toute externalisation d'activités conduit à détruire les postes de travail au sein de l'entreprise. Un premier exemple ayant été donné avec la quasi-fermeture des ateliers mécaniques par l'absence de renouvellements et/ou de remplacements des salariés dans les différents postes de travail.
2. En termes de sécurité, car dans des métiers tels que la viabilité ou la patrouille, il est nécessaire d'intervenir directement sur le tracé autoroutier. La mise en sous-traitance de ces activités accroît elle aussi les risques et n'enlève rien à la responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordres.

En ce qui concerne les rémunérations, les indicateurs du bilan social montrent une stagnation des rémunérations dans toutes les catégories. Même si l'augmentation annuelle, basée sur un pourcentage du salaire de chacun, profite plus aux cadres et aux maîtrises d'encadrement, qui, grâce au dernier accord NAO, ne participent absolument pas à la solidarité avec les autres catégories, ceux-ci maintiennent leur pouvoir d'achats, alors que les catégories « maîtrise de qualification et exécution » voient leur niveau de vie diminuer par rapport à l'évolution de l'inflation.

Sans aucune caricature, aucune, cet état de fait est encore plus criant quand on regarde les augmentations des hauts dirigeants de l'entreprise parmi lesquels **les dix rémunérations les plus élevées qui ont progressé de 14,5% entre 2014 et 2015**, passant en cumulé de 1 878 102 € en 2014 à 2 151 042 € en 2015, soit **une augmentation moyenne de 27 294 € par salarié du panel.**

Ainsi nous émettons un avis éminemment défavorable au bilan social 2015 tout en précisant que, pour toutes ces raisons, et pour répondre aux prévisions de la Direction Générale-ASF, il est plus que temps de remettre l'emploi au premier plan et revenir à une stratégie d'embauches externes pour satisfaire aux missions qui sont les nôtres dans un contrat de concession qui doit être respecté dans toutes ses composantes, qu'elles soient économiques, administratives ou sociales.