



Avis des Elus CGT au CCE du 14 juin 2017 sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi

Les résultats financiers de la société ASF se consolident depuis 2006, année de la privatisation. ASF est aujourd'hui le principal pôle de profits du groupe VINCI avec plus d'**1 milliard d'euros de résultat net en 2016...** Elle présente une **croissance** moyenne de **10% de ses recettes péage** sur cet exercice...

Et pourtant...

Elle a retenu une dynamique sociale en matière d'emplois qui conditionne aujourd'hui notre mode de développement et qui est basée sur la réduction des effectifs.

Depuis 2006, année de la privatisation, **plus de 2000 emplois ont été supprimés.**

Ce chômage se traduit dans la pyramide des âges où la proportion des seniors est exagérément développée.

Ce vieillissement de la population est la résultante du vieillissement naturel des salariés combiné à l'absence d'embauches, qui ne permet pas d'assurer le renouvellement des générations.

Il traduit la stratégie de l'emploi de la société ASF pourtant premier pôle de profits du groupe VINCI, qui présente une pyramide des âges inversée digne d'une entreprise familiale sur le déclin ...

Ceci est très symptomatique de la place laissée à l'emploi dans le développement de l'entreprise : il s'agit en effet pour la direction d'ASF/Vinci Autoroutes d'une variable marginale et d'ajustement qu'il convient de réduire car l'expansion économique de la société n'est pas basée sur son salariat mais sur le développement des technologies et des modes de production automatisés.

A l'heure où l'emploi est un enjeu sociétal, que la baisse du coût du travail et les aides aux entreprises sont censées relancer l'emploi (**ASF a perçu 6,5 millions d'euros en 2016 au titre du CICE**, dispositif d'Etat ayant vocation à relancer l'emploi), l'ASF continue à dégraisser ses effectifs, ce qui dénote d'un manque notoire de solidarité sociale.

Cette pression sur les effectifs s'accompagne d'une dégradation de nos conditions de travail puisque l'adaptation à la croissance de l'activité concomitante à la baisse des effectifs s'effectue par la flexibilisation du travail et le développement de la polyvalence par le biais de la diversification d'activités.

Lorsqu'on examine par exemple les rythmes de travail institués à la viabilité dans le cadre des chantiers, il est bien évident que le facteur de la productivité et de l'optimisation de la main-d'œuvre est celui qui a prévalu afin de définir les organisations du travail, sans prendre en compte les rythmes biologiques et la question du vieillissement des OA.

L'évolution péage telle que mise en œuvre basée sur l'optimisation de la main-d'œuvre CDI, génère des rythmes de travail particulièrement tendus notamment durant la période estivale.

La diversification d'activités en essor en 2016 constitue aujourd'hui un moyen de flexibiliser un peu plus la main-d'œuvre existante pour pallier à la baisse des effectifs dans la mesure où les organisations du travail et l'évolution des statuts ont épuisé les possibilités de modulation des effectifs.

La Direction l'a bien compris, et c'est la raison pour laquelle elle en fait un axe central de sa GPEC en cours de négociation.

Valider ce moyen de développement revient à définitivement compromettre toute croissance de l'emploi.

Aussi est-il contradictoire comme le font certaines organisations syndicales de revendiquer l'encadrement conventionnel des diversifications d'activités dans l'espoir d'une croissance des effectifs.

En définitive, les salariés sont un centre de coût, une « charge » qu'il convient pour la direction de réduire au maximum.

A l'examen des rémunérations, on constate que l'écart entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et les 10% de salariés percevant les salaires les moins élevés tend à s'élargir.

En outre, la baisse des rémunérations puise désormais sa source dans la baisse des accessoires.

Eh les accords NAO signés à hauteur d'une revalorisation salariale de 1% ne sont pas à même de compenser la perte de pouvoir d'achat.

Cette baisse du coût du travail s'accroît encore avec la remise en cause de la gratuité totale du péage.

Et l'on peut penser que l'ASF puisera un peu plus à l'avenir sur les acquis salariaux dont bénéficient les salariés pour réduire encore le coût du travail.

Concernant l'égalité Femme/Homme on peut constater qu'il subsiste encore un important écart de rémunération au détriment des femmes notamment dans les catégories maîtrises et cadres.

Le nombre d'embauches de Travailleurs Handicapés : 1 seul CDI en 2016, est révélateur de la politique d'emploi d'ASF. Quand il y a très peu de recrutement il y a mécaniquement peu de chance de retrouver des Travailleurs Handicapés parmi eux.

Pour ce qui est du temps partiel il s'avère que des demandes de passage de temps partiel à temps complets, et inversement, ont été encore refusées en 2016.

Une autre politique d'emploi et de rémunération s'impose au regard des résultats de l'entreprise.

En conséquence, les élus CGT du CCE émettent un avis défavorable sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi.