

APRR semble être à un tournant dans ses relations salariés avec la programmation du 1^{er} baromètre interne annoncé par Ph. Nourry lors de ses vœux. Nous aimerions le co-construire. Ce sera alors à chacun de s'exprimer en direct avec sincérité et volonté de dire les choses. Aujourd'hui, pour* les administratifs, assistantes, techniciens, encadrants, ingénieurs, cadres, la CFE-CGC remonte vos demandes, craintes, alertes à votre place. Nous...

...sommes-ici dans un rôle d'interface et de négociation, mais nous devons être plus forts. Pour y parvenir, il va falloir vous montrer pour sortir de la « majorité silencieuse » qu'il faut écouter. Si vous n'osez pas le moment venu, nos actions dissoneront et nous passeront l'essentiel du temps à limiter le recul des avantages acquis, alors que nous voulons tous avancer. Sachez que le dialogue social dans la branche autoroute (ASFA) est très pauvre dans les négociations.

Savez-vous que l'entreprise perdrait son statut de meilleur employeur de France dans sa catégorie en n'écoutant pas ses salariés et leurs représentants dont CFE-CGC fait partie ?

Non... alors on vous explique !

Contactez	Site web	http://www.cgcaprr.fr/
Vos élu(e)s	E-mail	cfe-cgc.aprr@orange.fr

Vous le savez, c'était parfois un reproche que nous faisions les autres syndicats et certains d'entre vous : « La CFE-CGC signe tous les Accords d'Entreprise ». Cela était vrai à une époque, jusqu'à ce que l'on prenne l'engagement, en 1^{ère} ligne dans nos programmes d'actions, de ne signer que les A.E. qui apportent des avancées pour vous*. Exemples de non-signés : AE sur l'égalité F/H et Qualité de Vie au Travail, AE district de l'an passé... Idem pour les consultations CSE-C.

Vous le savez aussi, les élu(e)s CFE-CGC APRR sont des femmes et des hommes de **dialogue, d'analyse, de recul...** avec des métiers très différents allant de l'organisation à la prévention, en passant par l'administratif ou bien l'ingénierie. **Dialoguer est notre ADN, mais faut-il être deux, non pas à simplement discuter, mais surtout à trouver des gains communs !**

Que se passe-t-il de façon factuelle et transparente ?

Lisez ce visuel en page suivante pour une vision générale simplifiée aux faits non discutables :



En 2021, pour l'administratif et l'encadrement **district**, seules 2 « mesurées » vous ont été accordées et laissent beaucoup d'incompréhension et de méfiance, comme jamais auparavant.

En début 2022, des encadrants **district** nous disent être mis de côté pour les recrutements CEVS, retrouvent les sentiments de 2013, voient l'administratif de retour avec un volume de travail au bord de la fracture pour pallier les postes sans titulaire. La surcharge en certains départements de **directions centrales** conduit à la fatigue mentale, au décrochage, à l'arrêt de travail.

La situation nécessite bien mieux, c'est notre ambition pour vous. Nous voulons entrer dans une nouvelle ère de négociation, mais toujours à la recherche de compromis gagnants-gagnants !

La suite...

Avant 2020, des discussions constructives avec la Direction permettaient des avancées favorables (AE péage) pour les collèges 2 et 3. Cfe-Cgc est catégoriel, donc hors ouvriers.

2020 donnait des signaux de « moins bien » dans le **dialogue social** avec un début d'empilage sans suite de suggestions et demandes concrètes de CFE-CGC APRR, sur le déploiement des ZOE comme sujet symptomatique. Bonne gestion du Covid.

2021 a montré une gestion Covid de bon niveau et un **manque de dialogue**. Nous avons parlé toute l'année de la réorganisation district pour finalement être contraints de nous y opposer en CSE-C, puis en ne signant qu'un AE sur les deux. En parallèle, aucune avancée digne de ce nom sur **ZOE VSA/astreinte** (rechargement au domicile), **l'adaptation du parc auto** à la santé et la situation des utilisateurs, **l'accompagnement** des conducteurs de ces ZOE urbaines peu compatibles avec l'exploitation, le non-paiement du travail réalisé par téléphone sur **intervention d'astreinte**, pas d'équité sur la **mobilité géographique temporaire** (les districts ont 50 €/j et nous demandons que ce soit pour l'ensemble des directions), pas de **reconnaissance humaine et financière** des collèges 2 et 3 (administratif, management).

Début 2022, ressemble à la fin du dialogue constructif. Les Délégués Syndicaux sont moins concertés (ex. des plans sanitaires, mais corrigé suite à notre demande), les réponses aux questions dans les CSE sont dévoyées, différées, fuyantes..., le travail en commun ne prend pas, la chaîne managériale s'épuise à combler les non-recrutements, les trop nombreuses surcharges de travail deviennent la norme et la forte I+P ne donne pas de pouvoir d'achat immédiat car c'est une épargne.

Le 1^{er} juillet 2020,

en audition devant la **commission d'enquête du Sénat** sur les autoroutes, Ph. Nourry était questionné. Son argumentation et ses réponses aux questions étaient à la hauteur des qualités que nous lui connaissons depuis son arrivée. Depuis la privatisation, il mettait légitimement en avant la transformation progressive d'APRR/AREA, le travail pour un management plus impliqué et plus proche du terrain, la mobilisation du personnel, le **dialogue social de qualité**, la culture de l'économie, le passage de l'utilisateur à client et l'innovation.

2020 et ses **résultats économiques** montrant une **marge d'Ebitda** de 71,4 % en pleine de crise, alors que les rémunérations prennent un autre chemin. Voilà **3 ans que baisse l'impôt sur les sociétés** (I.S.). En période de crise, les écarts se creusent, malgré cette marge de très haut niveau.

2021 n'a donné qu'une **NAO APRR moyenne de 0,7 % (pas pour tous)**, des primes amoindries ou absentes malgré certains d'entre vous très impliqué(e)s, l'aléa négatif qu'est **l'Intéressement + Participation (I+P)** de 2019, les indicateurs financiers étaient des plus favorables alors que la Covid frappait par ailleurs. L'I.S. baisse toujours. Le Gouvernement prédisait une **très forte croissance**, au final à **7 %**. Côté AREA, la réorganisation district apporte 2 ou 3 % d'augmentation suivant les fonctions, contrairement à APRR.

Début 2022 : forte inflation, hausse mécanique des péages, impôt sur les sociétés encore en baisse, énergie qui flambe et SMIC qui augmente. Tout cela plaide pour une NAO exceptionnelle vers chaque salarié pour recréer l'écart avec le SMIC. La **croissance sera de 3,5 à 4 %**.

Nous écrivons encore à la Direction pour faire des propositions ➔ **Quid des réponses ?**

Et vous... votre pouvoir d'achat se tient-il ? Comment évolue l'écart entre votre salaire (hors I+P) et le SMIC ? Vos demandes justifiées de régularisation « classification/mission/salaire » sont-elles converties en Euros ?

Nos demandes N.A.O. 2022 >>>

pour la 1^{ère} fois identiques à CFDT, CFE-CGC, CGT et SUD
-hors GVT et augmentations individuelles-

- ☞ Augmentation de la valeur du point d'indice de +3.2 %
- ☞ Augmentation du panier de +3.6 %
- ☞ Augmentation de l'indemnité d'éloignement de +10 %