

SECTION CFE-CGC AUTOROUTE PARIS RHIN RHÔNE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2013



Pour vous... de 2014 à 2016.

en ligne sur www.cgcaprr.fr



Confédération française de l'encadrement CGC

Partageons LE projet 2014/2016...

... il est conçu pour vous :
Cadres, Encadrants,
Ingénieurs, Techniciens
Agents de Maîtrise, Force de vente ...

Vous allez être appelés à voter
pour élire vos représentants.



Votez pour des élus CE/DP, ce n'est pas seulement pour ces 2 instances représentatives ; le vote des élus CE donne le poids de chaque organisation syndicale pour signer (ou pas) des accords d'entreprises gagnant-gagnant.

→ DANS VOTRE INTERET, VOTEZ POUR LES CANDIDATS CFE-CGC, seul SYNDICAT CATEGORIEL

La CFE-CGC s'engage à :

- **Veiller au respect :**

o **des engagements de la Société suite aux réorganisations des Directions :**

- ✚ Des promotions internes et motivantes par mobilité,
- ✚ Utilisation étendue des VSA (voitures de services affectées) aux cadres d'astreinte districts et voiture de fonction sans dérive (création extension des cercles fermés si besoin pour ceux qui ont des avantages qui se réduisent trop fortement) et voir comment traiter les oubliés (électroniciens et grands rouleurs sans VSA),
- ✚ Nouvelle politique en matière de logements de fonction permettant à l'encadrement qui le souhaite de quitter le logement de fonction,
- ✚ Nouvelle politique sur l'organisation de l'astreinte
- ✚ Atteinte des objectifs de sécurité en NEX 1 & NEX 2
- ✚ Pas de mobilité forcée,
- ✚ Pas de licenciement économique,
- ✚ Pas de perte globale de rémunération liées aux réorganisations, dont celle de la DEX.

o **A l'application de l'Accord d'Entreprise sur la Prévention du STRESS et des RPS,**

- ✚ Alerter dès qu'un cas de souffrance au travail est détecté,
- ✚ Réaliser un nouveau sondage sur le stress et les RPS auprès des collègues 2 et 3 pour apporter notre contribution dans ce domaine,
- ✚ Continuer notre veille interne à la CFE-CGC pour détecter au plus tôt les conflits latents en vue de les traiter positivement,
- ✚ Soutien actif et accompagnement des salariés des collègues 2 et 3 en situation difficile avec leur hiérarchie collègue de travail et suivi dans le temps si besoin,
- ✚ Incidence pour les salariés APRR du déplacement du siège EIFFAGE à Velizy, y compris pour les salariés qui doivent y aller occasionnellement,

- ✚ **Nommer un(e) référent(e) Maîtrise d'Encadrement et un(e) maîtrise de qualification CFE-CGC** pour vous écouter sur tous les sujets et problèmes qui vous concernent (respect de la confidentialité),
- **Signer des Accords d'Entreprise GAGNANT-GAGNANT pour les salariés et l'entreprise** ; depuis 2007, **cherchez une autre OS qui a signé autant d'AE dans cet esprit que la CFE-CGC ?**
 - ✚ **Mise en place d'un contrat de Génération** (recruter des jeunes et conserver plus longtemps des anciens en leur donnant la possibilité de travailler autrement ou moins de 35H/sem),
 - ✚ **Forfaitisation de l'astreinte des cadres et peut-être aussi des maîtrises** uniquement sur la partie Astreinte,
 - ✚ **Renégocier un AE sur la réorganisation de la Viabilité-Sécurité** compte tenu du nombre de salariés impactés (tous collègues 1, 2 et 3 confondus) par cette réorganisation qui a commencé à se mettre en place pour répondre aux objectifs du Concédant, l'Etat ; dans ce domaine, si les salariés (via les OS) et la DG ne travaillent pas collectivement vers le même but comment être excellent au niveau de la sécurité des salariés APRR et des clients !
 - ✚ **Négocier des avantages pour les collègues 2 et 3** (création d'une haute maîtrise pour l'encadrement assimilée IAC, faire cotiser les cadres d'astreinte maîtrises à la caisse des cadres...),
 - ✚ **Mettre en place un Perco** pour avoir un complément de retraite,
 - ✚ **Exploiter une vraie GPEC** pour anticiper les évolutions d'organisation et les incidences sur les effectifs,
 - ✚ **Signer un Avenant au CET pour se rapprocher de celui d'AREA**, plus favorable que le nôtre et donner un maximum de souplesse pour son utilisation, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.
- **Poursuivre une politique de rémunération attractive en :**
 - ✚ **Négociant une hausse globale annuelle soutenue (> inflation) des rémunérations** ; on a vu en 2010 ce que cela a donné de ne pas signer un AE gagnant-gagnant : 30% de perte des hausses potentielles négociées des rémunérations...),
 - ✚ **Défendant les intérêts des salariés vis-à-vis de leur épargne salariale** pour leur permettre de profiter de toutes les bonnes opportunités qui pourraient se présenter pour placer et/ou sortir leur épargne salariale dans d'excellentes conditions (ce qui veut dire aussi, que les résultats du Groupe APRR et d'EIFPAGE sont également bons),
 - ✚ **En ouvrant des PSO** (réalistes avec des objectifs clairs) à plus de Cadres pour plus de motivation.
- ✚ **A l'égalité professionnelle :**
 - ✚ Dans la **Parité Femme-Homme**,
 - ✚ Dans l'**intégration des salariés ayant un handicap**,
 - ✚
- **Finaliser la nouvelle gestion des locaux vacances** (au niveau des CE-CCE) avec des opérateurs extérieurs pour faire partir le maximum de salariés APRR-SIRA et leurs familles dans des locaux de qualité et à moindre coût.
- **Informier et communiquer plus rapidement grâce**
 - ✚ au site www.cgcaprr.fr,
 - ✚ à la **Newsletters CFE-CGC**,
 - ✚ à une **gestion moderne de la CFC-CGC-APRR** (visio, courriels, bureautique, ...) pour optimiser le temps des élus CFE-CGC et leur permettre de continuer à exercer leur métier, tout en travaillant pour VOUS,
 - ✚ produire un **bilan de nos engagements à mi-mandat**,

L'EQUIPE CFE-CGC APRR S'EMPLOIE A AMELIORER TOUT CE QUI PEUT L'ÊTRE.

*Des suggestions,
l'envie de vous impliquer...*



**VOTEZ BIEN...
VOTEZ UTILE...
VOTEZ CFE-CGC**

Nous vous représentons en toute transparence.
La tournée des unités a permis de vous écouter...

Toute l'INFO sur www.cgcaprr.fr

