

ACCORD

Que s'est-il passé en 2009 au Péage ?

Signature de 7 Organisations Syndicales (sauf SUD) en plein cœur l'été (le 24 juillet 2009) malgré l'avis défavorable du CCE et la non consultation des Comités d'établissement Paris, Rhin et Rhône (Délit d'entrave ?).

CE extraordinaire à l'initiative de SUD en Région Rhône suite à la non consultation des agents (Péage et CIT) sur les changements d'horaires et à la perte de rémunération engendrée par un « toilettage » de fond des horaires, qui va bien au-delà du passage de 36h92 à 35h... Consultation des agents organisée par les élus CE Rhône et vote dans le respect des avis exprimés...

L'accord PEAGE promet l'accompagnement des agents par l'entreprise dans la réalisation de projets de formation ou de création d'entreprise...

Mutations technologiques constantes et décline progressive des effectifs.

Développement de « l'employabilité » des receveurs mis en avant dans l'Accord Péage.
Définition du terme « employabilité » : Niveau de capacité d'une personne lui permettant d'occuper un emploi

Non prévu dans l'accord mais...
Ouverture du Centre Logistique de BEAUNE

● Accord Viabilité – Sécurité

La seconde réunion sur le sujet se tiendra en février 2010. En l'état actuel des négociations, rien ne permet d'arrêter une date limite pour la signature de cet accord. SUD s'engage à négocier, à défendre l'intérêt des salariés et de fait, ne peut pas vous annoncer à ce jour le temps que cela prendra. Nous ne négocierons pas avec une épée de Damoclès au dessus du stylo bille. Les menaces habituelles de la Direction demandant une signature majoritaire sous contrainte d'un texte revu à la baisse, ne sont pas acceptables et ne nous infléchiront pas. Donnons cette fois au moins le temps au temps pour assurer un accord abouti, et « gagnant-gagnant » pour TOUS. Faites passer le message à ceux qui, atteints de « stylobillite aiguë » ont déjà annoncé clairement une date butoir.

Au siège social de Saint-Apollinaire...

Note positive (Embauche) mais néanmoins tardive à Saint-Apollinaire suite à l'intervention de SUD :

Depuis plusieurs mois le standard de Saint-Apollinaire était submergé d'appels suite à une mauvaise organisation du service recouvrement d'APRR (manque d'effectif), SUD a dénoncé cette situation auprès de la Direction, qui a fini par admettre l'évidence après plusieurs mois de tergiversations en embauchant (enfin) un agent supplémentaire au sein du service recouvrement. SUD œuvre et continuera d'œuvrer pour le maintien et l'amélioration des conditions de travail...

PAGE 2

PEAGE

Qu'est ce qui nous attend en 2010 ?

Mise en Application effective de l'accord Péage dont les plannings CPS et nombreux avenants aux contrats de travail (vigilance), mobilité géographique, polyvalence, astreinte, etc...

Mise en place des nouveaux horaires, y compris sur les districts majoritairement défavorables. On constate que les avis exprimés notamment par le CE Rhône ne trouve pas d'écho, telle est la nouvelle méthode retenue par la Direction dans sa gestion du dialogue social auprès des Instances Représentatives du Personnel...

Que se passera-t-il si plus de 2% de l'effectif émet simultanément un souhait dans ce sens puisque la Loi précise que seuls ces 2% peuvent partir sur une même période (Art L.6322-7 et L.6322-8 du Code du Travail)? Dans le cas d'un dépassement des 2% l'entreprise diffère sa décision dans un délai pouvant aller jusqu'à 4 ans.

Développement des voies TSA (Télé-péage Sans Arrêt notamment sur les Gares barrières et Grandes agglomérations...) pour répondre hypocritement aux Accords de Grenelle de l'environnement (Pollution), **cette évolution importante n'a pas été intégrée dans l'accord ?????**

Quels rôles vont jouer les receveurs dans le déploiement et l'exploitation des voies TSA ? Les packs polyvalence vont-ils répondre à cette question ? Comment ? Quand ? Quel va être le volume d'intervention des agents dans chaque catégorie (Maintenance, clientèle, Supervision) ? Cela suffira-t-il à développer les compétences de chacun et chacune afin de permettre une évolution réelle des acquis ?

Gestion de l'émission de 50% des badges TIS APRR dont les Grands Comptes (*émission des badges*) et Abonnements INTERNET pour l'ensemble de la Société \ **Quel avenir pour les Espaces Clients/Abonnés (Conseillères-clientèles) sur l'ensemble du tracé APRR ?**

● Echec de la négociation accord « Emploi des seniors » au sein d'APRR mais...

La Direction se retranche derrière une mesure gouvernementale « imposée » afin de faire « avaler » le report du départ à la retraite n'ayant comme seule arrière pensée côté Direction de ne pas payer la pénalité de 1 300 000 €/an...

Fort logiquement SUD a refusé de signer un accord qui valide un recul social manifeste en ignorant l'évolution radicale des problématiques fondamentales induites par les nouvelles conditions de travail et de carrière au sein de la Société (flexibilité, mobilité, polyvalence, adaptabilité, employabilité, baisse des effectifs, Télé-péage Sans Arrêt...). Aujourd'hui on ne fait pas que repousser l'heure du départ en retraite, mais on pose aussi de manière plus préoccupante, le problème du travail des personnes : Que vont-elles faire et dans quelles conditions ? Quelles attentes développeront-elles vis-à-vis du travail ? Quelle motivation conserveront-elles ou créeront-elles dans des métiers qui n'existeront plus ? Quelles reconversions ?

Le plan d'action mis en place de façon unilatérale par la Direction ne répond en rien à tous ces questionnements indispensables à une signature d'un accord « gagnant/gagnant ». Des courriers ont été envoyés à ce sujet : Consultables sur le blog: www.sudautoroutes.com

PAGE 3