

# **DIAGNOSTIC RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION**

Loi du 1<sup>er</sup> mars 2013

# L'emploi chez ASF, en bref

De fortes **évolutions des métiers**

Une politique de **GPEC** active

Une **formation** en forte croissance

**4.504** salariés en CDI

**8** salariés en CDI ont **moins de 26 ans**

**576** salarié de **57 ans et plus**

**34** recrutements en CDI en 2012

**370** passerelles métiers depuis 2007

**317** mobilités géographiques depuis 2010

## **1. PREAMBULE**

L'évolution des effectifs chez ASF se fait dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences basée sur une gestion maîtrisée des moyens humains. Cette évolution suit le rythme social des départs naturels à la retraite.

Le programme de cessation anticipée des départs (CATS) de salariés ayant eu une activité postée a pris fin en 2012. Les départs en CATS ont permis à 335 salariés de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité.

La polyvalence et la mobilité choisie sont les objectifs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en œuvre par accord d'entreprise depuis 2007. Chez ASF, la GPEC vise, dans un contexte de gestion maîtrisée de la ressource humaine, à permettre aux salariés de changer de filière vers des métiers pour lesquels des besoins de recrutement existent (viabilité, information/sécurité trafic...) ou de s'orienter vers des activités nouvelles en lien avec la stratégie de l'entreprise. Ces évolutions de métiers peuvent impliquer des mobilités géographiques que l'entreprise accompagne.

## **2. CONTEXTE**

Le dispositif du contrat de génération est issu de l'Accord National Interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales le 19 octobre 2012. Il a été retranscrit dans la loi le 1er mars 2013 puis complété par décret le 15 mars 2013.

Le contrat de génération vise à anticiper les départs et arrivées sur le marché du travail d'ici à 2020.

ASF a souhaité inscrire la question du contrat de génération dans la négociation, entamée en 2012 avec les organisations syndicales représentatives, sur le thème de la pénibilité et l'aménagement des fins de carrières.

La Loi stipule que la négociation portant sur le contrat de génération doit être précédée d'un diagnostic orienté sur la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise ainsi que sur les savoirs et compétences clés de l'entreprise.

Le présent diagnostic vise à décrire la situation et les perspectives d'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

Il est conforme aux dispositions de l'article D 5121-27 du Code du travail.

## **3. DESCRIPTION DES POPULATIONS CONCERNEES PAR LE CONTRAT DE GENERATION**

### **3.1. Structure des effectifs**

Au 31/12/2012, ASF employait 4.504 collaborateurs en CDI. 125 salariés en CDD étaient présents à l'effectif à cette date.

Les salariés en contrat à durée déterminée sont pour l'essentiel (60%) employés dans le cadre des saisons, eu égard à l'activité d'exploitation autoroutière, très soumise aux pics de trafic liés

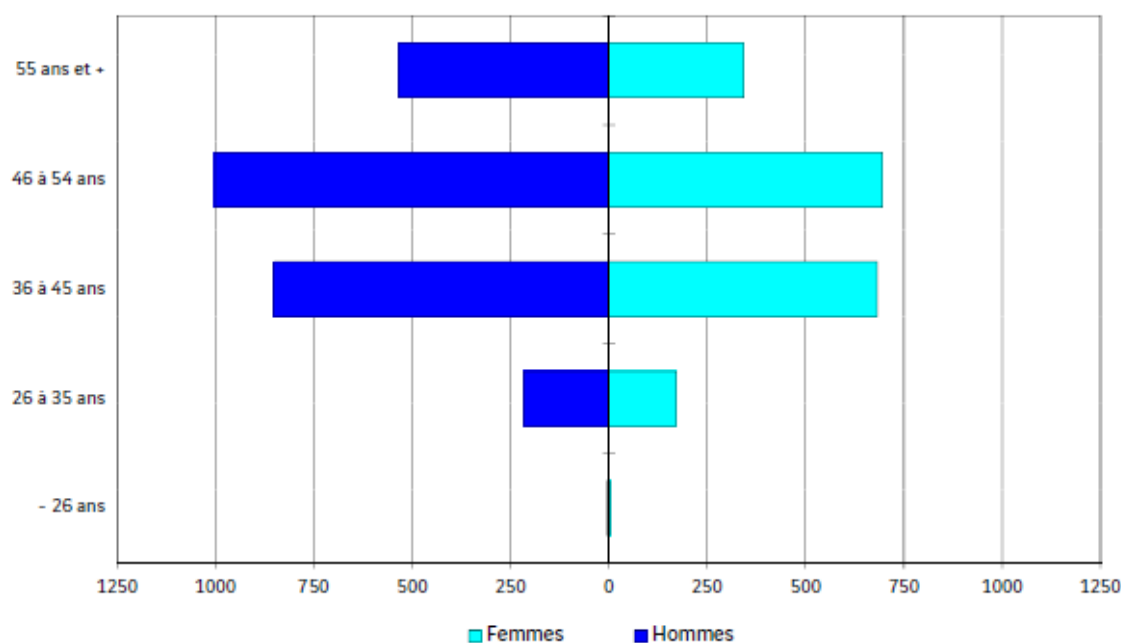
aux migrations des clients. Les autres contrats à durée déterminée sont conclus pour accroissement temporaire d'activité 6% et dans le cadre de l'alternance.

A noter : 2 salariés sont employés en contrat à durée déterminée « sénior » au 31/12/2012.

Répartition de l'effectif salarié CDI par catégorie professionnelle, tranche d'âge et sexe

### Pyramide des âges des CDI au 31.12.12

Age	Cadres		Maîtrise		Exécution		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
55 et plus	61	13	225	113	249	217	535	343
46 à 54	115	32	415	359	472	304	1 002	695
36 à 45	132	56	379	345	340	281	851	682
26 à 35	46	36	98	82	72	54	216	172
< 26	0	3	1	0	4	0	5	3
<b>Total</b>	<b>354</b>	<b>140</b>	<b>1 118</b>	<b>899</b>	<b>1 137</b>	<b>856</b>	<b>2 609</b>	<b>1 895</b>
	72%	28%	55%	45%	57%	43%	58%	42%



Chez ASF au 31/12/2012, 8 salariés employés en CDI ont moins de 26 ans : 3 cadres, 1 maîtrise, 4 salariés exécution.

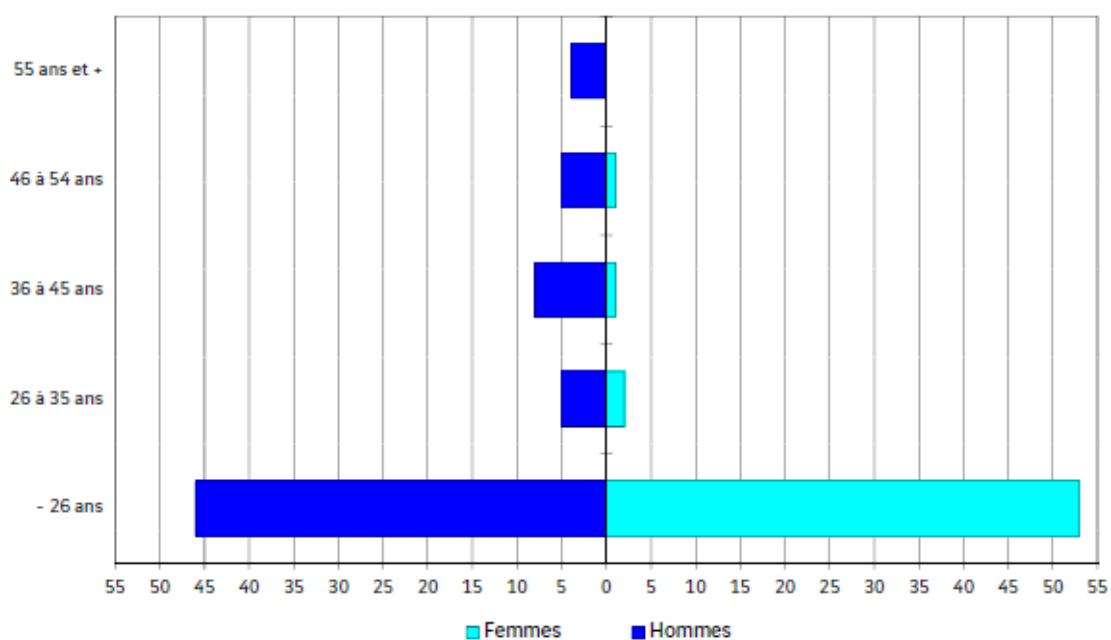
878 salariés sont âgés de 55 ans et plus. 804 d'entre eux (91%) font partie des catégories maîtrise et exécution.

576 salariés ont 57 ans et plus.

## Répartition de l'effectif salarié CDD par catégorie professionnelle, tranche d'âge et sexe

## Pyramide des âges des CDD au 31.12.12

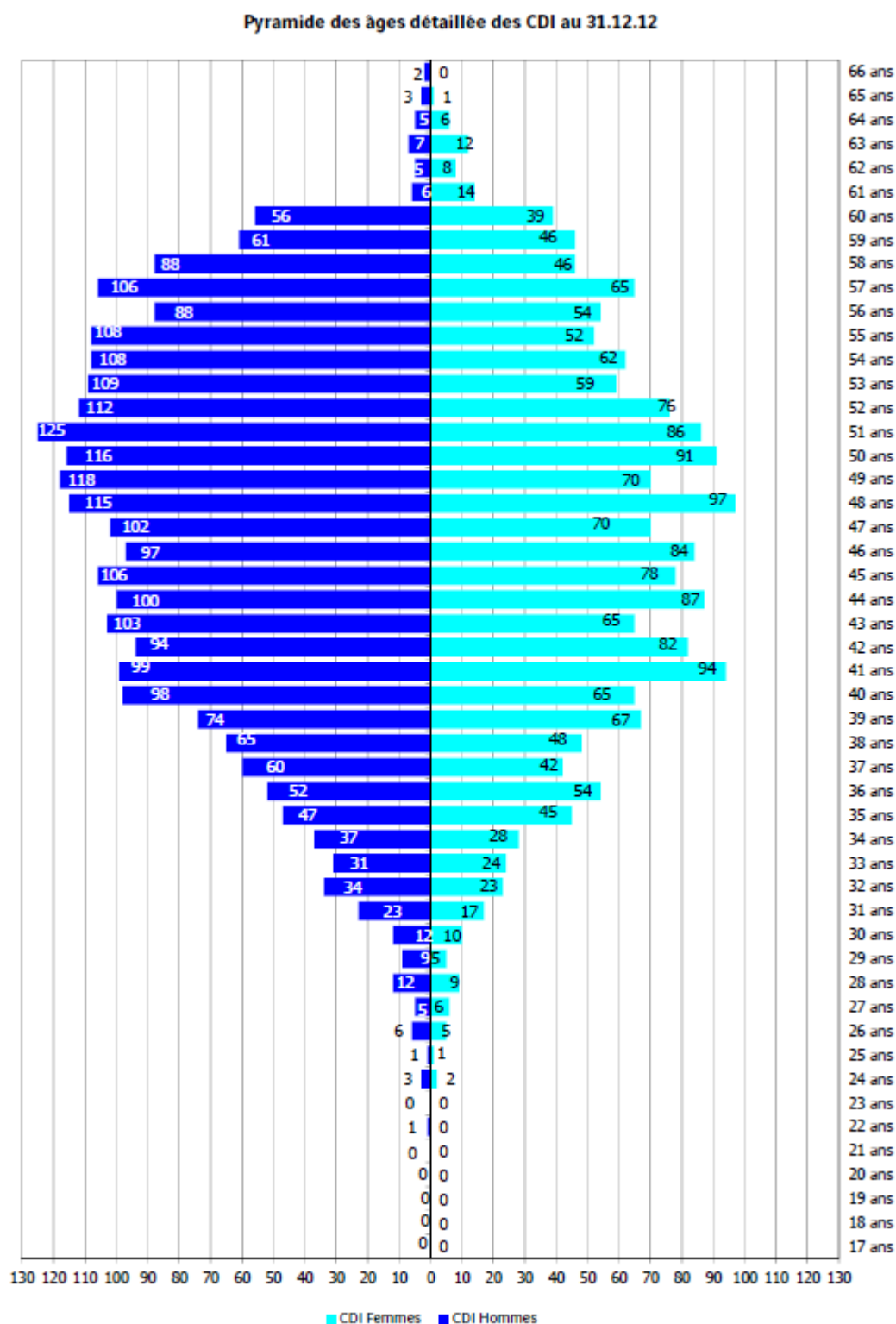
Age	Cadres		Maîtrise		Exécution		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
55 et plus	0	0	0	0	4	0	4	0
46 à 54	0	0	0	0	5	1	5	1
36 à 45	0	0	0	0	8	1	8	1
26 à 35	0	0	1	1	4	1	5	2
< 26	1	4	21	8	24	41	46	53
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>68</b>	<b>57</b>
	20%	80%	71%	29%	51%	49%	54%	46%



99 salariés présents en CDD au 31/12/2012 ont moins de 26 ans. Ce sont pour la grande majorité (95%) des salariés de l'exécution et de la maîtrise.

3 salariés employés en CDD au 31/12/2012 ont 57 ans et plus.

## Répartition détaillée par âge et par sexe de l'effectif salarié CDI



Sur les 576 salariés employés en CDI de 57 ans et plus, 41% (237) sont des femmes. Sur les 8 salariés CDI de 26 ans et moins, 3 sont des femmes.

### 3.2. Ancienneté des populations « jeunes et seniors » (2010-2011-2012 au 31/12)

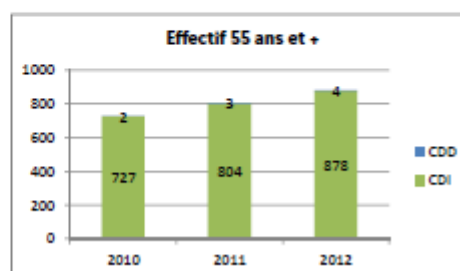
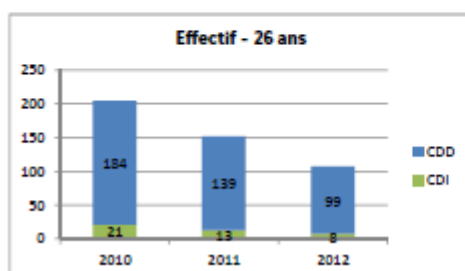
	CDI		
	2010	2011	2012
Ancienneté moyenne	17,34	18,24	19,15

Compte tenu du turnover faible, l'ancienneté moyenne des salariés de 55 ans et plus est importante.

### 3.3. Evolution des effectifs « jeunes et seniors » entre 2010 et 2012

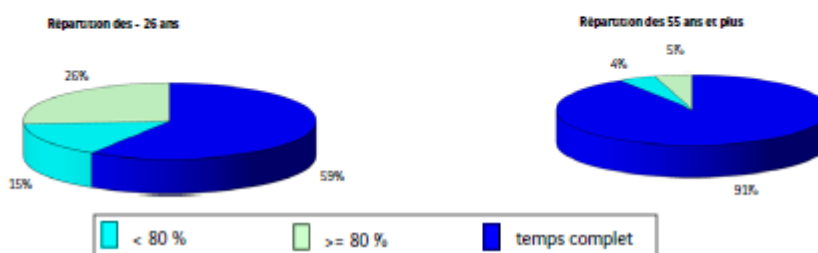
Les deux tiers des jeunes sont employés en contrat à durée déterminée alors que ce type de contrat est quasiment inexistant chez les seniors.

Effectif CDI-CDD	CDI			CDD			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
- 26 ans	21	13	8	184	139	99	205	152	107
55 ans et +	727	804	878	2	3	4	729	807	882
Total	748	817	886	186	142	103	934	959	989



### 3.4. Recours au temps partiel chez les « jeunes et seniors »

Effectif CDI-CDD	Temps complet			Temps partiel <80%			Temps partiel >=80%		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
- 26 ans	88	71	63	68	46	16	49	35	28
55 ans et +	660	731	803	40	41	39	29	35	40
Total	748	802	866	108	87	55	78	70	68



Globalement les salariés à temps complet sont très majoritaires chez ASF. Cette tendance est la même pour les « jeunes et seniors » puisque 87% des salariés de moins de 26 ans et de plus de 57 ans travaillent à temps complet (CDI et CDD cumulés). Le temps partiel chez ASF est très généralement « choisi » par les salariés.

### 3.5. Structure des emplois « jeunes et seniors » au 31/12/2012

Effectif « jeunes et seniors » employés en CDI et CDD (125 présents) au 31/12/2012 par emploi

CDI-CDD	55 ans et plus	- 26 ans	Total
AGENT DE CONTROLE	4		4
AGENT DE SURVEILLANCE	27		27
AIDE CONDUCTEUR DE TRAVAUX		3	3
ANALYSTE D'EXPLOITATION	1		1
ASSISTANT	26	7	33
ASSISTANT DEBUTANT		1	1
ATTACHE	10		10
CADRE DIRECTION	14		14
CHEF D'ATELIER MECANIQUE	8		8
CHEF DE DISTRICT	3		3
CHEF DE GARE	3		3
CHEF D'EQUIPE	4		4
CHEF DE SERVICE	12		12
CHEF MAGASINIER-APPROVISIONNEUR	1		1
COMPTABLE	5		5
COMPTABLE COORDONNATEUR	3		3
COMPTABLE DE DOMAINE	1		1
CONDUCTEUR DE TRAVAUX	14		14
CONDUCTEUR MAINTENANCE OPERATIONNELLE	2		2
CONDUCTEUR PEAGE	18		18
CONDUCTEUR SECURITE TRAFIC	1		1
CONDUCTEUR SUPPORT SPECIALISE	4		4
CONTROLEUR BUDGETAIRE	1		1
COORDONNATEUR ACHATS	1		1
DESSINATEUR	1	2	3
DESSINATEUR- PROJETEUR	5		5
DESSINATEUR RESPONSABLE PLANS NUM	1		1
DIRECTEUR	5		5
DIRECTEUR ADJOINT	2		2
EMPLOYE ADMINISTRATIF		1	1
FEMME DE MENAGE	2		2
GEST CLIENTELE RECOUVREMENT	2		2
GESTIONNAIRE COMPTA/FINANCES	1		1
GESTIONNAIRE DE PRODUCTION	3		3
GESTIONNAIRE MARCHES	4		4
GESTIONNAIRE POLY LOGISTIQUE MAT	3		3
GESTIONNAIRE POLY MAINTENANCE BAT	1		1
GESTIONNAIRE POLYVALENT	1	3	4
GESTIONNAIRE POLYVALENT CLIENTELE	2	1	3
GESTIONNAIRE POLYVALENT DISTRICT	4		4
GESTIONNAIRE SPE ACHATS/LM	1		1
GESTIONNAIRE SPECIALISE	2	2	4
GESTIONNAIRE SPECIALISE FORMATION	3		3
GESTIONNAIRE SPECIALISE PAIE	2		2
GESTIONNAIRE SPECIALISE PATRIMOINE	1		1
GESTIONNAIRE SPE FACTURATION	1		1
GESTIONNAIRE/SUPERVIS CLIENTELE	2		2
GESTIONNAIRE/SUPERVIS COMMERCIAL		1	1
HORS CLASSE	2		2
HOTESSE D'ACCUEIL MULTILINGUE	1		1
MAGASINIER-APPROVISIONNEUR	4		4
O.A.H.Q.	20	1	21
OPERATEUR SECURITE DISTRICT	13		13
OUVRIER AUTOROUTIER QUAL 1E CAT	13	7	20
OUVRIER AUTOROUTIER QUAL 2E CAT	106		106
OUVRIER D'ENTRETIEN	16	1	17
OUVRIER QUALIFIE D'ATELIER	3	1	4
PROJETEUR		1	1
RECEVEUR	3		3
REGULATEUR SECURITE TRAFIC	23		23
SECRETAIRE DE DIRECTION	4		4
SECRETAIRE DE DISTRICT	3		3
SECRETAIRE POLY INFRASTRUCTURE	2		2
SECRETAIRE POLYVALENT	3		3
SECRETAIRE POLYVALENT DISTRICT	8		8
SECRETAIRE POLYVALENT PEAGE	1		1
SECRETAIRE POLYVALENT RH		1	1
SECRETAIRE POLYVALENT SECURITE	2		2
SECRETAIRE POLYVALENT SOCIAL	2		2
SECRETAIRE POLYVALENT TRAFIC	1		1
SECRETAIRE SPECIALISE	1		1
SECRETAIRE SPECIALISE CLIENTELE	1		1
SECRETAIRE SPECIALISE FONCIER	1		1
SUPERVISEUR PEAGE	57		57
SUPERVISEUR PEAGE POLYVALENT	51		51
SURVEILLANT DE TRAVAUX	2	1	3
TECHNICIEN DONNEES PEAGE	1		1
TECHNICIEN INFORMATIQUE	1	1	2
TECHNICIEN MAINTENANCE OPERATIONNELLE	23	11	34
TECHNICIEN METHODE QUALITE	1		1
TECHNICIEN PATRIMOINE	2		2
TECHNICIEN PEAGE	293	59	352
TECHNICIEN SPECIALISE TRAFIC		1	1
TECHNICIEN SUPPORT SPECIALISE	6	1	7
<b>Total</b>	<b>882</b>	<b>107</b>	<b>989</b>



### 3.6. Classifications des « séniors » et des « juniors » au 31/12/2012

Les salariés des classes A à G sont « non cadres ». Les cadres sont classés dans les classe I à « HC » (hors classes, cadres dirigeants).

70% des salariés âgés de 55 ans et plus sont classés en « C » et « D » de la classification conventionnelle. Les salariés font très majoritairement partie de la population d'exécution d'ASF.

74 cadres sont âgés de 55 ans et plus.

Classe	- 26 ans	55 ans et +	Total
A		17	17
B	4	15	19
C		434	434
D		183	183
E	1	82	83
F		55	55
G		18	18
I	2	10	12
J	1	17	18
K		12	12
L		5	5
M		22	22
N		2	2
O		2	2
HC		4	4
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>878</b>	<b>886</b>

### 3.7. Zoom sur l'apprentissage et la professionnalisation

En 2012, 74 salariés en contrat d'alternance ont été présents. ASF a accueilli près de 75 stagiaires pour une durée supérieure à 5 jours. 13 stagiaires ont été accueillis pour une durée supérieure à 3 mois.

L'âge moyen des collaborateurs employés en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) a été de 25 ans en 2012.

Pour 2013, ASF s'est fixée comme objectif l'embauche de 15 contrats d'alternance supplémentaires en équivalent temps plein.

Ces embauches correspondent à une volonté de l'entreprise d'intégrer et former (essentiellement) des jeunes, soit pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle dans une structure dotée de fortes compétences, soit de les embaucher définitivement, dans la mesure des besoins existants, à l'issue de leur formation.

## 4. PERSPECTIVES DES ENTREES ET SORTIES DES « JEUNES ET SENIORS »

### 4.1. Perspectives des départs à la retraite des séniors

Effectif CDI	CATS/PRP			Autres			Total		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nb de départs en retraite	120	54	23	151	80	148	271	134	171

576 départs à la retraite sont prévus entre 2013 et 2015 (13% des effectifs CDI présents au 31/12/2012).

Les départs en CATS représenteront 34% des départs à la retraite dans les 3 prochaines années.

### 4.2. Perspectives de recrutement

L'entreprise estime que le volume de recrutement qu'elle a effectués depuis les deux dernières années (33 en 2011, 34 en 2012) restera stable pour les 3 années à venir, situé aux alentours d'une trentaine de nouveaux collaborateurs recrutés à l'extérieur du Groupe VINCI ou au sein du Groupe.

## 5. COMPETENCES « CLES » DE L'ENTREPRISE

Le présent diagnostic distingue les filières métiers en trois catégories :

- Les filières « sensibles » sont les filières dans lesquelles les métiers évoluent mais dont le nombre de postes décroît. C'est le cas au péage où l'évolution des métiers s'opère en direction de la téléopération (gestion distante des infrastructures et assistance à distance au client), des services complémentaires (plateformes de renseignements), de nouvelles activités coordonnées (lutte contre la fraude...).
- Les filières « support » sont les filières métiers au service de l'exploitation et de ses métiers clés. Les salariés de ces filières sont des « administratifs », des experts ou des spécialistes de la maintenance des réseaux. Le nombre de poste dans ces filières est stable.
- Les filières « clés » sont les filières dont les effectifs sont dimensionnés pour répondre à la mission de service public : la sécurité des clients et l'entretien de l'infrastructure (viabilité). Le nombre de postes dans ces filières reste stable. Les mobilités fonctionnelles s'opèrent essentiellement en direction de ces filières dans lesquelles les compétences sont absolument nécessaires au respect de nos obligations contractuelles.

Les métiers génériques concernés par ces filières sont : conducteur de travaux, surveillant de travaux, ouvrier autoroutier, ouvrier d'entretien, conducteur sécurité trafic, régulateurs sécurité trafic. Ils concernent à ce jour 1 239 collaborateurs. La mission de surveillance du tracé est prise en compte dans le terme générique « ouvrier autoroutier ».

<b>Emploi (libellé)</b>	<b>Total</b>
CONDUCTEUR DE TRAVAUX	125
SURVEILLANT DE TRAVAUX	18
OUVRIER AUTOROUTIER QUAL	845
OUVRIER D'ENTRETIEN	31
CONDUCTEUR SECURITE TRAFIC	17
REGULATEUR SECURITE TRAFIC	203
<b>Total</b>	<b>1 239</b>

Entre 2013 et 2015, 127 de ces salariés partiraient à la retraite.

Ces salariés représentent 22% des 576 départs à la retraite prévus chez ASF d'ici à 2015.

Les référentiels des compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers clés sont annexés au présent document.

## **6. FORMATION DES POPULATIONS « JEUNES ET SENIORS »**

La formation est un outil très important dans la conduite de la politique de GPEC chez ASF. Elle permet d'accompagner les salariés dans un contexte d'évolution de leur métier ou de souhait d'évolution vers d'autres métiers.

ASF s'est dotée en 2007 de deux accords d'entreprise liés à la formation et la transmission des savoirs et au tutorat.

En 2012, près de 144 000 heures de formation ont été réalisées chez ASF, destinées à 4 265 salariés, pour un investissement de 6,5 M€.

La formation réalisée en interne représente 81% des heures totales. 504 formateurs internes occasionnels ont dispensé près de 25 000 heures de formation (46 heures moyennes par formateur). 87 tuteurs et 533 accompagnateurs au poste de travail ont appuyé la démarche de formation et d'accompagnement pour un total de quelques 19 000 heures.

14% des heures de formation ont été destinées à 679 salariés de 55 ans et plus qui représentent moins de 15% de la population CDI-CDD. Au courant de l'année 2012, 4200 heures ont concerné 345 salariés CDD-CDI de moins de 25 ans. Les « séniors » et les juniors ont bénéficié en 2012 respectivement de 30 et 12 heures de formation en moyenne, alors que la moyenne des heures de formation suivie par les salariés de 35 à 44 ans a été de 39 heures.

Près de 10% des formateurs internes (46) ont 55 ans et plus.

10 des 87 tuteurs ayant exercé une activité de tutorat en 2012 ont 55 ans et plus.

#### FORMATEURS DE 55 ANS ET PLUS

AGENT DE CONTROLE	1
ASSISTANT	4
ATTACHE	3
CADRE DIRECTION	4
CHEF D'ATELIER MECANIQUE	1
CHEF DE SERVICE	1
CONDUCTEUR MAINTENANCE OPERATIONNELLE	1
CONDUCTEUR PEAGE	6
DIRECTEUR	2
O.A.H.Q.	1
OUVRIER AUTOROUTIER QUAL 2E CAT	3
SPP	6
TECHNICIEN MAINTENANCE OPERATIONNELLE	10
TECHNICIEN PEAGE	2
TECHNICIEN SUPPORT SPECIALISE	1
<b>Total général</b>	<b>46</b>

#### TUTEURS DE 55 ANS ET PLUS

	<b>Nombre 2012</b>
AGENT DE SURVEILLANCE	3
CHEF D'EQUIPE	1
GESTIONNAIRE SP2CIALISE FORMATION	1
OUVRIER AUTOROUTIER	2
REFULATEUR SECURITE TRAFIC	2
SUPERVISEUR PEAGE	1
	<b>10</b>

## 7. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SITUATIONS DE PENIBILITE DES SALARIES « JEUNES ET SENIORS »

L'article 39 de la Convention Nationale de Branche définit la pénibilité en ces termes :

« Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que compte-tenu des spécificités du secteur professionnel, peuvent être considérés :

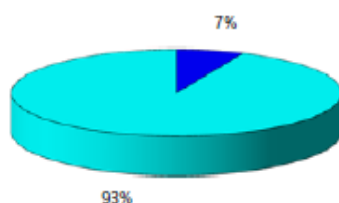
- comme travaux pénibles : le travail en équipe successive
- comme situations de travail pénibles : les variations importantes des horaires de travail perturbant de manière très significative les rythmes biologiques, entre autres le travail en 2X8 commençant ou se terminant durant la plage horaire de nuit [...], l'exécution de certains travaux de viabilité notamment en cas de forte exposition au bruit, le soulèvement fréquent de charges lourdes, certaines interventions effectuées à l'occasion d'un accident corporel grave notamment lorsqu'elles sont préalables à celles des premiers secours ».

Au travers de la négociation en cours sur la pénibilité et l'aménagement des fins de carrières, ASF souhaite intégrer le travail sous circulation aux situations de travail pénibles. L'inventaire des risques de pénibilité est défini pour chaque unité de travail de l'entreprise dans le Document Unique d'Evaluation des Risques annexé au présent diagnostic.

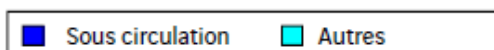
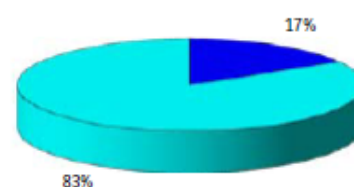
## 7.1. Salariés travaillant sous circulation

Effectif CDI-CDD	Sous circulation			Autres		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
- 26 ans	11	9	7	194	143	100
55 ans et +	108	112	146	621	695	736
Total	119	121	153	815	838	836

Répartition des - 26 ans



Répartition des 55 ans et +



Le nombre de salariés seniors travaillant sous circulation est 6 fois supérieur à celui des juniors.

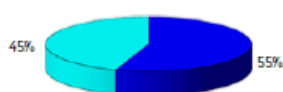
Les salariés les plus jeunes sont 6,5 % à travailler sous circulation.

Les salariés de 55 ans et plus sont, quant à eux 16%.

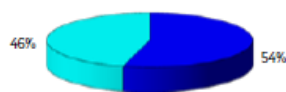
## 7.2. Salariés postés

Effectif CDI-CDD	Posté			Non posté			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
- 26 ans	142	96	59	63	56	48	205	152	107
55 ans et +	408	452	478	321	355	404	729	807	882
Total	550	548	537	384	411	452	934	959	989

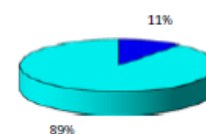
Répartition des - 26 ans



Répartition des 55 ans et +



Effectif total 2012

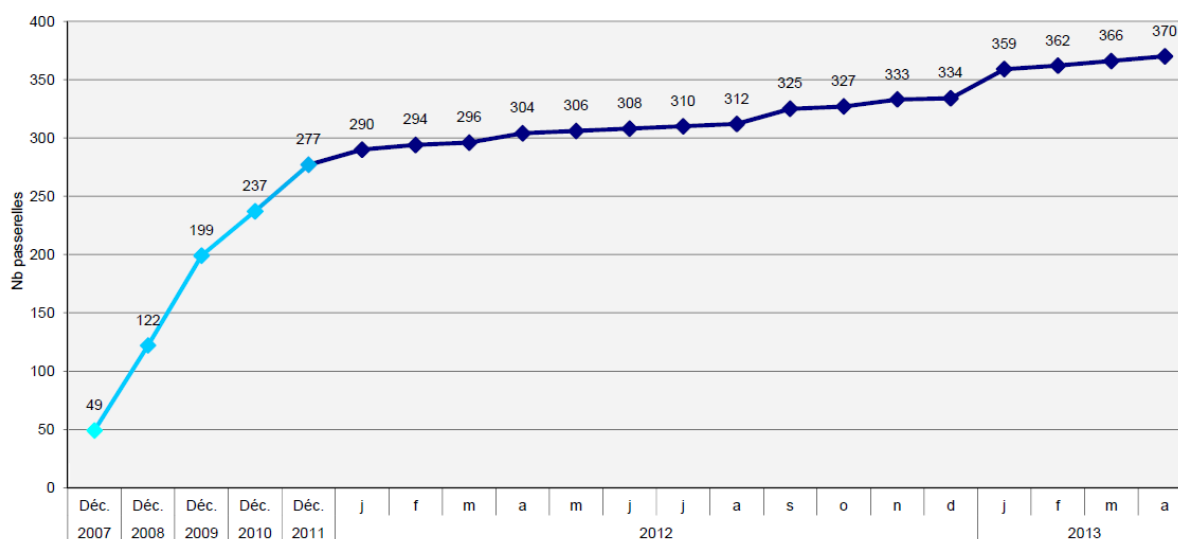


Pour alléger le poids des contraintes liées au travail de nuit, l'entreprise a entrepris depuis de nombreuses années de limiter les postes effectués la nuit tout en conservant pour les salariés les accessoires de rémunération afférents au travail de nuit.

## 8. BILAN DES MESURES DE GPEC

Dans un contexte d'évolution des modes de perception du péage et de mutations techniques et organisationnelles, ASF a accompagné, entre 2007 et avril 2013, 370 collaborateurs qui ont changé de métier.

114 salariés de plus de 50 ans (1/3 des salariés concernés) ont effectué une passerelle entre 2007 et avril 2013.



Mobilité géographique : depuis 2010, 317 salariés d'ASF ont changé d'affectation (mobilité géographique).

La moitié de ces mobilités se sont faites dans les établissements « opérationnels » (les directions régionales d'exploitation).

La politique de GPEC chez ASF s'est notamment opérée au profit de la mise en exploitation de l'autoroute A89 entre Lyon et Balbigny qui constitue le dernier tronçon de l'autoroute reliant Bordeaux à Lyon. A ce titre, ASF a réalisé, dans le cadre de sa GPEC, un important effort de communication et de mobilisation de ses salariés : les 65 postes nécessaires à l'exploitation de cette section nouvelle ont été occupés par des salariés de VINCI Autoroutes grâce aux mobilités fonctionnelles et géographiques.

Enfin, citons, au titre de la GPEC, les mutations importantes des filières péage, exploitation et sécurité ainsi que maintenance, qui ont chacune fait l'objet d'un accord d'entreprise et qui sont largement accompagnées par l'intermédiaire de formations, de projets de mutations et d'organisations nouvelles. L'objectif : recentrer les métiers sur des missions à plus forte valeur ajoutée, développer la polyvalence et la mobilité, mettre les outils, process et méthodes en cohérence.

## 9. REPRESENTATION DES HOMMES ET DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

Au 31/12/2012, le taux de féminisation des salariés employés en CDI est de 42%. Le taux de féminisation est des 43% pour la population exécution et de 44% pour la maîtrise. 28% des cadres sont des femmes.

ASF dispose d'un taux de féminisation important dans l'encadrement puisque sur les 840 cadres et maîtrises d'encadrement (management de proximité) comptabilisés au 31/12/2012, l'entreprise compte aujourd'hui 227 femmes (soit 27 %). Ce taux d'emploi des managers féminins est en progression d'année en année.

Les femmes sont 65% au péage. Elles sont 6% à la viabilité, en progression par rapport aux années précédentes (l'effet des passerelles métiers). La filière exploitation et sécurité de la route emploie un quart de femmes.

En 2012, ASF a promu 59 salariés à une catégorie supérieure. 32 femmes ont été promues. Sur un total de 169 changements de classe (classification professionnelle) en 2012, 39% ont concerné les femmes.

L'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes, signé en janvier 2013, a pour objectif de faire de l'égalité entre les hommes et les femmes un facteur de réussite de l'entreprise. Pour chaque engagement pris, des indicateurs sont suivis chaque année et des actions correctives mises en œuvre en cas de besoin. L'égalité d'accès des femmes à la formation, la prévention des risques sur les conditions de travail des femmes enceintes, les outils de travail à distance pour éviter les déplacements, l'exemplarité des procédures de recrutement,... sont autant d'engagements fixés par cet accord. A ce titre, le rapport annuel sur l'égalité des chances et la diversité définit des indicateurs et des objectifs sur les points de l'embauche et de la mobilité, de la formation, des conditions de travail et de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

En 2009, ASF a obtenu le Label diversité, certification délivrée par l'AFNOR. Ce label atteste des efforts menés par l'entreprise pour garantir l'égalité des chances des salariés et promouvoir la diversité dans l'entreprise.

## 10. PLAN D'ACTION SENIORS, BILAN

Au 31/12/2012, la part des 55 ans et plus dans l'effectif total en CDI est de 19% chez ASF.

Le plan d'action en faveur des séniors mis en œuvre en décembre 2009 a notamment fixé les objectifs et indicateurs suivants :

- Un effectif global comptant à minima 10% de salariés de plus de 55 ans. Au 31/12/2012, les 55 ans et plus représentent 20 % des salariés d'ASF en CDI.
- Le développement des compétences et des qualifications : 75% au moins des salariés de 55 ans et plus devront bénéficier d'une formation. Objectif atteint : 77% des 55 ans et plus ont bénéficié d'une formation en 2012.

- Réalisation de « points bilans carrières » : objectif d'accroissement de 1% chaque année. Les entretiens de bilans de carrières ont concerné 68 collaborateurs depuis 2009, répartis comme suit :
  - 2009 : 23
  - 2010 : 17
  - 2011 : 28
- Aménagement des fins de carrières : les formations à la préparation à la retraite sont accessibles via le droit individuel à la formation. Depuis 2009, 306 salariés ont suivi cette formation. Ils ont été 59 en 2012.

Le compte épargne temps de fin de carrière est défini dans l'accord d'entreprise du 21 juin 2012. Cet accord vise à permettre aux salariés de l'entreprise de bénéficier d'un congé de fin de carrière de longue durée. Les droits des salariés sont abondés de la manière suivante au moment du départ effectif en congé de fin de carrière.

Ces mesures spécifiques concernant les métiers de la sécurité prennent notamment en compte les situations de pénibilité et en particulier le travail sous circulation.

<u>Abondement</u>		
<u>Salariés filière Sécurité</u>	<u>Salariés postés (hors sous circulation et filière sécurité)</u>	<u>Autres salariés</u>
50 %	35 %	30 %

Sont considérés comme appartenant à la filière sécurité pour le bénéfice de l'abondement de 50% :

- - les agents de surveillance,
  - les ouvriers autoroutiers, d'entretien, d'atelier
- - les techniciens AVS
- - les régulateurs sécurité trafic
- - les régulateurs tunnel
- - les opérateurs sécurité district
- - les femmes de ménage
- Quelle que soit la filière à laquelle ils appartiennent, l'abondement fixé à 50% sera également ouvert aux salariés reconnus travailleurs handicapés en application de l'article L.5212-13 du Code du Travail.

NB : rappelons que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était supérieur à 7% en 2012 chez ASF.

- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : mise en place d'une charte tutorale et expérimentations faites sur l'aménagement de la fin de carrière par une fonction tutorale.

La charte du tutorat est mise en œuvre chez ASF depuis 2011.

- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité : mise en place d'actions concrètes en faveur des seniors, notamment sur les risques professionnels. La politique de prévention des risques professionnels d'ASF concourt à réduire les risques professionnels en ciblant notamment les situations de pénibilité. A titre d'exemples, ont été mise en place :



- Panneaux de pré-séquence (panneaux mobiles à commande électrique permettant aux salariés d'éviter de traverser les chaussées avec les panneaux)
- Quais de chargement des cônes de balisage
- Aménagement des fourgons d'interventions (sièges ergonomiques)
- Transport pneumatique des fonds récoltés au péage
- Abris sur les voies tout paiement
- Sécurisation des cheminements piétonniers au péage
- Process d'aménagements des postes en fonction des inaptitudes partielles
- ...