

**Convention d'entreprise n°79
relative à l'anticipation des évolutions d'emploi, au développement des
compétences, à l'évolution professionnelle et des organisations de travail
(GPEC)**

Entre la Société Autoroutes du Sud de la France, représentée par M. Erik Leleu, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales désignées ci-après :

– CFDT	représentée par	Floréal PINOS
– CFTC	représentée par	Patrick JAGA
– CFE/CGC	représentée par	Jacques LLADERES
– CGT	représentée par	Robert CEBE
– FAT/UNSA	représentée par	Christophe GUERINEAU
– FO	représentée par	René TURC
– SUD	représentée par	Patrick BERJONNEAU

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Avril 2006, ASF est privatisée. Elle devient de ce fait un des éléments essentiels du Groupe VINCI. Cet événement n'est pas sans conséquences. Pourquoi ?

Avant la privatisation ASF, à juste titre, était considérée comme leader dans son créneau. Aujourd'hui, placée dans le contexte d'un monde concurrentiel dans lequel les appels d'offres relatifs à de nouvelles concessions seront particulièrement âpres (A63, 831...), ASF a la volonté, non seulement de garder cette place, de la conforter ; et mieux encore de progresser plus vite que ses concurrents dans plusieurs domaines au service du public, comme la sécurité, l'entretien des équipements, la fluidité du trafic.

Parallèlement, les salariés aspirent à une plus grande visibilité sur l'évolution de leur environnement au sein d'ASF, tant du point de vue des qualifications professionnelles que



sur celui de la situation des emplois à terme, ceci dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte et dans une période de forte évolution technologique, la direction a présenté ses orientations et ses perspectives à horizon 2009 aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales. C'est ainsi que ces deux parties ont été amenées à s'engager sur le chantier de l'évolution des emplois et du développement des compétences professionnelles. Pour y parvenir, il s'agit tout d'abord de se poser les bonnes questions telles que : « quels sont les métiers d'aujourd'hui, et quels seront ils demain ?.. » Ceci pour donner à l'ensemble des salariés une visibilité en leur faisant connaître leurs possibilités d'avenir dans l'entreprise ; tout en respectant le pacte social « ni licenciement, ni mutation forcée » édicté dans le cadre de l'évolution de la filière péage déjà engagée, et bien entendu appliqué à toutes les filières de l'entreprise.

Toutes les filières sont concernées, les mêmes questions devront se poser tant sous l'angle technologique, que sous celui des organisations de travail ou encore des structures. Ceci amènera la direction et les organisations syndicales signataires à réaliser au préalable l'état des lieux des métiers, à clarifier les filières, et une fois déterminées les organisations pour demain par la direction, les chemins pour y parvenir.

Mais cette anticipation forte sur l'évolution des métiers suite à la privatisation serait insuffisante si elle n'intègre pas un 2^{ème} élément : ASF est privatisée, elle est VINCI. Cela signifie clairement qu'elle en épouse les modes de management : l'homme plutôt que le chef, la responsabilité individuelle plutôt que la responsabilité collective, l'esprit entrepreneur, l'esprit de bon gestionnaire. Qu'en résulte-t-il ?

Il en résulte la nécessité de mise en œuvre d'une formation spécifique au management pour l'ensemble de la chaîne hiérarchique, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Une chaîne hiérarchique clarifiée, simplifiée, afin d'accompagner ces évolutions dans l'esprit VINCI.

C'est en prenant ce sujet par ces deux prismes, que direction comme organisations syndicales signataires, comptent redonner de la perspective à l'ensemble des salariés.

Par ce chantier sur les métiers, la direction souhaite démontrer que privatisation ne signifie pas dégradation du niveau de service et obtenir à terme des compétences enrichies, des organisations adaptées, des salariés satisfaits de venir travailler dans un contexte clarifié et serein, c'est ainsi que nous satisferons l'Etat concédant bien sur, ainsi que tous les clients utilisant notre réseau. Ainsi en, préservant et améliorant la qualité de service ASF abordera l'échéance 2032 en étant incontournable.

La productivité ? Elle ne sera qu'une conséquence. L'évolution des compétences, le développement de la polyvalence, la mobilité choisie conçue comme un outil de promotion professionnelle permettront à chacun d'être plus performant. Qualité du travail et la productivité, seront également améliorées en ciblant nos organisations comme elles doivent l'être : « juste comme il faut ». Les efforts de productivité de tous trouveront leur reconnaissance individuelle et collective dans le cadre :

- De la politique de rémunération : La direction affirme clairement sa volonté de revenir sur les échelles actuellement en vigueur, ainsi que sur le cloisonnement existant entre les emplois et les plafonds de rémunération par emploi, afin de mettre

RC
JR
M
P
can

