

Contexte général

La cohésion des organisations syndicales a payé.

Accord TPA

La négociation concernant les salariés à temps partiels annualisé a été longue... Aujourd'hui, si le gain est indéniable au niveau du salaire le test mis en application va nous permettre de mettre à jour les dysfonctionnements et de corriger le tir, là où la nouvelle organisation s'avère être plus contraignante et au final représente une régression au lieu de l'avancée recherchée. Nous sommes à l'écoute de votre position.

NAO

Les négociations sur les salaires ont abouti à une augmentation correcte cette année. Au-delà, nous ne devons pas nous laisser bercer par les violons du « salaire différé », intéressement et participation dont on nous assure qu'ils atteignent des taux plus hauts que jamais, mais dont on ne sait pas ce qui restera dans cinq ans, vu le contexte de guerre financière entre groupes prédateurs.

« L'actionnariat salarié n'est qu'une sucette en plastique »

CATS : pénibilité au rabais...

La Direction d'AREA s'en tient à l'accord de branche : si vous ne travaillez plus, vous perdrez plus...

Qu'on se le dise : il s'agit d'un accord sur la pénibilité, et non d'un plan social déguisé ! Certes. Cela dit, une allocation évaluée à 65 % du salaire de référence est une bien maigre reconnaissance de la pénibilité.

Pour la Direction, le seul moyen d'augmenter l'allocation serait d'aller plus vite dans l'automatisation des péages : l'accord doit être

Il faut avoir en tête que l'actionnariat salarial n'est qu'un régulateur social. Contrairement au contrat de travail et à la fiche de paie, il n'y a aucune garantie avec la bourse qui ne fait que des projections virtuelles.

France Télécom un exemple à suivre ?

Ne perdons pas de vue ce qui s'est passé à France Télécom. Depuis que l'entreprise n'est plus nationale, la précarité de l'emploi s'est développée. Aujourd'hui deux salariés font le travail de trois personnes et les contrats sont précaires.

Est-ce ce qui doit advenir au péage avant l'automatisation complète ? Pour l'heure, on ne remplace plus le personnel qui quitte l'entreprise. Plus de voies automatiques et moins de voies manuelles, tel est le plan d'automatisation. Sauf qu'il y a un hic de taille : le dysfonctionnement des free ride...

Pourtant, à ce jour, AREA est une entreprise qui se porte bien, qui plus est, généreuse, puisque ses dividendes remontent en totalité au groupe. Il paraît que c'est un fonctionnement normal...

gagnant – gagnant, pour l'entreprise et les actionnaires. *A quant les actionnaires sur le terrain pour qu'ils apprennent ce que travailler veut dire ?*

Une organisation syndicale peut-elle défendre un tel projet ? SUD dit clairement non. Loin de partager l'idéologie libérale, nous sommes là pour rappeler sans relâche l'existence bien humaine de la masse salariale. Derrière les chiffres, il y a des vies.

SUD n'a pas de clou économique dans la tête.

Grève du 4 mai

La grève est un droit et un moyen pour se faire entendre du patronat qui a tendance à se focaliser sur les bénéfices en oubliant la main d'œuvre qui fait fonctionner l'entreprise. Le 4 mai dernier, SUD, un syndicat qui ne se résigne pas, a lancé un préavis de grève pour rappeler qu'avant d'être une poule aux œufs d'or qu'on se dispute en bourse, AREA est une entreprise qui n'a de valeur que celle créée par ses salariés. Car il ne faut pas oublier que c'est la main d'œuvre qui est productrice de richesses, pas les financiers.

Le D. R. Hache n'a pas manqué de souligner lors de la réunion du préavis de grève que SUD ne représentait que 10 % des salariés... Or, vous avez

été près de 15 % au péage à vous mobiliser. Ce qui n'est pas mal du tout. C'est plus que le mouvement à la FNAC le même jour, dont se sont fait échos les médias.

vous avez dit malaise ?

Le taux de grévistes a même atteint 50 % sur le CP1. La gestion qui en a découlé a été... folklorique : polyvalence, test de nouvelles procédures (pour raison de sécurité !), prémices du péage automatique... Le service aura été maximum !

Nous n'avons pas manqué de faire remonter les pratiques abusives en réunion DP.

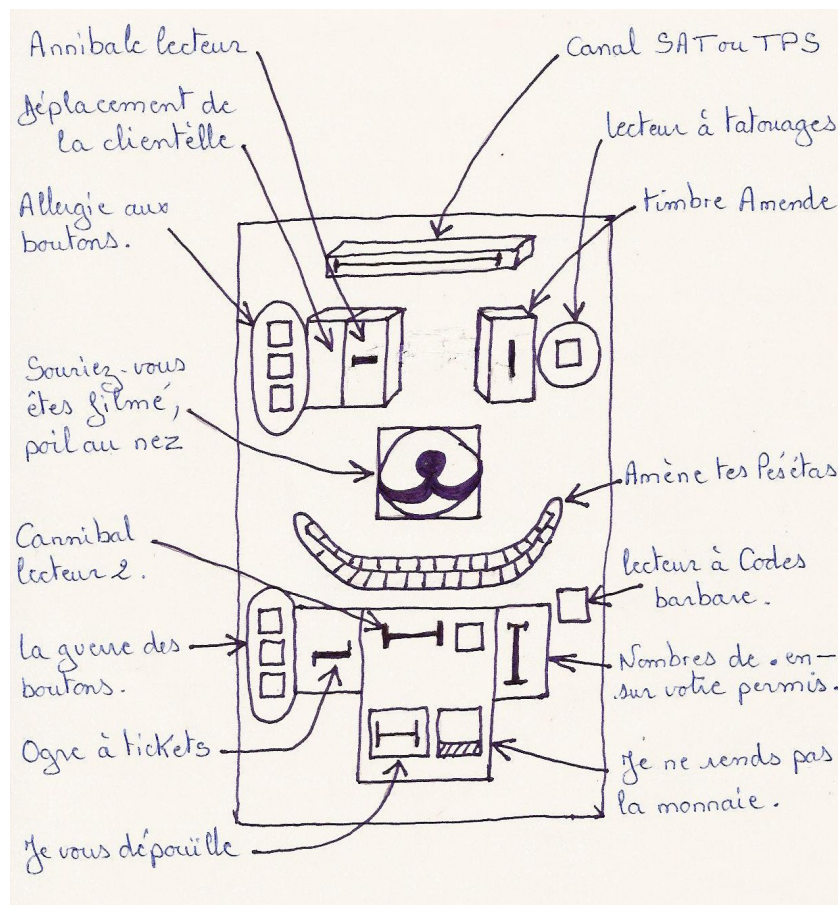
Automatisation : chaud devant !

Travaux d'enrobé : péages englués ; Free ride en rade ; voies HS, mais jusqu'ici tout va bien, on peut compter sur les péagers qui sont encore là pour assurer l'écoulement du trafic. Et ce, même dans des conditions de plus en plus difficiles. En effet, les effectifs diminuent et c'est de plus en plus dur pour ceux qui restent, automatisation oblige : alors que les supports de publicité pour le TIS se multiplient (jusqu'à des banderoles sur les ponts supérieurs !), les files s'allongent en voies manuelles. La gestion de flux tendu mise en œuvre, qui est source de stress, pousse les usagers sur les voies TIS et les péagers vers la porte. Nul besoin de licencier quand le personnel, dégoûté, en vient à décider de partir de lui-même...

Dans ce cadre, le rôle d'un syndicat est-il d'accompagner le mouvement ? Une OS, tout partenaire social qu'elle soit, est-elle légitime quand elle avance des propositions pour « garantir la productivité de l'entreprise » ?

Quelles que soient les mesures gagnées dans l'accord TPA, ce type de contrat n'a pas pour vocation à devenir la référence dans l'organisation du péage. En tout cas, c'est l'avis de SUD. Les conditions de travail à temps partiel annualisé seront toujours plus précaires et plus défavorables qu'un emploi régulier. Le refrain « c'est mieux que rien » a ses limites, quant à l'air du « c'est inéluctable », il ne peut convaincre que les vaincus.

Brade **T**on **P**ersonnel



Et pour vous, quelles sont les bonnes légendes à inscrire ? Envoyez-nous votre vision de la BTP. A gagner, un jeu de tickets d'autoroute collector.

Philippe MASSENOT (CP3) élu CE 06 11 66 49 85
Gilles GOMEZ (CE6) élu DP, délégué CHSCT 06 17 82 40 45
Richard RABOUTOT (CP1) RS CHSCT

Bruno LAVERNE (CE4) élu CE 06 68 44 05 94
Marc ROY (CE2) élu DP 06 87 91 11 88