

Cfdt:

AUTOROUTE
BLANCHE



CFDT Autoroute Blanche

Bulletin d'information

Janvier 2023

Voeux de la CFDT Autoroute Blanche pour 2023



Nous vous souhaitons une bonne et heureuse année 2023, qu'elle vous apporte ainsi qu'à vos proches : santé, joies, bonheurs et réussites dans tous vos projets.

Pour le reste, dans votre vie professionnelle et dans un contexte de nouvelle organisation, c'est collectivement que nous ferons de 2023, une année constructive et favorable.

Comptez sur nous pour faire entendre votre voix, et relever les défis qui nous attendent.

Élections des élus : parlons de demain...

Le 24 février, les organisations syndicales doivent déposer les listes pour les prochaines élections du CSE. La durée du mandat des élus sera de 4 ans.

Avec un budget de près de 300 000 €, la gestion du CSE est une entité importante dans le fonctionnement du collectif à ATMB. Les sommes sont réparties ainsi :

- 1,85 % de la masse salariale (soit environ 280 000 € par an), sert à financer les remboursements d'activités culturelles et sportives, ainsi que les subventions vacances, les ANCV, l'arbre de Noël, la billetterie, les chèques cadeaux et/ou cultures,...
- 0,22 % de la masse salariale (soit environ 33 000 € par an), servent aux frais de fonctionnement du CSE : site Internet, assurances, fournitures, cabinet conseil,...

" Seuls, nous ne sommes que des gouttes d'eau. Ensemble, nous formons un océan "

Ryunosuke Satoro, auteur japonais

Le CSE, c'est aussi :

Rendre des avis sur les stratégies, orientations de l'entreprise ainsi que sur le plan de développement des compétences (formations).

Exemples d'avis rendus : transfert de l'aire de régulation du Tunnel du Mont-Blanc vers ATMB, ré-organisation MSTI, plan de développement des compétences, égalité hommes femmes,...

En 2023, une nouvelle organisation verra

le jour liée en partie au développement du numérique, ainsi qu'au flux libre. Elle nécessitera l'embauche de nouveaux directeurs ou directrices.

Être élu au CSE, c'est participer et intervenir dans cette nouvelle réorganisation et non pas supporter et subir les évolutions.

Élire les représentants CFDT, c'est :

- participer activement à la transformation d'ATMB vers une entreprise à mission face aux enjeux sociétaux et environnementaux de 2023,
- favoriser la représentation de toutes les directions au sein des IRP,
- favoriser un dialogue constructif avec la direction,
- être écouté et représenté
- valider un groupe d'élus de toutes catégories (de l'employé au cadre).

Cfdt:

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

**Pour des explications
ou pour nous rejoindre :**

<https://www.cfdtautorouteblanche.fr/>

Avancées obtenues

Augmentation de la valeur du point d'indice de :

- 5% pour les ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise)
- 4,7% pour les cadres

Attribution de points d'indice :

- + 4 points d'indice pour toutes les échelles 6,
- + 3 points d'indice pour toutes les échelles 7,
- + 1 point d'indice pour toutes les échelles 8.

Indemnité d'éloignement : Pérennisation de l'augmentation de 6,5%



Ticket restaurant : 10€ (+ 0,31 € sur la part patronale soit 6 € pour l'employeur et 4 € pour le salarié)

Prime panier : 7,10 € (+ 0.30 €)

" Aucun de nous ne sait ce que nous savons tous, ensemble "

Euripide, dramaturge

Demandses CFTD

1
Intéressement : ouverture de discussions concernant la rédaction d'un avenant à l'accord N°136.2021 relatif à l'intéressement afin de limiter l'impact financier dû aux futures fermetures du Tunnel du Mont Blanc

La direction accepte l'ouverture de négociations aux vues des dépenses supplémentaires liées à l'intégration de l'aire de régulation et à la baisse de trafic. Pour mémoire, la participation est indexé sur les bénéfices : si baisse des bénéfices, baisse de la prime.

2
Ancienneté : Revalorisation à 2 points / an pour tous les salariés de l'échelle 6 à 9 incluses

Nous souhaitons faire bénéficier l'ensemble des salariés des échelles 6 à 9 incluses de 2 points d'indice par an. La direction refuse.

3
Retraite progressive : Modalités de mise en place chez ATMB

Cette demande est problématique pour la direction de part les organisations et la durée du travail des emplois « postés 3x8 » et spécialisés, ainsi que des petits services donc elle ne fera que ce que lui oblige la réglementation.

4
Gratification de carrière : attribution d'une prime de 100 points d'indice aux salariés ayant ou ayant eu 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Non, la direction rappelle qu'il n'est pas nécessaire d'inciter les salariés à rester chez ATMB, il n'y a que très peu de turn-over.

5
Centre d'exploitation / Administratifs : Planification des dates de négociation

Concernant les centres d'exploitation, un nouvel accord devra être négocié avant le service hivernal.

Pour les administratifs, la direction n'est pas en mesure aujourd'hui, d'expliquer leur future évolution. En 2023, l'industrialisation des process, le nouvel ERP à l'ADV (Administration des Ventes) et la réorganisation de l'entreprise ne facilite pas la prise décision. Sujet à ré-aborder en 2024.

6
Congé respiration : Ouverture de discussions en vue de la rédaction d'un accord

Le sujet sera abordé lors de la mise en place de la Fondation ATMB et dans un mécénat de compétences en 2024.

7
Accès sécurisés pour tous : Mise à disposition à tout le personnel d'un téléphone portable ayant un accès sécurisé aux applications ATMB (Horo-quartz, Notilus, messagerie,...)

Un téléphone portable sera mis à disposition des salariés des centres d'exploitation (lié aux astreintes) en 2023, dans un premier temps

8
Prime « transport » : Versement d'une prime de 15€ par mois pour 2023

NON, les indemnités d'éloignement ont déjà été réévaluées par un accord d'entreprise et avec la signature de l'accord NAO sont pérennisées.

9
Un accord « mobilité durable » : favoriser le covoiturage, installer sur tous les parkings salariés des bornes de recharge électrique gratuite ainsi qu'une aide pour l'achat d'un vélo électrique

La direction n'est pas contre mais le sujet dans son ensemble est compliqué et les nouvelles mesures liées à la mobilité douce prendront du temps.

10
Prime énergie : 7 points / mois à l'ensemble du personnel

La direction refuse la demande et rappelle que l'indemnité d'éloignement a été relevée.