



Le 23 février 2026

ASF
Mme RUNG Amélia
Directrice des Ressources Humaines
74 allée de Beauport
CS 90304
84278 Vedène Cedex

Objet : Négociation GEPP / Formation - Revendication FO.

Madame la directrice,

Vous avez présenté, lors de la réunion du 18 février 2026, les dernières mesures que vous souhaiteriez intégrer dans le futur projet d'accord sur la GEPP/Formation.

La délégation Force Ouvrière a pris note de l'orientation que vous voulez prendre dans le cadre de la polyvalence péage, de l'évolution de carrière chez les cadres et les ouvriers autoroutiers, de la formation professionnelle et des mobilités géographiques.

Cependant, à ce stade, malgré les discussions et les quelques apports chiffrés de votre part, il est toujours extrêmement difficile pour nous d'avoir une vision claire et globale de l'évolution de l'emploi et des organisations par filières sur la période que couvrirait le prochain accord.

Face à ce constat, l'organisation Force Ouvrière, 1^{ère} organisation syndicale chez ASF, vous demande d'intégrer dans le futur projet d'accord nos propositions suivantes :

- Nous souhaitons deux accords distincts : un pour la GEPP et un pour la formation Pro.
- Revoir le montant des primes polyvalence péage :
 - Pour les salariés qui ont déjà un contrat intégrant la polyvalence péage, on demande une hausse du salaire de base de 4%.
 - Pour les volontaires, notre préférence irait à un mix entre hausse de salaire de base de + 2% minimum + les 3 primes à hauteur de 400 € chacune.

La deuxième option envisagée serait une prime de 400 € après formation et 800 €/an pour les missions terrains et 800 €/an pour le bonus gestion des fonds

Les 3 propositions sont plus que raisonnables et ultra avantageuses financièrement pour l'entreprise, qui n'aura pas à embaucher de nouveaux salariés à temps plein au péage. D'ailleurs, comme vous l'avez si justement précisé, le nombre de volontaires sera calibré au plus juste des besoins de l'entreprise puisque ces salariés viendront uniquement en ajustement des ressources actuelles et futures de la filière péage.

- Comme vous l'avez évoqué, bien préciser dans l'accord qu'un avenant sera remis à tous les salariés entrant dans la planification de la polyvalence, stipulant de manière précise les activités de polyvalence que le salarié aura choisi de faire.

- De lister dans un document, en annexe de l'accord, les missions qui seront rattachées aux 4 activités ouvertes à la polyvalence (logistique, maintenance préventive et curative, et la gestion des fonds).
- D'inscrire dans ce projet la poursuite des missions terrain pour les salariés de la filière péage, dans des proportions qui doivent être à minima équivalentes en volume à celles qui sont réalisées aujourd'hui. Cela permettra de renforcer vos propos que la polyvalence péage viendra en ajustement plutôt qu'en remplacement des salariés occupant actuellement ces missions.
- Inscrire dans l'accord que les salariés qui possèdent déjà la clause de polyvalence péage (notamment les derniers embauchés chez les TMO et le OA) seront éligibles obligatoirement à un avenant, à la formation polyvalence péage et percevront les évolutions salariales afférentes.
- Comme évoqué, inscrire clairement qu'une planification des besoins prévisionnels de recours à la polyvalence sera établie et présentée chaque année aux CSE-E et en CSE-C. De plus, afin de pénaliser le moins possible l'organisation des filières, nous souhaitons que l'organisation, la gestion managériale, le mode opératoire et les outils utilisés pour la gestion de la polyvalence soient précisés (ex : planification de certaines activités...).
- Une hausse de la prime liée à la gestion de la polyvalence pour les managers (ME) ayant un salarié volontaire (quel que soit la filière) à hauteur de 150 € au lieu des 100 € proposée, avec un plafond à 750 €.
- Mesures pour « booster » la carrière :
 - La proposition concernant les ouvriers autoroutiers nous convient.
 - La proposition que vous avez faite pour les cadres doit être améliorée. Nous demandons que chaque passage de la classe I à la J soit valorisé par une hausse de rémunération garantissant le même écart que la SBAG de sa catégorie d'origine. Exemple : si un cadre a un salaire de 10% supérieur à la SBAG de la classe I, il conservera cet écart avec la SBAG de sa nouvelle classe.
 - De plus, nous sommes surpris qu'il n'y ait aucune mesure proposée pour les catégories exécution, les ETAM et la maîtrise d'encadrement. Aussi, nous voulons qu'eux aussi puissent bénéficier d'un accélérateur de carrière. La classification et/ou la rémunération pourrait être modifiée pour ces catégories (8 ans au lieu de 6 ans), avec une augmentation automatique de 5%.
 - Enfin, booster la carrière pour tous les collaborateurs de l'entreprise permettrait également de reconnaître enfin à chacun la montée en compétence de leur métier et l'évolution des périmètres géographiques, qui concernent toutes les catégories socio-professionnelles, toutes filières confondues.
- Nous voulons également revoir le montant de la prime mobilité. Votre proposition de la diviser par 2 va pénaliser fortement les familles éligibles. Nous proposons de la porter à 7 500 € et 1 000 € pour le conjoint et les enfants, plafonné à 10 000 €.

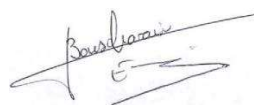
- Nous devons améliorer deux aspects de notre formation professionnelle :
 - On vous demande d'indexer automatiquement la rémunération forfaitaire horaire des tuteurs et des FIO sur le pourcentage de l'AG retenue, qu'elle soit le fruit d'un accord majoritaire ou d'une décision unilatérale.
 - Certains salariés, étant donné leurs aptitudes particulières d'aide à la prise de fonction dans le nouveau poste, sont beaucoup plus sollicités que d'autres dans l'accompagnement au poste de travail. A ce titre, il convient de reconnaître leurs capacités dans ce domaine et de les valoriser. En 2011, ce forfait « accompagnateur » au poste de travail octroyait une majoration de 5 % de leur taux horaire pour l'intégralité du poste effectué en tant qu'« accompagnateur ». Nous souhaitons que la mesure soit intégrée dans cet accord.
- Autres filières : La finalité d'un accord GEPP étant de se projeter sur l'évolution de l'emploi et des organisations de la société sur une période de 3 ans, nous réitérons notre demande d'intégrer dans cet accord une note d'orientation pour chaque filière avec la tendance des évolutions à venir. De nombreux projets d'évolutions sont déjà arrivés à nos oreilles. Ne pas les inclure dans un accord GEPP serait fort gênant.
- Enfin, la nouvelle note que vous venez de communiquer sur la nomination d'un expert IA et de la démarche qu'il va initier dans les filières nous interroge sur l'impact qu'aura l'arrivée de l'intelligence artificielle dans nos métiers, dans nos organisations, sur l'emploi. Aussi, nous demandons que cette note de service soit retranscrite dans l'accord GEPP et que vous vous engagiez à mettre en place une commission de suivi – qui se réunirait au moins 1 fois par semestre – pour présenter et suivre précisément l'actualité des filières en matière de nouvelles technologies.

Vous le savez, notre organisation préférerait, et de loin, une entreprise qui embauche des collaborateurs plutôt qu'une entreprise qui généralise la polyvalence, avec toutes les contraintes que cela engendre sur les organisations, les salariés, la qualité de service et les conditions de travail.

Les optimisations que vous obtiendrez en mettant ce type d'organisation en place doit être redistribué à travers des mesures qui soient à la hauteur de l'engagement que vous allez demander à ces salariés.

C'est la raison pour laquelle l'intégration de ces propositions est essentielle à un accord équilibré sur la GEPP et la formation. En effet, il n'est pas question pour nous que les grands perdants de ce projet soient principalement les salariés et l'emploi.

J'espère que ce courrier retiendra toute votre attention. Veuillez agréer, Madame la Directrice, mes salutations les plus sincères.



Eric BOUSCHARAIN - DSCP FO ASF