



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# Quelques news de notre unité

## La CFDT a rencontré la direction de l'UIAL

### **L'évolution de la CA GP :**

Il faut distinguer 2 projets, le premier lié à une réorganisation des surfaces des bâtiments. Les représentants CFDT, au CHSCT, seront vigilants sur l'ergonomie des différents postes de travail. Nous avons déjà obtenus de la part de la direction le fait que les Superviseurs-Optimiseurs soient maintenus aux cotés des conducteurs d'activités, ce qui n'était pas prévu dans le dossier initial. Le second projet consiste en une fusion de la CA BL et de la CAGP pour devenir une CA Intervention. Nous ne sommes pas opposés par principe à cette évolution, mais nous serons intransigeants sur les moyens mis en œuvre notamment en volume et qualité de la formation.

### **Métiers adhérents :**

Le CHSCT a demandé une expertise. Nous allons demander à ce que le rapport soit présenté dans les 3 CHSCT. Nos militants sont bien au fait de ce dossier car, ils se sont impliqués dans les différents groupes de travail. Il est évident que des changements sur les périmètres géographiques, ainsi que le nombre de compétences à mettre en œuvre, sont des évolutions programmées. Ceux qui vous diraient le contraire seraient des menteurs. Ceci dit, nous serons extrêmement vigilant à la déclinaison des changements sur le terrain. Notre stratégie repose et reposera sur trois axes : Accompagnement, Formation, Reconnaissance. Si des restructurations sont utiles, la qualité des conditions de travail des salariés concernés est nécessaire.

### **Fausse rumeur :**

N'écoutez pas ceux qui vous font croire que la signature d'un TPS peut donner un droit à promotion. Il s'agit tout simplement pour les salariés concernés d'une régularisation administrative. En effet, les bénéficiaires des fameux « 15 points » liés à l'absence de promotion durant la carrière, voient cet avantage monétaire se transformer en points fonction publique au minimum 6 mois avant le départ de l'entreprise. La signature du protocole de TPS est l'occasion pour le CSRH de mettre en œuvre cette disposition. Nous vous rappelons que cet avantage est issu de l'accord salarial de 2013, signé que par 2 syndicats dont la CFDT.

### **Protocole de remisage :**

Nous avons fait part, en CHSCT, de nos inquiétudes. Nous avons été entendus. La direction gèle son projet. Si la CFDT n'est pas opposée au principe d'un protocole de remisage, qui a le mérite de clarifier et de contractualiser les modalités du remisage, nous sommes opposés à la formulation choisie pour définir la prise de service.

### **CA Épinal : du juridisme pour quelle finalité ? :**

La société ORANGE et le Directeur de l'unité ont été condamnés à des peines d'amendes au motif de délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Établissement pour défaut de consultation de cette instance. L'avocat du DUO a d'ores et déjà indiqué lors de l'audience au Tribunal de Grande Instance qu'il interjetterait appel de cette décision. Conséquence : le directeur reste présumé innocent tant que l'affaire n'est pas repassée devant la juridiction en appel. En CE, une résolution en septembre avait été votée afin de se constituer partie prenante dans l'affaire relevée par un inspecteur du travail. Elle avait été adoptée par 10 voix pour et 7 contre (dont 5 CFDT).

La CFDT rappelle outre la présomption d'innocence \_ que cette affaire n'a pas empêché l'entreprise d'avancer sur les évolutions d'organisation au sein de la CA d'Épinal. Nous avons signé, en mai 2010, avec 2 autres organisations syndicales un accord sur l'organisation des horaires des salariés de la CA Grand Public d'Épinal qui améliorerait le fonctionnement par : du recrutement externe CDI, de l'équité concernant le travail du samedi, un accompagnement financier significatif. Il prévoyait aussi des garanties pour l'avenir (améliorer les conditions de travail du samedi si accord national ultérieur plus favorable, clause de non-régression, aucune semaine travaillée de 6 jours, pas de remise en cause du tableau de congés, commission de suivi biannuelle en cas de difficultés). Suite à un droit d'opposition exercé dans les règles, la quasi-totalité du bénéfice de cet accord était tombé, amenant l'entreprise à produire une décision unilatérale. Aujourd'hui, il nous semble que privilégier un axe juridique n'est pas la priorité des salariés, au moment où l'UI AL connaît de profonds bouleversements en termes de départs et de pertes de compétences. (( Affaire à suivre ))

L'équipe CFDT vous souhaite une bonne et heureuse année 2014.

**Vos délégués UIAL :**

Jean-Pierre Chaty : 06 70 64 84 84

Pascal Frenot : 06 87 96 45 43

Guillaume Grimmer : 06 84 99 34 53

**LA CFDT  
S'ENGAGE POUR CHACUN  
AGIT POUR TOUS**