

## **Compte rendu bilatérale CFE-CGC/UNSA et direction UIMP du mardi 28 juin 2011**

FT :

Didier Condamines (DRH)

Arnaud Gaydou (Directeur des relations sociales)

CFE-CGC/UNSA :

Christel Clamouse

Philippe Rontard

Préalable :

Première bilatérale officielle sur cette unité depuis la création de la nouvelle équipe CFE-CGC/UNSA sur le périmètre géographique DOS

OS :

Présentation de notre organisation syndicale et sur notre positionnement de réformiste, progressiste et constructif.

En phase avec le nouveau contrat social nous sommes aujourd'hui un acteur actif et reconnu par l'ensemble des unités de notre périmètre.

Rappel d'un message de Stéphane Richard qui explique qu'une entreprise avec des salariés motivés a une puissance inégalable.

Retour sur l'accord signé par notre OS sur les promos à l'UIMP – qui n'a bien sûr jamais été dénoncé ....

Nous demandons un échange sur les points suivants :

1/ Vision et application de la direction de l'unité sur l'ancien et le nouveau FT

2/ Panneaux affichage sur l'unité

3/ Point sur le dossier en cours "des nacelles"

4/ Méthodes de travail entre l'unité et les OS

5/ Candidatures sur nos listes pour les prochaines élections

6/ Traitement des cas particuliers

FT :

1/ Vision de la direction de l'unité sur l'ancien et le nouveau FT

Reconnait que le changement prendra du temps et que rien n'est facile, le changement passera par l'entreprise, les OS et également les salariés. Tout changement a aussi des répercussions économiques et par exemple tout départ de poste (retraite, tps...) ne veut pas systématiquement dire remplacement, ce qui n'empêche que chaque situation est analysée.

Difficultés reconnues de la ligne managériale pour l'application du contrat social  
– Le DRH interviendra en codep pour les aider à être plus à l'aise avec ce document.

Ce sujet important sera remonté en CODIR.

Les RH de proximité sont également concernés par cette situation.

Un des objectifs pour les cadres au S2 sera de mettre en perspective au quotidien le contrat social et de l'appliquer aux différentes équipes.

## 2/ Panneaux affichage sur l'unité

Suite aux différentes remontées de la CFE-CGC/UNSA, un audit est en cours sur l'ensemble des sites de l'unité et une solution sera mise en place pour les sites en carence.

## 3/ Point sur le dossier en cours "des nacelles"

2 points doivent servir de base de travail sur ce dossier :

-Sécurité

-Économique

L'objectif est en phase avec les directives de Stéphane Richard pour reprendre de l'activité à la sous traitance. Pour info à ce jour 80% de l'activité globale est en sous traitance.

Le constat à ce jour est que le parc de location des nacelles est utilisé à 40%, donc coût trop élevé pour le taux d'utilisation.

La direction compte sur la responsabilité des OS pour trouver un compromis sur ce dossier.

## 4/ Méthodes de travail entre l'unité et les OS

La direction organise une multilatérale mensuelle avec l'envoi des documents 7 jours en amont ce qui permet de commencer à travailler les sujets en amont Bilatérale sur demande.

## 5/ Candidatures sur nos listes pour les prochaines élections

Notre OS constate lors de nos déplacements et échanges avec les salariés que certaines personnes voudraient se positionner sur nos listes mais s'inquiètent de se retrouver sur une black list en cas de restructuration, ou promos ou autres...

FT :

Chaque salarié (cadre / non cadre) est libre de se positionner sur une liste et cette démarche ne peut nuire à sa situation personnelle. Au contraire le DRH aime à avoir des interlocuteurs de qualité et nous encourage dans ce sens.

La direction s'engage à passer le message aux différents managers de l'unité.

## 6/ Traitement des cas particuliers

Notre OS demande des réponses sur des cas particuliers précis.

### *1/-logistique Albi Lapeyrouse*

Depuis le départ d'un salarié en retraite, il ne reste dans ce service qu'une personne avec un statut de travailleur handicapé. La rumeur annonce la sous traitance de la partie courrier et cette personne a des inquiétudes légitimes sur le devenir de son poste sachant que son handicap ne lui permet pas de s'exprimer par téléphone mais par contre aucun problème de communication par l'usage du mail aussi bien en interne qu'avec les prestataires externes.

La description de la fiche de poste fait état d'un taux d'activité à 50% sur le courrier et donc notre OS est inquiète sur la pérennité du poste de cette personne et demande à prendre en compte son handicap et le maintien sur son poste.

FT :

Il est exact qu'une étude de sous traitance du courrier est en cours mais prend l'engagement de maintenir cette personne sur son poste actuel sans attendre la solution retenue pour le courrier.

Notre OS prend donc acte et se félicite de cette décision

### *2-logistique Albi Lapeyrouse*

La personne qui est en retraite depuis peu sera-t-elle remplacée ?

FT :

A ce jour, pas d'activité pour 2 personnes et donc pas de projet de remplacement.

OS : Cependant nous expliquons à la direction qu'une seule personne sur ce poste est insuffisante. (entretien voitures...etc) nous faisons une proposition précise à la direction.

FT : va étudier cette proposition et s'engage à nous donner une réponse en fin de semaine prochaine...à suivre.

### *3-poste disponible sur Cahors*

OS :

Nous avons une personne du groupe sur une autre unité qui est en souffrance sur son poste actuel et nous demandons les possibilités actuelles sur le site de Cahors en décrivant bien les raisons et les conséquences qui justifient cette demande.

FT :

Cahors est un petit site et par rapport à la qualification de la personne, il ne pourrait y avoir qu'un poste de RSE (Réseau Structurant Entreprise) qui correspondrait et sous réserve de disponibilité.

C'est un métier très technique et il faut voir si ce poste pourrait convenir à cette personne.

Dans l'hypothèse d'un retour positif un RH de proximité pourrait rencontrer cette personne...à suivre