

Au sommaire de ce numéro :

- UGICT-CGT de Lyon: un nouveau bureau est élu !
- T&GV Saint Priest: En avant, Marche ... Forcée ?
- Négociation Handi'accord : L'UGICT-CGT de Lyon vote pour.
- Dispositif National de la Métallurgie: les autres OS signent !!

UGICT-CGT de Lyon: un nouveau bureau est élu !

Le 22ème congrès de l'UGICT—CGT s'est tenu le 28 Janvier 2022 à Venissieux

Notre congrès est une étape importante pour la vie de notre syndicat. Bilan de la mandature précédente, débats, élection du nouveau bureau.

Secrétaire général: Est élu Francis Riffard, prenant la suite de Patrick Dalmas

Trésorier: Est élu Paul Pereira, prenant la suite de Alain Bathias

Secrétaire à l'organisation: Est élu Denis Bravo, prenant la suite d'Olivier Jouvençon

Merci à l'équipe sortante pour toute l'énergie consacrée à ces fonctions ces dernières années et nous comptons sur vous toutes et tous Salarié-e-s pour nous rejoindre, dans notre syndicat participatif, qui plus que jamais veut porter VOTRE parole, pour défendre nos droits et en gagner de nouveaux !

T&GV Saint Priest: En avant, Marche ... Forcée ?

10 mois après le démarrage de cette entité inventée conjointement à la RCC, quel premier bilan et ressenti ?

La demande est très forte sur les personnels qui ont fait l'effort de participer à l'aventure.

Une flexibilité importante au niveau du travail est demandée, tant sur le contenu technique que sur les outils. La mission actuelle est très différente par rapport à celle qui avait été présentée lors de la mise en place de l'entité :

- Un planning instable, un appel d'offre qui tarde à se concrétiser, du coup on diverge sur d'autres missions/ produits
- Des données qui ne sont jamais figées, on navigue à vue dans une instabilité budgétaire permanente
- Responsabilités pas toujours clairement définies entre Arquus et T&GV. Certains ont l'impression de remplacer leurs consultants virés
- La gestion CAO et les échanges de données sont catastrophiques. Arquus travaille sous Catia, GTT sous Creo. La sensation de faire un bond de 15 ans en arrière (standard, fonctions organes, note chapeau....)

Il est demandé aux concepteurs d'inventer des process et de créer la vie qui va avec.

- Une organisation très différente.. qui se cherche.. entre la grosse machine GTT et la PME Arquus
- 1 manager qui quitte l'entité et l'entreprise, révélateur de la non-attractivité de cette activité ?

Bref, il y a de l'agacement dans l'air et pas seulement à St Priest! L'environnement Arquus est très différent du monde GTT, des gens songent déjà à rechanger d'entité. Des burn outs, au moins 2, à l'heure actuelle..

Certaines personnes sont déjà en détresse, une enquête HEALTH & SAFETY est en cours, preuve que le management est conscient des difficultés dans ce secteur.

Pour l'UGICT-CGT, l'entreprise doit prendre soin des gens à qui elle a demandé l'effort du changement imposé lors de la dernière RCC, c'est la contrepartie minimum de leur offrir un environnement de travail équivalent à celui qu'ils ont quitté !

Nous vous proposons un café débat salle Eugène Lapiere le 10 Mars entre 12 et 13h



Négociation Handi'accord : La **CGT** et l'**UGICT-CGT** signent l'accord

A partir de l'avis de la délégation CGT présente à cette négociation et en suivant le vote des syndiqués présents à notre dernier AG, l'**UGICT-CGT** vote pour cet accord

Points positifs :

- Une fourchette de 5 à 15 embauches en CDI de salariés en situation de handicap.
- 20 stagiaires (sup à 4 mois) et alternants sur la durée de l'accord
- Possibilité de télétravail sur recommandation médicale avec achat de siège ergonomique pour le domicile salarié (art 3-2-1 en bas de paragraphe pris par l'entité). (Avant avec les aides de l'AGEFIP.)
- 2 jours d'absence pour constitution du dossier deviennent forfaitaires au lieu de sur justificatif
- Prime de reconnaissance RQTH passe de 200€ à 300€
- Envoi systématique au salarié reconnu RQTH de l'accord avec un kit d'explication.
- Aide financière :
 - Passe de 1300€ à 1400€
 - Passe de 2300€ à 2400€ si handicap suite à AT/MP contracté chez Renault-Trucks.
- En cas de licenciement pour inaptitude d'un salarié RQTH suite à AT/MP contracté chez RT = durée de préavis doublée.
- Pour enfant en situation de handicap : 2 jours d'absence non fractionnables passent à 3 jours fractionnables en ½ journées.

Points neutres :

- Création d'une fiche de mission pour les animateurs Handi'accord

Points négatifs :

- La direction ne souhaite pas avoir un accord agréé par la DIRECCTE, donc ne remet pas la ligne budgétaire de 500K€/an qui doit être reportée d'une année sur l'autre si l'intégralité du budget n'est pas dépensée. La direction n'a plus besoin d'un accord agréé par la DIRECCTE, (merci MACRON...)

Même si la proposition d'accord de la direction n'est pas parfaite, les évolutions obtenues, même mineures, sont à l'initiative de la délégation **CGT.**

Cet accord reste dans la moyenne haute de ce que l'on peut voir dans des groupes équivalents.

Cet accord est la base de discussions de nombreux collègues, ainsi que le point d'appui des camarades qui les accompagnent.

Dispositif National de la Métallurgie: les autres OS signent !!

Ce n'est pas la signature qui nous interpelle le plus, mais bien le fait de ne jamais avoir communiqué sur ces négociations depuis 6 ans !!

Notre Convention Collective définit le cadre de travail pour l'ensemble des travailleurs de la métallurgie. La défendre, c'est défendre le collectif, c'est être sûr que tous les salariés auront des droits minimums identiques.

Dès le début des négociations, seules la **CGT** et l'**Ugict-CGT** ont communiqué à l'ensemble des salariés toutes les informations leur permettant de comparer la convention en vigueur avec le projet de l'UIMM.

Seules la **CGT** et l'**Ugict-CGT** ont demandé à l'ensemble des salariés de se prononcer POUR ou CONTRE ce projet. La majorité d'entre eux a répondu CONTRE.

Laisser les salariés en dehors du débat, ne pas communiquer sur les tenants et les aboutissants d'un tel projet et ne communiquer, bras dessus, bras dessous avec l'UIMM, qu'une fois la signature apposée, est-ce bien défendre les salariés? En tout cas, ce n'est pas la vision que nous avons du syndicalisme à la **CGT**.

Le seul fait de remplacer dans le titre **Convention** par **Dispositif** n'est pas anodin. Un Dispositif permet aux entreprises de piocher selon leurs besoins... pas celui des salariés ! Une Convention s'applique en intégralité !

Les négociations vont maintenant se jouer localement, dans les départements et/ou les entreprises. Qui sera là pour défendre les salariés ? Comment seront gérés les écarts d'une entreprise à l'autre, d'un salarié à l'autre ?

Comptez sur la **CGT et l'**Ugict-CGT** pour continuer de vous informer et de vous consulter afin que les décisions prises soient bien celles des salariés !**

Les détails sur ce lien: <https://ftm-cgt.fr/droits-infos-pratiques/convention-collective-nationale/>

