



Au sommaire de ce numéro :

- UGICT-CGT de Lyon: une feuille de route pour les 2 ans à venir
- NAO 2022 : Quand la finance donne raison à la CGT
- Stratégie R&D et Industrielle: la CGT attend des réponses claires

UGICT-CGT de Lyon: une feuille de route pour les 2 ans à venir

Après vous avoir présenté le nouveau bureau élu lors du 22ème congrès de l'UGICT—CGT, nous vous présentons la feuille de route des 2 prochaines années.

Notre feuille de route, c'est les sujets qui nous guident pour la défense des salarié-e-s en lien avec les valeurs **CGT** de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité entre salarié-e-s.

- Vie syndicale
Sans syndiqué-e-s pas de syndicat ! pas de salarié-e-s défendu-e-s, pas de conquies sociaux, pas de défense des droits, etc... Nous souhaitons fédérer de nouveaux syndiqué-e-s pour poursuivre les actions de l'**Ugict-CGT** dans tous les services. Si vous vous sentez proches de nos valeurs rejoignez-nous !!
- Fiche de paie, salaire, qualification et classification
Les dernières NAO 2022 ont montré qu'une mobilisation forte amène des avancées. La signature par d'autres OS du Dispositif National de la Métallurgie qui remplacera notre Convention à partir de 2024, va amener l'ouverture de négociations locales qui impacteront nos conquies sociaux !
- Egalité entre salarié-e-s
Depuis des années la **CGT** se bat pour l'égalité Femme / Homme, égalité quelque soit l'origine, la religion, etc... Des actions **CGT** ont fait avancer sur ces sujets, mais ce combat doit continuer pour que cela devienne une évidence !
- Discrimination
Encore en 2022 des salarié-e-s sont discriminé-e-s à cause de leurs origines, leur religion, leur orientation sexuelle, leur engagement syndical, etc... Là encore la **CGT** a gagné de nombreux combats mais ces actions doivent perdurer pour que toutes et tous les salarié-e-s soient traité-e-s également.
- Environnement
Il n'y aura pas de transition écologique sans progrès social !! Les rapports scientifiques qui se succèdent depuis plusieurs années confirment que nos modes de production capitalistes et les choix politiques sont responsables du dérèglement climatique et de ses conséquences. La **CGT** par ses actions veut faire changer de modèle de société.
- Stratégies R&D et Politiques Industrielles
Comme elle le fait depuis des années, la **CGT** par ses propositions veut peser sur les choix des stratégies R&D et politiques Industrielles du groupe, pour préserver les emplois, les compétences sur nos sites mais également dans toutes la filière automobile dans l'objectif d'un vrai progrès social et environnemental.
- Condition de travail
La pandémie nous a forcé à télétravailler. Une nouvelle manière d'appréhender nos métiers. La **CGT** s'est emparé du sujet et remis sur la table le besoin d'un accord sur le télétravail. Nous continuerons donc à pousser vos revendications sur ce sujet, sans oublier ABW, etc...

Il n'y a ni ordre, ni priorité, dans ces sujets, tous sont d'égale importance. Cette feuille de route nous donne un cadre pour porter vos revendications !



NAO 2022 : Quand la finance donne raison à la CGT

Depuis quelques semaines de nombreux articles de presse se font l'écho d'une revendication de la CGT.



Suite aux annonces des différentes aides envisagées par notre gouvernement pour compenser la hausse des prix que nous vivons actuellement, de nombreux articles tendent à démontrer que le problème n'est pas tant d'aider les salariés mais bien de mieux rémunérer le travail ! Ne dirait-on pas un tract **CGT** ??

L'écart indécent entre la rémunération du capital illustré par les records du CAC 40 et les maigres augmentations de salaires commence à faire grincer des dents les plus libéraux de nos quotidiens.

Les aides c'est plomber encore plus les dépenses publiques, c'est payer les salariés avec leurs impôts qui seraient beaucoup plus utiles pour financer d'autres postes: éducations, santé, culture, etc...

Des augmentations de salaire c'est non seulement du pouvoir d'achat en plus chaque mois mais également des cotisations sociales en hausse pour la santé, la retraite, etc...

Donc chiche... augmentez les salaires de 10% !! C'est en moyenne l'augmentation des revenus du capital !

La CGT profite de cet article pour clarifier un point: Les OS signataires justifient leur position en disant: « en signant nous sécurisons les 3,9% ».

Pour qu'un accord soit validé il faut que les OS signataires représentent au minima 30% des votes des dernières élections professionnelles.

L'accord NAO est en 2 volets:

- AR / ATAM : signé mais inférieur à 30% donc non validé
- ATAM V3 et cadre: signé et supérieur à 30% donc validé

La direction cette année et contrairement à son habitude séculaire n'a pas du tout fait de chantage à la signature « si vous ne signez pas j'applique en Avril et non en Janvier! ». Non, non elle a simplement déclaré que quoi qu'il advienne elle appliquera l'accord. Ce qu'elle fait pour toutes les catégories accord signé ou non !!

Donc affirmer « en signant nous sécurisons les 3,9% » c'est au mieux une galéjade au pire un manque cruel de courage pour justifier sa complaisance !!!

Pourtant si fières et empressées d'annoncer leur signature pour un accord NAO,... il en résulte d'un inavouable satisfecit de la politique salariale chez RT, annihilant du coup toute grogne sociale pour une plus juste rétribution.

Stratégie R&D et Industrielle: la CGT attend des réponses claires

Suite aux présentations faites en CSE sur l'avenir de RENAULT Trucks, la CGT attend des clarifications quand à l'avenir des sites français.

Les révolutions technologiques que nous vivons si elles annoncent un avenir technique radieux pour la marque, ne sont pas sans conséquence sur les compétences et l'emploi sur nos sites. Mais lesquelles et à quelle échéance difficile d'avoir des réponses !!

Nouvelles énergies OK nous en avons tous besoin pour l'environnement, mais comment assure-t-on les changements de compétences et les emplois qui vont avec ?

Commonalité encore plus poussée entre Renault Trucks et Volvo Trucks, pourquoi pas ? Mais qui fait quoi et où ?

Si la CGT a signé un accord GPEC (Gestion Prévisionnel des Emplois et Compétences) c'est bien pour qu'il soit appliqué et que ces changements prévus et acceptés soient anticipés, organisés et maîtrisés afin que chaque salarié retrouve un poste à la hauteur de ces compétences.

Nous souhaitons des réponses claires quand à la volonté de la Direction de s'engager sur cette voie !

