



Au sommaire de ce numéro :

- Site de LYON: Que nous cache la Direction ?
- Problème dans des services: La Direction fait l'autruche.
- Nouveau règlement intérieur: La Direction passe en force !

Site de LYON: Que nous cache la Direction !

La CGT et l'Ugict CGT apprennent par la presse qu'une certaine portion de terrain du site de Lyon aurait été vendue en vue d'aménagements publics.

La Direction joue l'étonnement lorsqu'on la questionne.

Que nous cache-t-elle ?

La **CGT** apprend donc par des articles de presse que du terrain, côté gare de Vénissieux, aurait été vendu pour l'aménagement d'une nouvelle ligne de tram. Renseignements pris auprès de la municipalité concernée, il nous a été confirmé que le projet était bien avancé.

Interrogée sur ce sujet, la Direction joue l'étonnement.

Loin de nous l'envie de bloquer quoi que ce soit. Bien au contraire, le développement des transports en commun est un sujet porté par la **CGT** car plus écologique, plus économique, plus sûr que le transport individuel surtout lorsqu'il est automobile.

Non ce qui nous choque c'est que la Direction, qui ne peut pas ne pas être au courant, ait dissimulé cette vente. Dans quel intérêt ?

Messieurs nos dirigeants, prenez votre courage à deux mains et parlez ouvertement du plan directeur du site de Lyon. Vous le savez sans doute, la CONFIANCE fait partie des valeurs du groupe !

Problème dans des services: La Direction fait l'autruche.

L'Ugict-CGT a posé plusieurs questions en CSE après que des salariés nous aient fait part de problèmes dans certains services.

Poser une question en CSE permet de faire connaître plus largement le problème et, dans la plupart des cas, de trouver une solution rapidement.

La Direction, plutôt que de s'emparer des sujets, préfère jouer la politique de l'autruche.

Les questions concernent: le service SOP dans la BA RT qui est en surcharge et s'organise bizarrement, la traduction des documents pour le GTT - Engineering Carrier Path et des personnes en difficultés chez GTT - PE. Vous trouverez en [annexe](#) à la fin de notre lettre .info l'in extenso de ces questions.

Concernant la traduction de documents, la Direction fait le minimum et se repose entièrement sur les managers. Ceux-ci feront bien sûr leur possible pour inclure toutes les personnes de leur équipe ne maîtrisant pas l'anglais, mais il leur est impossible de traduire l'ensemble des documents et ce n'est surtout pas leur boulot !! La loi est pourtant claire, les documents impactant les conditions de travail doivent être traduits. L'excuse du groupe international ne fonctionne pas. Comment font nos collègues Québécois ?

Les deux autres questions touchent la surcharge, l'organisation dans certains services qui impactent fortement des personnes qui se retrouvent mal à l'aise voir proche de l'épuisement.

Que fait la Direction ?

Elle se contente de la réponse du n+1 ou n+2 concerné sans prendre le temps de faire une enquête de terrain pour comprendre et traiter les sources du problème.

L'entreprise nous rebat les oreilles à longueur de journée, sur le bien-être au travail, que le plus important pour le groupe Volvo c'est la santé des salariés, mais au moindre problème... pffuiit il est planqué sous le tapis!

L'objectif de l'**Ugict-CGT** n'est pas d'accuser qui que ce soit lorsqu'un problème survient, mais de le traiter ensemble dans le respect des personnes et des lois.

Aujourd'hui la Direction est tellement éloignée du quotidien des salariés, tellement loin d'un dialogue social constructif qu'elle préfère passer sous silence le moindre problème.

Il est temps pour tous les salarié-e-s de reprendre la parole, de dénoncer tous les dysfonctionnements, problèmes, surcharges, etc... pour obliger la Direction à reprendre un dialogue social constructif.

Faites confiance à la **CGT** et à l'**Ugict-CGT** pour travailler en ce sens et défendre les intérêts de toutes et tous.

Nouveau règlement intérieur: La Direction passe en force !

Le 49-3 n'existe pas qu'à l'Assemblée nationale. Non, non il est aussi en vigueur dans l'entreprise !

Le nouveau règlement intérieur a juste été présenté à vos élus en CSE et appliqué dans la foulée, sans aucun débat.

Nous avons tous reçu ce mail

Mail à destination des salariés de l'Etablissement de Lyon

Nouveau règlement intérieur à partir du 1^{er} janvier 2023

Bonjour à toutes et à tous,

A compter du 1^{er} janvier 2023 entrera en vigueur un nouveau règlement intérieur qui remplacera la version antérieure.

Le présent règlement intérieur a fait l'objet d'une consultation du comité social et économique de l'établissement de Lyon le 22 novembre 2022 et est, désormais, porté à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs de l'Etablissement.

L'actuel règlement intérieur a été modifié afin d'intégrer :

- La mise à jour du code de conduite (nouvelle version en annexe 4)
- La mise à jour des articles du code du travail à jour sur le harcèlement sexuel et la protection des lanceurs d'alerte (VII – HARCELEMENTS, AGISSEMENTS SEXISTES ET DISPOSITIF D'ALERTE)
- La mise à jour de l'article 222-33-2 du code pénal (Annexe 1 - TEXTES REPRIMANT LES HARCELEMENTS DANS LE CODE PENAL)
- L'intégration en annexe 6 du document « Risques biologiques en cas d'épidémie » déjà adjoint au règlement intérieur en juin 2020

Vous trouverez ce nouveau règlement [en cliquant ici](#), mais également auprès de votre manager et de votre HRBP (lien vers le site employés du site de Lyon [en cliquant ici](#))

Vous souhaitant bonne réception de ce document, nous vous souhaitons une agréable journée .

Cordialement,

Jean-Pierre Clerc
Directeur de l'Etablissement de Lyon

Le règlement intérieur, c'est les règles de vie commune dans l'établissement. Il doit être établi dans le respect des personnes et des lois. Il est nécessaire pour clairement décrire certaines spécificités ou préciser un point particulier, ce qu'un article de loi plus générique ne fait pas.

Mais dans quel but lui rattacher un texte comme le Code de Conduite, les mises à jour du code pénal, etc...

Si les textes de loi sont implicites car s'adressant à tous les citoyens et citoyennes dans et en dehors de l'entreprise, les rappeler ne fait donc que compliquer le documents et ses mises à jour.

Ajouter le Code de Conduite Volvo document global n'apporte absolument rien à un règlement intérieur.

C'est ce type de débat que la **CGT** aurait souhaité tenir avec la Direction pour obtenir un règlement intérieur compréhensible par toutes et tous et non pas un document gigogne qui permet uniquement de réprimander les salarié-e-s.

Le dialogue social doit très vite retrouver une place prépondérante dans le débat entre vos élus et la Direction. Souhaitons que les choses changent rapidement.

Ces sujets vous intéressent, vous souhaitez en aborder d'autres, vous voulez agir pour les salarié-e-s, alors:

[Adhérez](#) à l'Ugict-CGT** ([Lien](#))**

pour un

progrès social pour tous

Annexe

5- BA RT - SOP

Après maintes alertes sur le manque d'effectif au sein du service SOP, Il a été annoncé, par le manager (M. Gerez) en réunion d'équipe le 27 octobre 2022, qu'une partie du travail serait en partie faite par les salariés de SOPROVI en Algérie. Ces derniers étant actuellement en sous-activité, 2 personnes travailleront 4 jours par semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi) pour envoyer les Accusés de Réception pour des Master carrossés.

- Pourquoi aucune information n'a été faite en CSE sur ce changement d'organisation et ce transfert d'activité ? Réponse : *Cela n'est pas un changement d'organisation, mais une hypothèse de travail pour pallier un surcroît d'activité. Soit l'incorporation d'un CDD ou consultant soit profiter de l'offre de SOPROVI qui a des personnels sans activité en attendant l'ouverture de la frontière pour importer du CKD.*
- Quelle est la durée de ce transfert d'activité ? Réponse : *Il n'y aura pas de transfert d'activité, le choix a été d'incorporer 1 consultante française au 5 décembre pour 1 an*
- Est-ce vraiment un délestage ponctuel de l'activité de SOP Lyon ? Réponse : *Non ce n'est pas un délestage, c'était juste une évaluation entre 2 solutions et où le choix a été fait pour une question de coûts et de temps de formation de recruter une consultante.*
- Quelle assurance donnez-vous aux salariés de SOP Lyon de la pérennité de leur emploi ? Réponse : *Il a été fait une demande interne et externe pour ce poste de surcroît d'activité le 25 octobre 2022 N°134140BR : Responsable des flux logistiques Camions neufs.*

6- GTT - Engineering Carrier Path

Les managers doivent organiser les entretiens pour Engineering Carrier Path avec tous les membres de leur équipe. Malheureusement et une fois de plus encore, tous les documents sont en anglais. A ce jour (03-11-22), seules 3 pages de présentation ont été traduites. Certain-e-s salarié-e-s se sentent exclu-e-s.

Légalement, nous demandons de fournir rapidement tous les documents d'ECP en français.

Réponse : Les documents principaux décrivant les fondamentaux de l'ECP ont bénéficié d'une traduction soignée et accessible à tous. Le reste des supports, comme le sharepoint, est dynamiquement et régulièrement mis à jour par nos collègues Suédois. Il nous est malheureusement impossible de traduire en temps réel ces informations. Nous avons préféré demander à nos managers d'être les premiers relais de la communication faite en France concernant l'ECP.

7- GTT – PE

Nous revenons sur la question concernant les alertes SEP remontées chez GTT – PE notamment chez Base Engine et Driveline dans les équipes travaillant sur les projets militaires LAV-NG, K-ARMIS 11I, K-ARMIS 13, K-ARMIS CAESAR et FMX.

Votre réponse ne reflète pas du tout la réalité de la situation du secteur au regard du mal-être ressenti.

Ce mal-être ne se résume absolument pas à une seule personne comme vous l'indiquez dans votre réponse ci-dessous:

Réponse en CSE extra du 10 oct. 22 : Il s'agit d'une situation individuelle : cette alerte concernait une personne. Des actions ont été prises en concertation avec le collaborateur.

Suite à la réorganisation de GTT, avec la création de T&GV et ARQUUS, du programme New Normal, conjuguée avec les effets de la RCC, il apparaît que l'organisation du travail dans son ensemble est clairement à l'origine de ce mal-être général, associé à un défaut de reconnaissance du travail issu du secteur chez Base Engine et Driveline.

C'est une faute de l'entreprise de réduire ces alertes à une seule personne et d'en minimiser ainsi les risques RPS. Un arbre ne cache pas à lui seul toute une forêt.

Suivant les alertes qui nous sont remontées, cela touche au moins 3 salariés. Donc la nouvelle structure organisationnelle semble avoir généré ces RPS et de mauvaises relations de travail entre ARQUUS, T&GV et GTT-PE chez Base Engine.

Le fait d'établir les tâches prioritaires à effectuer, concernant la susdite personne dans votre réponse, n'est pas la solution idoine pour endiguer le problème. Le niveau d'actions correctives est au niveau managérial et non pas propre à la personne.

Nous serons trop vous conseiller de rétablir des relations de travail normales et d'éviter tout court-circuitage au niveau du travail entre salariés. Le comportement de certains PME est pointé du doigt.

Merci de revoir votre réponse et de creuser plus profondément sur les causes racines dans l'organisation du travail au sein de GTT PE Lyon et d'y remédier.

La santé des salariés et la qualité du travail collectif de ce secteur en dépendent et les salariés ne sont pas responsables du manque d'effectif induit par toutes ces réorganisations.

Nous attendons à cette question une réponse claire et factuelle.

Réponse : La problématique de charge chez Base Engine & Driveline concernant les activités militaires a bien été adressée. Les actions suivantes ont été prises :

- *Meilleure priorisation de l'activité afin d'éviter une charge excessive et donc réduire le stress pour les personnes directement concernées*
- *Suivi rapproché individuel avec le manager, pour suivre à la fois le bien être du collaborateur et l'activité*
- *Travail avec les collaborateurs pour qu'ils ne portent pas les responsabilités des décisions produit / évolutions d'organisation*
- *Mise en place d'un work package militaire : effectif au retour des congés d'été 2022, date à laquelle la situation semble s'être améliorée*
- *Clarifier les canaux de communication pour éviter de mettre en tension les personnes concernées et donc limiter les sollicitations.*
- *Décision en octobre de mettre en stand-by les projets K-Armis step 2 et 3 avec un impact de réduction de charge*
- *Meilleure utilisation de notre organisation globale afin d'avoir un retour plus rapide sur des sujets HDE et donc limiter le stress*

Deux personnes sont directement concernées.

Pour la première, toutes ces actions ont déjà contribué à un apaisement.

Pour la deuxième, ces actions vont aussi permettre de revenir à une situation normale, par contre il y a un contre-coup suite à cette situation difficile ces dernières semaines.