



Au sommaire de ce numéro :

- Election professionnelles Protocole ? Mais quel protocole ?
- Compte et orientation du CSE
- Dans certains services c'est la surchauffe !!

■ Elections professionnelles : Protocole ? Mais quel protocole ?

Vos Organisations Syndicales ont été conviées à deux négociations: une première sur le vote électronique (flash .info n°26—2022) et une deuxième sur le déroulé des élections (PAP)... Jusqu' à là rien d'anormal...

Mais quand on regarde ces deux accords dans le détail ... rien ne va plus !!... surtout pour la démocratie mais aussi pour la liberté de choix des salarié-e-s.

Au final, l'accord a donc été invalidé pour faute de signataires. A ce jour, les élections professionnelles sont suspendues sine die.

Explications.

L'**Ugict-CGT** n'a pas signé l'accord sur le vote électronique. Car si nous ne sommes pas opposé à ce type de scrutin, le texte proposé ne garantit en rien l'impartialité du vote. A toutes les questions soulevées par la **CGT** lors des négociations, la seule réponse fut: « Nous discuterons de cela lors des négociations portant sur l'accord du protocole électoral ».

Dont acte !

Lorsque fut venu le temps de négocier le protocole électoral proprement dit, nous sommes revenus avec nos questions. Et là, oh surprise, la Direction s'est empressée de les occulter. Etonnant non ?

Une fois de plus, bel exemple de dialogue social et de mépris envers les représentants des salariés.

L'affaire a donc été portée devant la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) , dont nous attendons les conclusions que la **CGT** ne manquera pas de vous communiquer...

Par son attitude de mépris et sa tentative de passage en force, la Direction empêche les salarié-e-s d'exprimer leur choix et démontre ses tentatives d'influencer ce scrutin.

Quand les élections se déroulent démocratiquement et sans entrave, les salarié-e-s plébiscitent la **CGT** !!

Mardi 7 mars ont eu lieu les élections pour le renouvellement du CSE à l'Usine Ponts et Essieux. La liste **CGT** progresse de 15,6 % avec, dans le 1er collège (celui des ouvriers) un résultat de 60,12 %. Pour les 4 prochaines années, il y aura donc une majorité de délégués **CGT** à l'Usine Ponts : 6 délégués **CGT** sur 11.

■ Comptes et orientations du CSE

Le 14 mars étaient présentés les comptes du CSE. L'Ugict-CGT et la CGT en ont profité pour réaffirmer leur volonté d'impulser de nouvelles orientations aux activités culturelles et sociales. Vous trouverez, ci-dessous, la déclaration que vos élu-e-s ont lue en séance.

« La **CGT** vous remercie pour le travail et la présentation complète et juste des comptes du CSE sur laquelle nous n'avons aucun désaccord.

Mais la **CGT** a voté CONTRE sur l'orientation des comptes du CSE. Comme l'an passé nous n'avons pas réussi à impulser une véritable orientation sociale et environnementale. Nous souhaiterions vivement un CSE plus accessible aux bas salaires de l'entreprise, car de nombreux salariés ne se retrouvent pas dans les activités proposées ou ne peuvent pas y souscrire financièrement. De plus, malgré aussi de nombreuses remontées de salariés quant aux choix de certaines activités ou participations du CSE, celui-ci ne répond que très partiellement à la transition énergétique. L'urgence est là et notre CSE a donc sa part de responsabilités. .../...

.../... Nous déplorons également les sommes exorbitantes allouées à certaines activités, à grand renfort de communication, ne bénéficiant qu'à une très faible minorité de salariés. On s'oriente de plus en plus vers un CSE catégoriel, et cela n'est pas l'ADN d'un CSE et ni celui de la **CGT**.

Enfin, dans une optique démocratique et de transparence, nous souhaiterions que les décisions du CSE soient plus expliquées aux salariés. »

La CGT souhaite vivement qu'en 2024 le CSE change d'orientation et surtout qu'il retrouve son rôle d'accélérateur d'émancipation pour une plus grande majorité de salarié-e-s.

La CGT fait de la transition énergétique une de ses priorités et souhaite également que le CSE s'engage fortement dans cette démarche.

Si vous souhaitez également que le CSE change, vous avez une manière très simple d'agir... lors des prochaines élections professionnelles : Votez massivement pour les listes **CGT et **Ugict-CGT** !!**

■ Dans certains services c'est la surchauffe !

Dans de nombreux services, la charge actuelle provoque une suractivité que de nombreux salarié-e-s ont de plus en plus de mal à gérer.

Vous êtes nombreu-x-ses, salarié-e-s comme managers, à nous remonter ce genre de problèmes.

La situation est préoccupante surtout chez PE, CV Lyon et GTP.

Nous avons toutes et tous déjà du faire face à une surcharge. Lorsque celle-ci est ponctuelle, il est possible d'y faire face, donner un coup de collier, et retrouver une activité normale.

Mais lorsque cette activité supplémentaire dure et devient la « normale », on se retrouve rapidement dépassé et la solution ne dépend pas uniquement de nous. Mais certaines entités font la politique de l'autruche.

Cette situation très inconfortable peut rapidement dégénérer et entraîner des Syndromes d'Épuisement Professionnel (SEP). Il est important d'agir avant d'en arriver là.

La 1^{ère} chose est surtout de ne pas se sentir coupable. La seule action à prendre est d'informer son n+1, de se protéger en ne faisant que ce qu'il est possible de faire et d'alerter le service médical, votre CSSCT, votre OS favorite.

Facile à dire et plus difficile à mettre en place. Mais c'est très important de prendre conscience de ses limites et que la responsabilité de résoudre le problème de surcharge incombe à l'entreprise, car c'est elle qui organise le travail...

- Chez PE, certaines équipes ne savent plus comment répondre à la charge et sont en surchauffe tous les jours et depuis de nombreuses semaines. Alertée par les salarié-e-s l' **UGICT-CGT** est intervenue à 3 reprises en CSE, en CSSCT, pour que la situation soit priorisée.

La Direction a tenté dans un premier temps de minimiser le problème et de le rejeter sur une personne. Mais c'est oublié un peu vite que les salarié-e-s de PE subissent les impacts de la RCC et de « PE next gear », cette fameuse réorganisation qui devait résoudre tous les problèmes, mais qui en fait a supprimé des postes faisant grandement défaut aujourd'hui. La Direction est donc bien responsable du problème qu'elle a elle-même créé de par son organisation mise en place !!...

- Chez GTP, également les équipes sont en surcharge. Entre la gestion des crises fournisseurs, des commandes quotidiennes, des nouveaux et importants projets qui démarrent, tout s'entrechoque et pas facile de prioriser l'un ou l'autre vu que tout est urgent, voir super urgent.

Là encore la Direction tente de faire l'autruche. D'un côté elle se félicite que les crises fournisseurs, dont elle est en partie responsable en les pressurant plus que nécessaire, ont peu impacté la production et d'un autre côté elle traîne des pieds pour embaucher et soulager les équipes (Turn-over, burn-out et mal être au travail à un niveau très élevé).

- Chez CV Lyon, l'adéquation charges/ressources ne permet pas de sécuriser la validation et la sortie série des projets sécuritaires et réglementaires pour fin 2023 (Risques Psycho-Sociaux très importants)

L'Ugict-CGT continue donc d'intervenir, de porter vos questions et revendications en CSSCT et au CSE. De votre côté, n'hésitez pas à témoigner, à répondre à nos enquêtes et à nous contacter.