

# L'emploi plonge, l'action décolle

## ET NOS SALAIRES ???

Le 18 Février 2014



<http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>

Comme chaque année les Négociations Annuelles Obligatoires, les fameuses NAO n'ont pas eu lieu. Enfin si...les 2 réunions, conformes à la loi, se sont bien tenues, mais quant à appeler cela des négociations... Le scénario est bien rodé depuis 2008... et la Direction aurait tort de s'en priver... puisque ça marche !!!... Elle nous brosse un sombre tableau de la situation économique du groupe VOLVO (Carnet de commande, chômage partiel, l'atonie du marché, perte parts de marché, etc...). Après, le temps s'améliorera en mars..., mais les NAO seront closes...

### Les dernières propositions de la direction :

AR et ATAM : AGS 1% - AI 1%

ATAM V3 et Cadres AI 2%



### Quelles réponses a-t-on eu sur nos revendications

- Budget AGS et AI conséquent : nous vous laissons juger...
- AGS pour tous : NON, alors que dans les faits 98% des cadres reçoivent une augmentation !! Cette revendication de la CGT est donc la bonne et justifiée
- 13ème mois pour les cadres : NON alors que la PCPC et la PVSO basée sur des critères collectifs s'en rapproche, seul le montant s'en éloigne. Encore une revendication CGT justifiée.
- 1 seule réunion de négociation : NON alors que dans les faits c'est ce qui s'est passé le 21 Janvier... Et encore une revendication CGT justifiée.
- Rediscuter des grilles pour de réels plans de carrière : NON alors que les minima ont été revus il suffirait de s'attaquer aux plafonds. La CGT a interpellé la direction pour qu'elle ouvre des discussions sur ce sujet. Allez Messieurs !! un petit effort...
- Prime pour nouvelle gamme : NON 12 millions d'euros pour réaliser un show à l'américaine dans Lyon et moins de 3 millions pour les 10 000 salariés RENAULT Trucks SAS... Mesquin non ???
- Nouvelle réunion NAO en Juin : NON Là encore une revendication CGT pour réajuster les salaires en cours d'année.

### Quels sont les arguments de la direction:

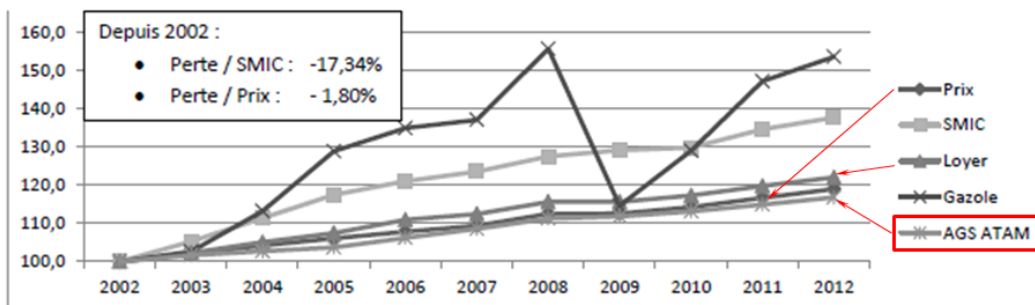
- Le marché en baisse, les mauvais résultats de vente, le groupe en difficulté
- Les cadres sont demandeur d'AI pour mieux gérer leurs équipes
- Les cadres ont la PVSO un 13ème mois n'apporterait rien de mieux
- Il n'y a pas de problème ; personne n'est bloqué, il n'y a pas de plafond de verre
- Il n'y a aucune raison de verser une telle prime
- Pourquoi se revoir, il n'y en pas l'utilité

La direction veut indexer notre salaire sur les résultats du groupe, et nous faire subir ses erreurs stratégiques.

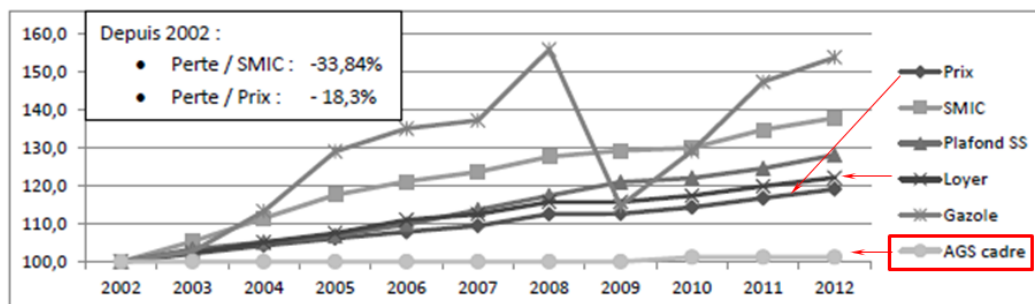
Il nous faut donc revenir fondamentalement sur ce qu'est le salaire: c'est le paiement de la qualification dans un temps de travail défini et mesuré. Depuis trop longtemps nous laissons à la direction l'exclusivité de définir qui et quand aura un changement de salaire ainsi que des critères d'augmentation (primes, % d'AG et d'AI, qui a droit à un 13ème mois, à des AI...).

Le maintien du pouvoir d'achat est donc une nécessité, les différents taux de TVA ont déjà augmentés. Regardez sur votre ticket de cantine !... Il n'est pas acceptable de voir le nombre des dossiers gérés par les assistantes sociales augmenter sans cesse, de voir de plus en plus de salariés demander un acompte dès le 15 du mois. Les plus bas salaires voient le SMIC se rapprocher d'année en année, de l'AR au cadre nous avons tous perdus du pouvoir d'achat. Mais notre direction en est-elle seulement consciente ??

**Grappe ATAM** (donnée INSEE – base 100 en 2002)



**Grappe ATAM V3 et Cadres** (donnée INSEE – base 100 en 2002)

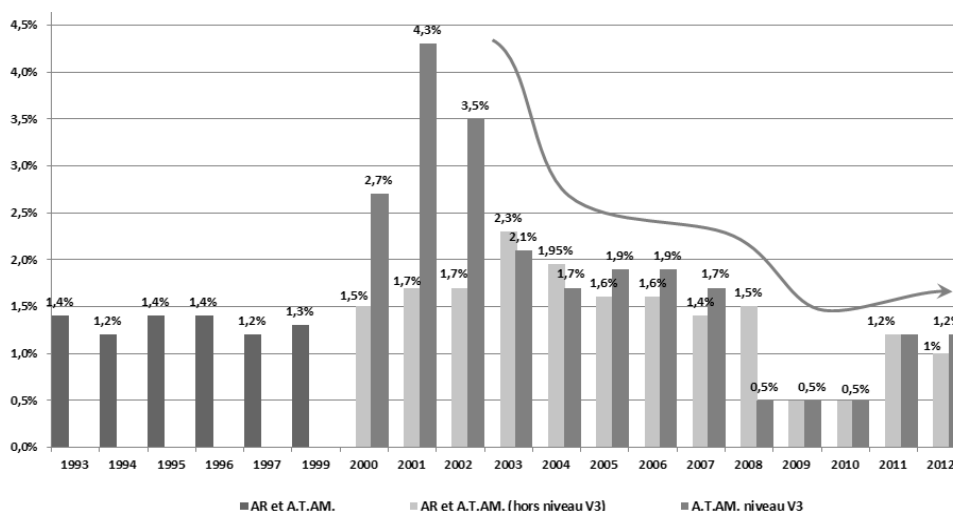


Le pouvoir d'achat devrait être de facto le seuil mini retenu par la direction pour ouvrir la négociation. Ainsi celle-ci pourrait se focaliser sur:

- l'évolution de carrière à travers, par exemple, une grille unique de l'ouvrier sans diplôme jusqu'au BAC+7 (dans un prochain tract nous développerons cette proposition)

- l'analyse et la transcription dans la grille, de la hausse des qualifications. (qu'elle soit obtenue par l'expérience ou par la formation) que chacun d'entre nous développe en permanence.
- Revalorisation des seuils d'accueils
- Régler définitivement la hausse de salaire des femmes pour supprimer les écarts constatés tous les ans avec les hommes
- Les possibilités « d'ouvrir » l'évolution des techniciens vers le passage cadre ou par l'ajout de coefficients pour supprimer les effets « plafond de verre »...

### Evolutions des Augmentations Individuelles RT en %



Nous ne devons pas plus accepter de subir les erreurs de stratégie des dirigeants du groupe VOLVO et la passivité de la direction de RENAULT Trucks face à ces inepties...

- Qui est responsable des choix techniques qui ont eu pour conséquences les décalages de projet ?
- Qui a décidé de repousser le projet RENAULT au profit du projet VOLVO ?
- Qui a décidé de regrouper les 2 réseaux de vente ?
- Qui limite l'accès de certains marchés à la marque RENAULT Trucks ?
- Qui a choisi des choix techniques non adaptés pour les véhicules de Distributions ?

La liste de ces choix stratégiques aberrants donne le tournis... Mais lors de ces prises de décisions personnes n'a le droit à la parole. Lors des interventions de la CGT en CE et CCE ou lorsque nous posons une demande d'expertise, la direction ne sait que nous rire au nez. « Que peut comprendre un petit salarié à toutes ces politiques industrielles ? » Le salarié n'est que la variable d'ajustement qui permet à la direction d'assumer ses erreurs

Une fois de plus nous souhaitons dénoncer la démission des cadres dirigeants de Renault trucks et de l'état face aux injonctions de Volvo

Les uns subventionnent à tour de bras sans même exiger de contreparties en emplois et au niveau du dialogue social, c'est même le contraire puisque des milliers de suppressions d'emplois sont annoncées dans les fonctions support.

Les autres se couchent devant toutes les injonctions de Volvo sans une seule fois se rappeler que sur plusieurs années le financement du développement externe de Volvo et les investissements majeurs ont été assurés par Renault trucks et les réserves dont le groupe disposait.

## A NOUS MAINTENANT DE FAIRE NOTRE R/EVOLUTION

Quelle suite ?

Comme nous nous y étions engagés, la CGT et tous ses syndicats dans le groupe, ont décidé d'aller à votre rencontre par le biais d'une enquête.

**Nous avons reçu de nombreuses réponses, le dépouillement débute**

**MERCI de continuer à répondre à ligne** <http://lc.cx/Enquete>

**ou à nous retourner le questionnaire papier.** Syndicat CGT, API: **VNX OC6 0 06**

Nous nous fixons comme objectif de rencontrer près d'un salarié sur deux toutes catégories confondues.

Dans quelques jours l'activité industrielle va repartir plein pot (nous ressentons déjà les signes d'une reprise d'activité industrielle: annulation de jours de chômage, retour du travail du samedi)

Nous vous informerons au fur et à mesure des avancées de vos attentes et nous déciderons ensemble de l'utilisation de cette enquête.

Par cette action nous entendons montrer à ceux qui nous dirigent les attentes, les exigences de chacune et chacun, mais aussi les attentes collectives.

Nous pensons également qu'il est nécessaire de mettre sur la place publique la situation réelle des salariés de Renault trucks en contradiction complète avec les affirmations de nos dirigeants.

Ce ne sont pas les salaires qui posent problème dans le groupe mais l'avidité des actionnaires qui exigent toujours plus de rendement des actions qu'ils détiennent.

Des exigences :

- De vraies négociations avant les congés sur les rémunérations.
- Ouverture de négociations sur les évolutions de carrières à travers, par exemple, une grille unique, de l'ouvrier sans diplôme, jusqu'au BAC+7 (dans un prochain tract nous développerons cette proposition).
- l'analyse et la transcription dans la grille, de la hausse des qualifications que chacun d'entre nous développe en permanence, qu'elle soit obtenue par l'expérience ou par la formation.
- Revalorisation des seuils d'accueils.
- Régler définitivement la hausse de salaire des femmes pour supprimer les écarts constatés tous les ans avec les hommes.
- Les possibilités « d'ouvrir » l'évolution des techniciens vers le passage cadre ou par l'ajout de coefficients pour supprimer les effets « plafond de verre »...
- Un vrai droit de regard sur les choix industriels pour ne sacrifier ni l'emploi ni la marque RENAULT Trucks.

**Ne perdons pas de vue que toute la richesse de l'entreprise est créée par notre travail.**

**R/EVENDIQUONS, R/EVENDIQUEZ avec la CGT pour la reconnaissance de notre travail, de nos qualifications !**