



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

Le 27 Aout 2015, vous avez pu, une fois de plus, constater le manque flagrant de dialogue social au sein de notre entreprise. Les réponses données par la direction aux diverses interpellations des salariés relèvent plus d'une enterloupe que d'une réelle envie de communication claire, d'échange, en bref d'une volonté de négociation.



Au lieu de cela, lors de la dernière journée de négociation du PSE 2015, la direction ajoute un chantage à la signature. « Si vous ne signez pas ... »

- **L'annulation de 16 suppressions de postes à GTS sera infirmée...**

En CHSCT, les organisations syndicales ont démontré que ces postes étaient indispensables, stratégiques, et qu'il fallait les conserver.

- **Les 50 embauches d'opérateurs (AR) ne se feront pas...**

Ces emplois sont nécessaires pour GTO. Ils permettraient certainement d'embaucher des intérimaires en poste depuis des années. Proposant des bas salaires, ils permettraient à l'entreprise de profiter de conditions d'emplois aidés par les deniers des contribuables, et donc ne coûteraient quasiment rien... Ils n'ont donc aucun lien avec le plan actuel, et sont simplement utilisés comme un levier de « négociation » pour nous forcer à signer l'inacceptable.

- **Le texte d'engagement du groupe Volvo quant à l'avenir de la marque RT et du site de Lyon n'apparaîtra pas...**

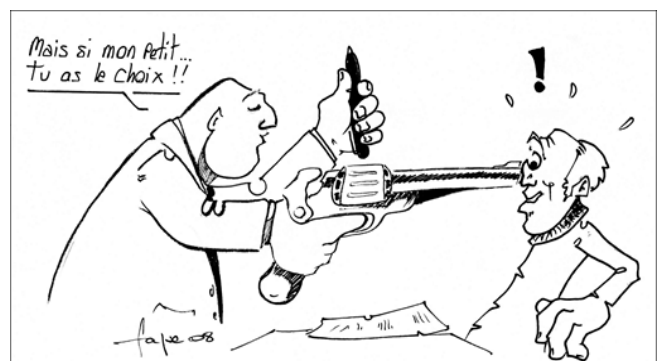
Ce texte n'engage en rien le groupe Volvo en terme de plan, de moyens et de délais :

« la société (...) est en mesure de réaliser des équilibres de charges inter-sites permettant la stabilisation du niveau d'activité et des effectifs du bureau d'études de LYON ». « La société confirme également son objectif de développer la marque Renault Trucks afin d'augmenter les ventes, les parts de marché et la rentabilité ». Qui peut se satisfaire d'un tel langage ? Quel budget pour les projets ? Quels marchés pour développer notre marque Renault Trucks ? Les présentations au CCE n'éclairent pas davantage les élus.

- **Les quelques améliorations des conditions de départ seront supprimées, en particulier pour les plus de 50 ans et les DVPR...**

- **Les critères de licenciements impacteront tous les sites français...**

Le PSE menace d'impacter tous les établissements... sans envisager d'étendre les DVR et DVPR qui pourraient permettre aux plus anciens de prendre un repos mérité, et aux autres de rester.



Certains pourraient se laisser prendre par ce chantage malsain. Mais il n'y a pas d'un côté les critères de départs bien négociés, et d'un autre côté le PSE boursier injustifié, visant à vider Lyon de ses effectifs.

D'ailleurs s'il s'agissait de réels départs volontaires et non pas de départs par dépit, engendrés par le "no-futur" organisé par la direction, celle-ci ne se verrait pas "obligée" de rajouter des mesures de chantage à la signature dans son projet d'accord majoritaire.

Ce chantage, initié par la direction, est le moyen pour elle de faire diversion en amenant les OS et les salariés à ne pas discuter des enjeux de fond posés par le plan social, à savoir la pérennité de la marque RENAULT Trucks et des sites français.

Grace à ces leurres, la Direction ne veut que valoriser son action et se dédouaner de toute responsabilité en la rejetant sur les OS, tout en essayant de leur donner des moyens de justifier leur éventuelle signature.

Lorsque se pose la question de la signature ou non de cet accord, il est nécessaire de se recentrer et de s'interroger sur le fond :

- Qui a imposé ce 2^{ème} PSE et pour quelles raisons ?
- Qui en fixe les conditions ?
- Qui s'abaisse à faire du chantage ?
- Quels sont les réels impacts pour l'entreprise, pour les conditions de travail, la charge de travail, etc...

Une fois de plus, la direction de Renault Trucks bafoue le dialogue social et se moque ouvertement des représentants du personnel, ce qui démontre le peu de cas qu'elle peut faire des salariés.

La CGT ne va pas se laisser entrainer sur la pente du chantage, et va continuer à prendre le temps de l'analyse en CHSCT, en CE et CCE, puis consulter largement les salariés avant de prendre une décision.

Ce dialogue antisocial ne nous fera perdre ni notre sang-froid et ni notre détermination à gagner un avenir pour nos emplois et notre industrie en France.

Nous proposons aux autres syndicats une nouvelle action des salariés à Lyon
Mi-septembre pour peser sur les pouvoirs publics.

DIALOGUE SOCIAL



ENQUÊTE CGT

Les éléments susceptibles de favoriser le dialogue social, selon les DRH / RRH

73%



Sortir du court terme et avoir une stratégie de long terme



66%

Avoir davantage de marges de manoeuvre pour prévenir et gérer les conflits sociaux



73%

Avoir une vision stratégique partagée entre la direction et les salariés