

# PSE 2...

## pourquoi la CGT n'a pas signé

Tout d'abord la seule et unique responsable du PSE est bien la Direction de Volvo, poussée par ses actionnaires et relayée par celle de RENAULT TRUCKS SAS.

La Direction de RENAULT TRUCKS SAS pouvait tout à fait, si elle le souhaitait, mettre en place un plan de licenciements sans l'aval des organisations syndicales. Pourquoi alors choisir de le faire sous la forme d'un PSE en y ajoutant un chantage à la signature?

- Et bien tout d'abord, pour obtenir une caution syndicale. Dixit Mr Fayette: "*C'est toujours mieux d'aller voir la DIRECCTE avec un dossier validé par des OS*". Lors de notre grand rassemblement à Lyon accompagner de près de mille salariés, le préfet nous avait annoncé qu'en cas de signature d'un accord majoritaire, les autorités n'auraient plus lieu de faire pression sur le groupe.
- Deuxièmement, pour "transférer" une partie de la responsabilité du PSE sur les OS, en laissant penser que les OS sont responsables des longs délais et que tout dépend de leurs signatures. Mais la ficelle est bien trop grosse!... c'est bien la Direction qui est responsable du déclenchement d'un PSE, de son mode d'application et de ses délais.
- Ensuite, pour donner l'illusion d'une négociation avec les OS. Pour négocier quoi? La poudre aux yeux parsemée ça et là sur les mesures d'accompagnement? Mais les vraies questions sur l'avenir industriel et l'emploi sont esquivées. Les OS ont l'impression d'avoir obtenu des avancées significatives!... Mais que sont ces quelques euros glanés, face à la destruction économique et industrielle de l'entreprise?

**Ces prétendues améliorations sur les mesures d'accompagnement ne servent donc que d'excuse pour justifier une signature à contre courant.**

Sur quelles bases se prononcent les CHSCT et le CE?

- Les CHSCT, en s'appuyant sur les expertises menées par le cabinet SECAFI, se prononcent sur les impacts touchant à la santé et aux conditions de travail des salariés. Pour ce 2ème PSE, l'ensemble des CHSCT a jugé que les risques encourus par les salariés étaient trop importants à la vue des désorganisations et des surcharges de travail engendrées. **Tous les CHSCT à l'unanimité des OS** ont donc émis des avis défavorables.
- Le CE se prononce, lui, sur les aspects industriels, aidé également par une expertise. Là encore face aux impacts désastreux pour l'avenir de Renault Trucks **toutes les organisations syndicales ont unanimement** donné un avis défavorable.

Peut-on ne signer que les mesures d'accompagnement et rejeter le PSE?

- C'est illogique. L'accord soumis à signature n'est pas divisible. Les livres I et II ne sont que 2 documents légaux de présentation d'un PSE, qui sont soit approuvés, soit rejetés par les CHSCT et le CE.

**Mais lorsqu'on signe l'accord, cela signifie que l'on cautionne l'entièreté du PSE. C'est-à-dire les mesures d'accompagnement, tout comme la suppression des postes, et par voie de conséquence, la désagrégation de l'entreprise.**

Les 2 organisations syndicales majoritaires, sur le site de Lyon, ont signé et donc validé ce PSE 2. Et cela, malgré les avis défavorables qu'elles ont pourtant soutenus...

La CGT a suivi les avis défavorables émis **par tous** les CHSCT ainsi **que toutes** les OS représentées en CE, et n'a donc pas signé ce 2ème PSE.

Doit-on signer pour ceux qui partent ou pour ceux qui restent? C'est une question qui peut faire débat. Mais...



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>  
Nous écrire: [Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com](mailto:Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com)

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT

La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens  
Merci de ne pas jeter ce tract sur la voie publique

Si l'on ne s'attache qu'aux départs, alors effectivement ceux qui subissent une menace de licenciement par une suppression de poste sans justification, puis l'attente, puis le marchandage des permutations, etc... doivent pouvoir espérer des conditions de départs décentes. Mais là encore, cet accord est inégalitaire, en favorisant contre toute logique les volontaires en DVE, en limitant les indemnisations en cas de licenciement contraint, et en réduisant l'indemnisation des salariés proches de la retraite, au lieu de les inciter à partir pour laisser la place à de plus jeunes. Cela crée des volontaires contraints et des candidats au licenciement volontaires... De plus les seuls critères retenus sont dans le livre 1 : situation familiale, ancienneté, qualités professionnelles. Il n'y a plus de protection mais juste une attention particulière pour les couples et les salariés en situation de handicap

Si on se concentre sur les salariés qui resteront, doit-on accepter qu'ils subissent de nouvelles organisations, des surcharges de travail des postes vides de sens, la démotivation, le stress incessant, etc...?

**Pour la CGT, la problématique est bien différente. Il ne s'agit surtout pas d'opposer des salariés, mais de défendre le développement industriel de notre entreprise pour, en fin de compte, favoriser l'emploi aujourd'hui et demain.**

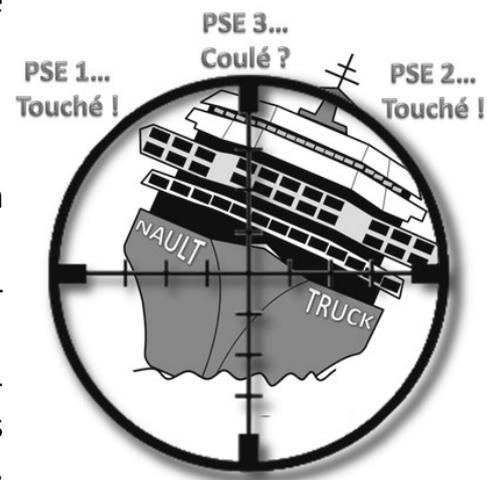
La CGT a toujours été force de propositions pour continuer à développer la recherche, la fabrication, l'assemblage, la distribution et les services après vente, en intégrant les nouvelles technologies, les nouvelles demandes de la Société pour des véhicules propres et des solutions de transports plus écologiques. Le potentiel de créer, fabriquer et vendre de nouveaux produits et donc de conquérir de nouveaux marchés est très important. Les compétences pour développer tous ces nouveaux projets existent sur Lyon.

La stratégie de rentabilité à très court terme du groupe Volvo, insufflée par un système qui laisse agir en toute légalité des actionnaires avides, Cévia Capital en tête mais les autres ne valent pas mieux, ne peut pas favoriser de tels développements, mais bien au contraire conduit inévitablement à d'autres destructions au sein du groupe, par de nouvelles suppressions de postes, la vente de certaines activités et biens immobiliers.

Se contenter de ne regarder que les conditions de départ, PSE après PSE, n'est qu'une fuite en avant et ne permet pas d'agir sur la globalité de la situation de l'entreprise:

- Quelle stratégie à long terme?
- Quels nouveaux projets?
- Cette stratégie et ces projets sont-ils en adéquation avec les besoins de nos clients, de la Société?
- Une entreprise ne sert-elle qu'à rémunérer ses actionnaire ou a-t-elle un autre rôle à jouer?

Pour la CGT, il est important de ne pas se laisser manipuler par la Direction, de respecter les décisions des instances représentatives du personnel CHSCT et CE, et surtout, de recentrer le débat sur les perspectives industrielles de la marque Renault Trucks, et donc de l'avenir de ses employés.



**C'est pour toutes ces raisons que nous avons décidé de ne pas signer l'accord du 2ème PSE... en 2 ans.**