

# VOUS AVEZ VOTÉ... MAIS QUELS MOYENS AURONT VOS REPRÉSENTANTS ?

Lors des dernières élections professionnelles, sur l'ensemble du groupe Renault Trucks SAS, 78% des salariés ont voté pour choisir leurs représentants du personnel.

Cela signifie donc que, pour la grande majorité d'entre nous, il est important d'avoir des représentants disponibles pour être informé et renseigné, actifs pour gérer le Comité d'Entreprise et négocier avec la direction et pouvant nous défendre le cas échéant. Pour ce faire, les représentants du personnel doivent disposer de moyens leur permettant d'accomplir leurs missions. Ces moyens sont définis par l'accord dit de dialogue social.

Une fois de plus, la direction a dénoncé unilatéralement l'accord en vigueur, et a donc ouvert de nouvelles négociations.

La dénonciation de cet accord fait partie de « l'efficiency plan ». Et oui, moins de moyens c'est aussi une manière de faire des économies.

La CGT s'est présentée à la première réunion avec des revendications claires et construites pour permettre à chacun de ses représentants en DP, CHSCT, CE et CCE d'accomplir sa mission le plus efficacement possible.

Encore une fois la direction a rejeté en bloc nos propositions et veut imposer le minimum légal, sans tenir compte des spécificités de Renault Trucks: établissements éloignés Lyon, Blainville s/O, Bourg en B., Limoges, établissements très étendus, vaste diversité salariale, etc... Les expériences passées ont montré qu'il n'est pas simple pour un élu de s'occuper correctement de salariés sans moyen. Mais n'est-ce pas là le but recherché?

Quels seront les impacts de ce manque de moyens?

- Moins d'heure pour rencontrer les salariés et remonter leurs revendications en DP ou CHSCT
- Moins de temps pour analyser et préparer des argumentaires sur tous les dossiers présentés en CE et CCE
- Moins de temps pour gérer les différentes commissions du Comité d'Entreprise quelles soient sociales ou culturelles.

COMMENT RELANCER  
LE DIALOGUE SOCIAL?

ON POURRAIT  
ÊTRE AMIS FACEBOOK



En résumé, des moyens supprimés aux élus, ce sont des salariés moins défendus, ce sont moins des services proposés aux salariés.

C'est un CE moins attractif et moins diversifié,

Ce sont moins de revendications portées en DP et CHSCT,

**Ce sont des dossiers économiques exposés sans contradiction face à la puissance de ceux défendus par les actionnaires. C'est un des moyens de faire taire toute contestation, c'est une fois de plus un recul social**

Pour la CGT, cette situation est grave et inacceptable, car elle démontre une fois de plus la volonté de la direction d'asservir les salariés à ses seuls objectifs de rentabilité, sans plus tenir compte de leurs revendications.

**Pour toutes ces raisons les militants CGT se rendront ce Mercredi à 10h en salle Vivaldi pour exprimer devant la direction leurs revendications de moyen afin de vous représenter et vous défendre au mieux dans toutes les instances.**

**D'autres iront, dans chaque établissement revendiquer ces moyens auprès de chaque direction**

DIALOGUE SOCIAL





## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Date : 11 Avril 2016

Pour diffusion immédiate

### Volvo Group : un test d'affaiblissement du syndicalisme en France ?

Depuis 2013, le Groupe Volvo en France a réduit ses effectifs de « cols blancs » via 3 plans sociaux successifs (2014, 2015, 2016) et a accru la pression sur les usines pour améliorer sa productivité de plus de 5% par an. Plus de 3800 postes de travail ont été supprimés (CDI + consultants). Le groupe Volvo a dépassé ses objectifs financiers et atteint un profit de plus de 2 milliards d'Euros à fin 2015. La rentabilité sur capitaux investis atteint 18%.

Cela ne suffit pas. En France, le Groupe Volvo a initié, en parallèle, des dénonciations à répétition d'accords d'entreprise : accord égalité hommes/femmes, convention d'entreprise, accord sur le temps de travail, ...

Le groupe Volvo s'attaque désormais aux représentants du personnel et à leurs moyens en démantelant, morceau par morceau, l'accord de dialogue social, tant en France qu'en Suède. Cela permettra au groupe de dissimuler ses ambitions sociales aux salariés et ainsi de les vulnérabiliser d'avantage.

En France, le groupe Volvo trouve un allié de choix dans le MEDEF. La France est un terrain de jeu idéal pour tester les futurs projets antisyndicaux. Avec une demande insatiable des actionnaires (cf Cevian Capital) sur leurs profits, une protection sociale qui se réduit (cf Lois Macron / Reibsamen / El Khomri), les salariés sont les grands perdants : baisses drastiques du nombre d'emplois, augmentation de la flexibilité et des charges de travail, diminution des moyens de représentation du personnel et donc des syndicats, diminution des prestations possibles du CE.

Le groupe Volvo sert d'instaurateur et de modèle pour l'affaiblissement des représentants du personnel et des syndicats, tant sur un plan national qu'international. L'ensemble des syndicats dénoncent cette rupture du dialogue social.

Le groupe Volvo a plus de 90 ans d'histoire industrielle, pilotée officiellement par un esprit « modèle social suédois ». Le groupe Volvo a les moyens financiers de mener ses ambitions de développement sans casser son modèle social. Ce n'est qu'une question de volonté pour revenir à un dialogue social apaisé permettant un vrai engagement des salariés envers leur entreprise.

Les organisations syndicales demandent au groupe Volvo de revoir sa copie sur la négociation du dialogue social, sur l'emploi, sur la répartition des bénéfices, afin de rétablir la confiance des salariés.