



AVENANT DIALOGUE SOCIAL NON VALIDÉ : A RENAULT TRUCKS LA DIRECTION ENTERRE SEULE DES DÉCENNIES DE DROIT SYNDICAL

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

Rappel : 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 des salariés, 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 les défendre individuellement et collectivement le cas échéant. Pour ce faire, les représentants du personnel doivent disposer de moyens leur permettant d'accomplir leurs missions.



A Renault Trucks, les relations sociales entre les salariés, leurs représentants syndicaux et la direction de RENAULT TRUCKS étaient encadrées depuis 2006 par un accord d'entreprise sur le droit syndical rebaptisé « dialogue social » signé à l'unanimité des syndicats.

Ce cadre social issu de près de 100 ans d'histoire collective, d'évolution du travail, des conditions de travail, s'est construit lentement au travers des luttes menées dans l'entreprise. Luttés sur les salaires, pour les conditions de travail, pour les congés payés, pour gagner les comités d'entreprise, pour assurer la pérennité de l'entreprise et des emplois... etc. Ces batailles ont débouché sur de nombreux accords avec l'employeur et modelé le dialogue social et le fonctionnement de l'entreprise.

De manière brutale et unilatérale, la direction de RENAULT TRUCKS dans l'espoir ainsi de satisfaire plus aisément des actionnaires dont les exigences ne cessent de croître, a

décidé en 2015 de dénoncer la partie importante de l'accord qui régissait les moyens alloués aux salariés pour se défendre, mener les débats nécessaires au progrès social dans l'entreprise, participer aux activités sociales construites dans les comités. Elle a proposé un avenant vidé de sens visant à professionnaliser les organisations syndicales et leurs membres et qui se rapproche des conditions minimales d'un code du travail au contenu de plus en plus précaire. Cet avenant n'a été signé que par une organisation syndicale sur 5 (Force Ouvrière), il n'est pas valide.

C'est un échec pour la direction et qui va avoir des conséquences graves puisque nous nous retrouvons avec un accord de dialogue social vidé de la partie qui régit les relations sociales dans l'entreprise...

Quelles étaient les demandes de la CGT, qui se retrouvaient pour la pluparts chez les autres organisations syndicales :

- **la possibilité pour les salariés de participer** au fonctionnement des organisations syndicales (c'est la reconnaissance du fait syndical), d'être informés syndicalement pendant leur temps de travail, de pouvoir intervenir dans le fonctionnement du Comité d'entreprise (commissions diverses).
- **la possibilité pour les organisations syndicales** de bénéficier des moyen suffisants pour un syndicalisme proche des salariés et de leurs difficultés quotidiennes, un syndicalisme qui permette de gagner de nouveaux droits adaptés à l'évolution du travail (intensité et charges de travail, réorganisations, télétravail). Cela suppose de renforcer le nombre et le rôle des élus Délégués du personnel, CHSCT.
- **Des moyens de formation syndicale** possibles pour tous sans ingérence de la direction d'entreprise.
- **Des moyens de lire, de faire des recherches** (publications juridiques, économiques, sociales...)
- **Les moyens de travailler des sujets** par la mise en place de collectifs ouverts aux syndiqués sans mandats et aux salariés.
- **Les moyens d'échanger** plusieurs fois par an entre syndicats du groupe afin de tenir compte des spécificités de tous les établissements (Lyon, Blainville , Bourg, Limoge...).

CETTE DECISION DE LA DIRECTION :

- **va avoir des conséquences rapides sur nos moyens et notre capacité à nous défendre quotidiennement** car elle nous éloigne davantage de nos délégués. La capacité à donner les informations critiques sur les décisions d'entreprise, à accompagner un salarié auprès de sa hiérarchie, à intervenir pour améliorer les conditions de travail en sont des exemples.
- **va lui permettre de remettre en cause plus facilement nos droits collectifs** (maitrise du temps et des charges de travail, niveau de rémunération, classifications...)
- **va lui permettre de réduire les activités des comités d'entreprise.** Réduction des moyens en temps pour avoir une analyse pertinente des réunions plénières, dégradation de la qualité de service des activités culturelles et sociales (moins d'heures donc services, commissions et permanences réduites). Créer une crèche, défendre l'égalité Homme/Femme, assurer l'entraide..etc sera plus difficile.

Une telle attaque contre nos droits dans l'entreprise, concertée avec le projet de loi El Khomeri contre le code du travail **réclame une forte mobilisation des salariés.** Sans cette mobilisation **nous nous exposons tous rapidement à des reculs sociaux importants.**

La CGT et l'UGICT-CGT vont proposer à tous de retourner vers la direction pour exiger qu'une négociation soit relancée et aboutisse à de nouveaux droits pour les salariés. **Avec l'opposition à la mise en œuvre de la loi El Khomeri ce seront des objectifs importants dès le mois de septembre.**

Nous vous invitons à prendre toutes les dispositions afin de vous défendre plus fortement dans cette nouvelle situation. Celle qui a fait ses preuves devant l'histoire, c'est de **se syndiquer nombreux.**