

SOMMES NOUS TOUS VOUÉS À L'ISOLEMENT ?

Pourquoi re-postuler à son propre poste ?

Pourquoi un bureau nomade ?

Pourquoi un salaire au poste ?

Nos syndiqués sont très souvent questionnés sur ces différents sujets.

Tentons donc d'y voir plus clair.

Depuis les réorganisations découlant des PSE, une nouvelle pratique a vu le jour chez Renault Trucks qui consiste, lors d'une réorganisation, à devoir postuler à son propre poste.

Pour cela, le salarié doit refaire un CV, une lettre de motivation et passer des entretiens d'embauche comme cela serait le cas pour une première embauche.

Pour la CGT et l'UGICT-CGT, **ces pratiques sont contestables** et doivent être contestées pour plusieurs raisons :

Tout d'abord, il est clair que le contexte dans l'entreprise ou juste dans le service peut fortement influencer sur le résultat :

- Est-ce une véritable compétition ?
- Est-ce une façon déguisée de pousser quelqu'un dehors ?

Commençons par regarder le salarié concerné. Sa position devient très incongrue et inconfortable. "... Jusque là j'étais bien noté, puis tout à coup, je redeviens un candidat anonyme. Qu'ai-je donc bien pu faire pour en arriver là ?..."

Malgré cette situation, il doit être proactif s'il veut, à minima, éviter de subir.

Comment annoncer ça à son entourage ? Quelle va être leur réaction ? L'influence sur la vie personnelle peut être importante. Ce qui, par rebond, affectera sa vie professionnelle. Comment être serein dans ce cas ?

Qu'un salarié, souhaitant changer de poste, passe par toutes ces étapes pourquoi pas. Puisqu'il est décideur d'être en mobilité choisie.

En revanche, ce n'est plus du tout la même chose pour une mobilité subie, puisqu'elle est le résultat d'un choix de l'entreprise (Les salariés ne sont **jamais** les décideurs des réorganisations...).

Le problème pour les salariés qui sont donc dans ce cas de figure, c'est qu'ils peuvent être très vite en proie au doute, de perdre confiance en eux, de perdre leur motivation...

Leur santé peut donc très vite se dégrader pouvant conduire jusqu'à l'arrêt de travail.

C'est une situation ô combien paradoxale, puisque le salarié, qui travaillait, se retrouve en arrêt de travail alors que c'est l'entreprise qui, dans les faits, l'arrête !. Situation déplorable pour le salarié et dommageable pour la Sécurité Sociale et notre mutuelle qui, eux, payent et non plus l'entreprise. Facile par la suite de pointer les déficits.

Situation également anormale, du fait que dans le Code du Travail **l'article L. 4121-1**, il est dit :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

2° Des actions d'information et de formation.

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La CGT et l'UGICT-CGT demandent à tous les salariés, qui se reconnaissent dans cette situation, de se faire connaître. Il ne faut surtout pas laisser faire ou tenter d'agir seul. Sollicitez vos élus, vos CHSCT, ils sont là pour vous soutenir.



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>
Nous écrire: 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

Depuis quelque temps, dans quasi tous les services, sous couvert de déménagement, de réorganisations, de mouvements internes service, il nous est demandé de penser à notre "Flex Desk". Nous avons déjà développé ce sujet dans un précédent tract, mais il est bon d'y revenir.

Quel est le but de cette nouvelle mode ?

Gagner de la place ? Certainement... Des m² taxés supprimés, c'est donc de l'argent gagné.

Gagner en nombre de locaux, tables, chaises, etc... certainement. Donc moins de dépenses, d'entretiens, etc... Donc gagner de l'argent.

Mais le salarié, il gagne quoi lui ?

Courir après un bureau? Chercher ses collègues? Chercher ceux avec qui il doit collaborer ? Se sentir isolé, dépersonnalisé, anonyme ?

Sur ce sujet également, la CGT et l'UGICT-CGT demandent à tous les salariés de les contacter pour exprimer leur point de vue. Exigez un bureau personnel, des plateaux projets, des investissements dans des outils utiles au quotidien. Refusons, ensemble, ces modes qui n'apportent absolument rien à notre bien être au travail.

La mise en place des grades, IPE et autres quintiles en lieu et place des indices de notre convention, en parallèle de rôles en lieu et place de postes, a fait apparaître une nouvelle façon d'évoluer.

Ce ne sont plus nos diplômes, nos compétences acquises, notre expérience qui déterminent notre niveau de salaire, mais bien le poste que nous occupons.

La convention UIMM détermine nos salaires, bien sûr en fonction des exigences des postes, mais également en fonction du parcours professionnel du salarié.

Le fait que l'entreprise refuse, malgré les demandes incessantes de la CGT, d'avoir l'équivalence indice / grade, prouve sa volonté de passer outre la loi et de vouloir nous rémunérer à la tâche quelque soit notre niveau.

La encore la CGT et l'UGICT-CGT demandent à tous les salariés d'exiger auprès des RH de connaître l'équivalence indice / grade. Nous continuerons de notre côté à revendiquer un système transparent, reconnaissant la formation, les compétences et l'expérience.

Pourquoi, l'entreprise prend-elle le risque de surfer avec les limites du juridique et encore plus grave « de risquer » la santé de ses salariés et de nuire à leur motivation dans le travail ?

Pour résumer : pourquoi ce comportement pas très « Corporate » et hors Volvo Way ?

Pour la CGT cela s'inscrit dans une stratégie plus globale qui vise à faire de la précarisation, la nouvelle règle du contrat de travail.

En effet, pour le salarié dorénavant, ni son poste, ni son bureau, ni son évolution ne sont assurés ou tout au moins planifiable pour cette dernière.

On me force à bouger—mobilité subie— sur un poste de grade inférieur—déclassement subi—vers un bureau virtuel—anonymat subi—pour une hypothétique future évolution—dépersonnalisation subie.

Je ne suis plus un technicien / ingénieur ...au sein d'un groupe mais un salarié anonyme dédié à une tâche.

L'individuel se substitue au collectif !...

L'entreprise nous maintient ainsi en permanence sous pression. Les craintes qu'engendrent ces changements, ces incertitudes tendent à nous détourner de nos revendications, nous obligent à travailler davantage et donc à dégager, pour elle, des bénéfices financiers non négligeables via la productivité ainsi gagnée.

Situation d'autant plus rentable, car si le salarié se retrouve en arrêt de travail, il est très rare que celui-ci soit qualifié en accident du travail, le risque financier est donc mineur.

C'est pour toutes ces raisons que la CGT et l'UGICT-CGT sont contre ces méthodes. Pour autant elles existent et sont mises en place, c'est pourquoi nous vous invitons si vous y êtes confrontés, à prendre contact avec nous pour en discuter, et trouver les moyens de vous aider.

Nous sommes individuellement des salariés mais au service du collectif de travail.

Se défendre collectivement est toujours plus efficace qu'individuellement