

Au sommaire de ce numéro :

- RCC: Injustifiable et pillage d'argent public !
- Chômage partiel: SOYONS CITOYENS !!
- Réponses de la Direction à vos questions en CSE

RCC: Comment la justifier ?

Alors qu'il est obligatoire de justifier économiquement les raisons d'un PSE, une entreprise peut utiliser une RCC sans rien justifier.

Et ça tombe bien puisque dans notre cas il est impossible de le faire !

La crise COVID ? Ben non.... Malgré les 8 semaines d'arrêt de production, l'année 2020 ne sera pas si mauvaise que ça. Et là c'est pas la CGT qui affabule !!! Les propres chiffres de la Direction montrent une année très correcte.

Le manque de perspectives ? Toujours pas... Notre Société change, il faut sans cesse innover pour respecter normes et réglementations ainsi que les besoins de nos clients. Là encore ce n'est pas une élucubration de CGTiste mais bien les visions futures publiées par l'entreprise.

Alors quoi ? Mais quoi bon sang ? L'Ugict-CGT a beau poser cette question sans cesse à la direction, aucune réponse ne vient. Car justifier l'injustifiable est impossible. Tout montre qu'au contraire il faudrait investir dans de nouveaux projets, dans de nouvelles technologies, dans la formation, pérenniser la coopération entre sites, etc...

La direction est tellement mal à l'aise sur ce sujet qu'elle ne cherche qu'à discuter des conditions de départ et refuse obstinément le débat sur tout autre point. Si d'autres se laissent facilement entraîner sur cette voie, pour l'Ugict-CGT le principal doit rester la préservation des emplois, des compétences, de l'avenir du site et de Renault Trucks. Si comme nous l'avons écrit précédemment, il est important de négocier les conditions de la RCC, ce n'est pas l'essentiel. Un front syndical auquel nous avons appelé sans succès aurait permis de ne pas aider la direction à mettre en difficulté davantage Renault trucks et ses salariés.

Après cette nouvelle journée de négociations où en sommes nous:

D'après la Direction « on a un objectif commun, réussir la RCC » sous entendu le nombre de départs visé.. Heu non ! Mr Fayette nous notre objectif c'est bien de sauver des emplois, le site et Renault Trucks !

Permutations:

- Maximiser les poste flexibles pour réussir les permutations en évitant les mobilités géographiques – **Refus !**
- Demande d'une commission paritaire pour gérer les refus de permutation – **Refus !**
- Augmenter la durée de la période de volontariat – **Refus: 6 mois, cela suffit !**

DVR: (Départ Volontaire en Retraite)

- Demande d'ouverture des départ DVR jusqu'à fin 2021 – **OK**
- prime incitative (3 à 6 mois) supra légale – **Refus !**
- Demande de reconstitution du salaire de référence en neutralisant l'activité partielle / en prenant le montant de la PVSO/PCPC de 2019 au lieu de 2020 / et l'intéressement + participation 2019. **OK pour neutraliser l' AP, refus pour PCPC/PVSO** « ça n'est pas du salaire, c'est de la prime variable.
- rachat de 12 trimestres – **Refus ! 6 trimestres comme prévus initialement ! 6 trimestres payés à 100% sous forme de prime versée par l'entreprise et le salariés rachète ces trimestres à la Caisse de retraite (donne droit à réduction d'impôts).**
- Un malus temporaire de - 10% sur la retraite complémentaire est maintenant appliqué pendant 3 ans jusqu'à l'âge de la retraite – une indemnité intégrale de compensation sera mise en place payé en 1 fois

DVPR: (Départ Volontaire en Pré Retraite)

- Allongement de la période DVPR – augmentation de 24 à 30 mois, potentiel départ 200 salariés (sur tous sites). Volontaire avant le 30 juin 2021, départ au plus tard 30 juin 2023 et reste aux effectifs de l'entreprise
- Choix du versement de la prime en une fois ou par mensualité
- Prise en compte de la médaille du travail demandée pendant la période DVPR – **OK**
- Le DVPR continue de bénéficier de la couverture santé mais pas de prise en charge par l'employeur à 100%
- Possibilité de monétiser les jours CETI, lissé sur la durée

DVE: (Départ Volontaire Externe)

- Faire parvenir au Centre d'Expertise RH, une lettre d'intention, un dossier envoyé à l'EIC avec promesse d'embauche ou CDD ou CDI, contrat de formation en alternance, Contrat de travail temporaire de 6 mois au moins, et une création-reprise entreprise.
- Indemnité conventionnelle de licenciement minimum de 4 mois de salaire brut, Indemnité supra légale de 7 mois de salaires brut, Versement anticipé de 80% du montant le 1^{er} mois, Aides à la mobilité géographique, Remboursement de frais divers, Congé de mobilité.
- Mesure spécifiques : indemnité compensatoire de 500€ dans le cas d'un salaire moins intéressant que le salaire chez RT (pendant 12 mois, 24 pour les + de 50 ans) ; aide au passage à temps partiel, dans le cas d'un CDD ou CDI ou intérim en temps partiel en dehors du groupe (montant de 1000€), si allongement du déplacement pour un job = 120€/mois pendant 1 an jusqu'à 99km et 180€/mois jusqu'à 200km. SI reprise ou création d'entreprise prime de 12000€ (payé en 2 fois au début et à 6 mois) sur justificatifs ; aide à l'embauche d'1 salarié à concurrence de 4000€ pour un CDD de +6mois ; formation qualifiante à hauteur de 12000€.

A quelques choses près nous en sommes aux conditions du PSE 2015. L'entreprise s'en réjouit et laisse entendre qu'elle serait prête à encore quelques efforts pour intégrer des salariés concernés par l'amiante (*compensation entre ACATAA et DVPR, Env. 10% de gap*) pour enfin arriver à son objectif de 463 suppressions de postes.

Que la direction s'en réjouisse c'est méprisant mais normal. Par contre cela devrait tous nous mobiliser, nous fédérer pour déjà à minima essayer de défendre quelques postes. Derrière les postes c'est des femmes et des hommes avec des savoirs faire, des compétences essentielle pour demain. N'est-ce pas là la vraie mission du syndicalisme ?

Demander que l'entreprise compense les pertes de salaires lié au départ de l'entreprise c'est compréhensible mais là aussi il ne faut pas avoir la mémoire courte. Par exemple le malus de - 10% sur les pensions, est le résultat de la réforme des retraites proposée par le gouvernement et mise en place grâce à la signature d'organisation syndicale. Quand on signe ou pas il faut assumer, sinon est-ce bien du syndicalisme ?

Que la direction s'enorgueillisse de propositions qu'elle estime favorable, soit. Mais nous syndicats et salariés n'oublions jamais que ces mesures sont financées majoritairement par des fonds publics déjà pillés par le chômage partiel et les milliards concédés aux entreprises, et ça c'est plus que lamentable. Défendre l'intérêt général et pas l'intérêt particulier n'est-ce pas là la vraie mission du syndicalisme ?

Quand à l'état ... comment un gouvernement qui crée la RCC et qui s'accoquine avec les plus vils des fonds d'investissements comme Black Rock, peut-il prétendre défendre les intérêts des citoyens ?

L'Ugict-CGT continuera à défendre en premier lieu les emplois menacés, le fait que ce soit l'entreprise qui mette la main à la poche pour financer les suppressions de postes qu'elle impose et se refuse de participer au pillage des deniers publics pour le bien être de quelques actionnaires !

"Les jours heureux" c'est à nous de les provoquer !!

Chômage partiel: SOYONS CITOYENS !

L'entreprise profite allègrement du chômage partiel et dilapide ainsi de l'argent public commun qui pourrait être beaucoup plus utile à l'éducation, la santé, etc....

Quelques exemples:

1. Je suis cas contact Covid et je ne dois pas retourner sur mon lieu de travail le temps de la quarantaine et des tests. Mon médecin traitant peut me délivrer un certificat du type:

Je soussigné, [REDACTED] Docteur en Médecine, certifie que

[REDACTED] née le [REDACTED]

doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement la conduisant à ne pas pouvoir se rendre sur son lieu de travail pendant 8 jours.

Ce type de document ne signifie en aucun cas qu'il entraîne un arrêt de travail Si je suis en mesure de télétravailler l'entreprise ne doit pas me mettre en chômage partiel et encore moins en arrêt de travail !

2. L'entreprise m'a demandé de reprendre à 100%, mais mon hiérarchique me demande de "moduler mon taux de chômage partiel" sic!, en fonction de ma charge. Il s'agit ici d'une inversion totale des rôles. S'il est plus que nécessaire de discuter de sa charge avec son manager, c'est à lui et à lui seul de décider en tant que représentant de l'entreprise. De plus il est bien plus judicieux et responsable de moduler la charge et non le chômage partiel !!
3. J'ai besoin de prendre une journée de congé et là surprise mon manager me dit tranquillement "T'embêtes pas je te pointe au chômage, t'es payé 100% et tu ne perds pas de congés !". Je ne demande pas la charité, je demande en pleine conscience un jour de congé ! Vouloir le transformer en un jour de chômage est une hérésie !

L'Ugict-CGT demande à tous les salariés d'avoir un comportement citoyen et de refuser en bloc cette utilisation sans compter des deniers publics. Le Direction en abuse sans vergogne, il ne sert à rien de s'en rendre complice. Car elle seule sera exonérée d'impôts, de cotisations, etc... alors que nous salariés les verrons augmenter pour rembourser la fameuse dette qui servira une fois de plus à démanteler les services publics qui ont montrés toute leur efficacité durant la crise sanitaire.

Réponses de la Direction à vos questions en CSE

Q: La porte DER beaucoup trop tôt le soir. Les salariés se retrouvent tous contraints de sortir par la porte DG, dont le fonctionnement est beaucoup moins fluide. Nous vous demandons d'étendre la plage d'ouverture de la porte DER jusqu'à 18h30.

R: Ce sujet était en cours d'étude depuis quelques semaines, ainsi à partir du 1er octobre 2020, la porte DER sera ouverte de 06h45 à 18h55.

Plus d'un mois pour décider les horaires d'ouverture de la porte qui voit habituellement passer le plus de trafic ! Ceci montre la totale méconnaissance des besoins des salariés et le mépris avec lequel ces sujets sont traités. La Direction préfère les risques d'accident à la porte Commercial ou l'énerverment engendré par le manque de fluidité de la porte DG, plutôt que d'ouvrir une porte sécurisée et fluide.

