

Au sommaire de ce numéro :

- RCC les négociations débutent

RCC les négociations débutent

Les négociations pour la RCC viennent de débuter. Si la première réunion du 2 Septembre a permis de rappeler le cadre légal, de fixer le calendrier (voir ci-dessous) et de préciser certains points, c'est réellement le jeudi 10 que les « débats » ont pu commencer.

L'Ugict-CGT défend en 1er lieu l'emploi, la pérennité du site et l'avenir de la marque Renault Trucks.

L'Ugict-CGT a donc lu en préliminaire la déclaration ci-dessous, pour préciser son point de vue, ne pas laisser la direction éluder le fait que les réorganisations en cours et la RCC sont bien liées et comme à son habitude, l'Ugict-CGT a amené de réelles propositions.

Les conditions de la RCC sont importantes et doivent bien évidemment être négociées pour que ceux qui voudront ou devront partir le fassent dans les meilleures conditions, mais cette partie de la négociation ne doit pas occulter les risques qu'encourent tous les salariés de Renault Truck sur leurs emplois en conséquence des décisions prises sur notre site et la marque Renault Trucks

Déclaration CGT à la Réunion Négo RCC R1 du 10/09 :

Encore une fois, la CGT veut signifier son opposition à cette RCC. Cette réduction d'effectifs est issue d'une décision à court-terme des financiers, sans aucune considération humaine, et à contre-courant des besoins environnementaux et sociétaux.

Elle arrive également sans aucune discussion ou anticipation avec les représentants des salariés. A quel moment la direction est-elle venue à la rencontre de ceux-ci en disant par exemple: on a un problème, que peut-on faire ensemble pour passer la tempête, surmonter cette crise ? Jamais.

Ces décisions violentes (RCC, réorganisations...) sont également à contre sens des valeurs affichées par le groupe : Great place to work, Great place to grow.

Rendre le site attractif, la passion, la confiance, le dialogue social, etc.

Ces RCC et réorganisations hypothèquent l'avenir de l'ensemble des sites RT, et au-delà d'un éventuel pôle technologique régional, confirment la disparition des développements high tech : véhicules électriques, véhicule à hydrogène (paradoxe avec le pôle de développement Symbio à Vénissieux), connectivité : tout part à Göteborg.

Les salariés le ressentent, ils sont complètement désabusés. Le choc est énorme par rapport aux discours volontaristes du début d'année.

La situation des ventes n'est pas si catastrophique ; on se retrouve à un niveau similaire à 2017. L'usine de Bourg retrouve une cadence de 96 VI/jour, le VO tourne bien.

Cette RCC n'est pas justifiée.

Nous gardons en mémoire les années exceptionnelles passées, rentabilité record, etc. Quel soutien en retour du groupe Volvo ?
Aucun, sinon des suppressions de postes !

Nous avons aussi en mémoire toutes les aides obtenues de l'Etat français, de la région, les CICE, CIR (90 millions entre 2012 et 2018), etc... Et les aides COVID. Quelles contreparties à ces soutiens ?
Aucune, des suppressions de postes !

Ces RCC et réorganisations vont également avoir des conséquences psycho-sociales sur celles et ceux qui vont rester dans l'entreprise: on va nous parler encore plus de flexibilité, consultants, Workpackages, contrats de chantiers, délégation à Bangalore.. Les salariés vont encore souffrir, la CGT ne peut accepter cela.

La CGT a des alternatives à proposer à cette RCC imposée :

Temps de travail réparti,

Temps de travail partiel ou réduit (Cf. Allemagne IG Metall),

Réel programme de formation interne vers les nouveaux métiers

Construire un réel projet d'avenir pour le site ;

Garder et renforcer les compétences sur les nouvelles technologiques, en partenariat avec les universités et la région

Etc.

Etes-vous prêts à ouvrir à la négociation ces propositions ?

Suite à cette déclaration: **La Direction en la personne de M. Fayette a donné une fin de non-recevoir catégorique.**

Elle considère que cette réduction des effectifs n'est, pour reprendre ses paroles, « **qu'une portion congrue de la population de l'entreprise** » et donc elle reste ferme sur le nombre de postes supprimés.

Les négociations ont porté uniquement sur les modalités des dispositifs suivants:

- Permutations: Remplacement d'un salarié qui ne répond pas aux critères d'éligibilité au départ par un salarié, qui, lui répond, cela peut se faire entre établissement. Permutation validée par manager et HRPB recevant. Période de volontariat de 6 mois.
- Départ Volontaire Retraite: si taux plein jusqu'au 30 juin 2021 - possibilité de rachat de 1 à 6 trimestres (sauf carrière longue) - l'indemnité départ à la retraite est de 3 mois + 1/5 par année d'ancienneté avec un plancher de 6 mois de salaire minimum
- Départs Volontaire Pré-retraite: retraite à taux plein entre le 1er juillet 2021 et au plus tard le 30 juin 2023. régime de dispense d'activité durant cette période. L'indemnité de départ en retraite serait de 3 mois de salaire brut de référence + 1/5 par année d'ancienneté avec un plancher de 6 mois de salaire minimum
- Les OS ont demandé que les départs amiantes soient également inclus dans ces négociations.

	Date réunion
R0	Mercredi 2 septembre 2020 De 9H à 17H
R1	Jeudi 10 septembre 2020 De 9H à 17H
R2	Mardi 22 septembre 2020
R3	Jeudi 15 octobre 2020
R4	Mardi 27 octobre 2020
R5	Jeudi 5 novembre 2020
R6 Relecture RCC	Jeudi 12 novembre 2020
R7 Relecture RCC	Jeudi 19 novembre 2020

Le 23/09 la direction remettra le livre 2 de la réorganisation au CSE; pas de communication aux salariés jusqu'au 08/10. Car pour elle il n'y a pas d'obligation légale !

Quand au stress généré ? La direction n'en fait aucun cas !

Les informations détaillées ont été envoyées à tous par la direction dès la fin de la réunion. N'hésitez donc pas à contacter vos élus Ugict-CGT si vous avez des questions des remarques ou tout point que vous souhaitez voir aborder lors de ces négociations.

Mobilisez-vous avec l'UGICT-CGT
pour défendre nos emplois et notre avenir
Syndiquez-vous

