

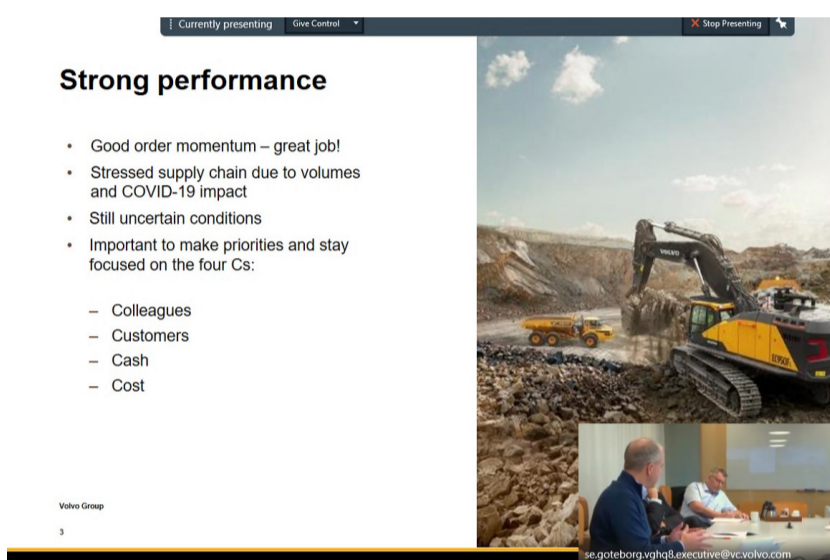
Au sommaire de ce numéro :

- Rupture Conventionnelle Collective : la CGT vote **CONTRE !!**

RCC : la CGT vote **CONTRE !!**

Les OS se sont prononcées par vote sur la RCC et le projet de la transformation de RT SAS. La CGT a voté CONTRE. En voici les raisons:

Tout d'abord il y a la préservation de nos emplois. Oui la période a été difficile, oui il a fallu réagir, s'adapter pour redémarrer nos activités. Toutes et tous, nous avons participé à cette reprise, et aucune raison économique ne peut justifier ces suppressions de postes.



Les résultats du groupe sont bons. Et c'est Martin Lundstedt, le CEO lui-même, qui le confirme lors du dernier VOLVO Global Works-Council du 11 Déc 2020.

Les résultats spécifiques de RENAULT Trucks, présentés le même jour en CSEC, montrent la même tendance. Les ventes sont reparties, et donnent un résultat positif sur 2020.

Tous les salariés ont contribué à ces bons résultats, en reprenant le travail, malgré les conditions difficiles que ce soit dans les ateliers ou dans les bureaux.

La situation économique n'est donc pas une bonne raison, valable pour justifier cette RCC.

Ensuite il y a la préservation des compétences et de la marque RENAULT Trucks: Oui le monde change, oui les demandes de notre Société forcent notre entreprise à évoluer, à s'adapter et construire de nouveaux produits pour le futur.

La CGT est persuadée que les femmes et les hommes des différents sites de RENAULT Trucks ont toute l'expérience, toutes les compétences et l'envie de se former et de s'adapter aux nouvelles techniques pour répondre aux demandes qu'en tant que citoyen nous revendiquons tous chaque jour: des véhicules plus propres, plus sûrs, etc...Nous voulons créer notre futur !

Une fois de plus ce n'est pas que la CGT qui l'affirme, mais Diana Nui, Executive Vice President Human Resources, elle-même, en affirmant que les programmes de formations, réalisés durant les périodes chômage partiel ont été un succès. Les salariés sont extrêmement motivés et intéressés par ce changement.

Dans ce contexte, détruire les capacités d'études du site de Lyon c'est hypothéquer l'avenir de RENAULT Trucks mais c'est aussi et surtout une grave erreur stratégique, mainte fois dénoncée par la CGT.

Tous les salariés sont prêts, à accompagner le projet de la transformation de RT SAS, à profiter des possibilités de formation et d'évoluer pour répondre aux nouvelles demandes et de renforcer RENAULT Trucks.

La transformation de l'entreprise n'est pas non plus une bonne raison à cette RCC.

La 3ème raison est le respect des décisions prises en CSE. La CGT comme l'ensemble des OS a rejeté le projet de transformation de RT SAS qui est jugé néfaste pour l'entreprise.

Pour rappel, les résultats de cette consultation sont:

- **Consultation sur le projet de la transformation de RT SAS et de ses incidences en matière sociale**
24 votants : **CONTRE = 24** (CGC – CFDT – FO - CGT) **POUR = 0** () **ABSENTION = 0** ()
- **Consultation sur le projet de la transformation de RT SAS en matière de santé, sécurité et conditions de travail**
24 votants : **CONTRE = 24** (CGC – CFDT – FO - CGT) **POUR = 0** () **ABSENTION = 0** ()

Pour la CGT, il est impossible de rejeter les impacts d'un accord et ensuite de voter une RCC qui contient les raisons même de ce projet. Il faut un minimum de cohérence et d'honnêteté dans les actes. S'insurger en CSE et laisser ensuite croire qu'on ne supporte que les mesures de départ n'est que pure tromperie.



Enfin, la CGT tient à respecter l'avis des salariés, qui en répondant à notre enquête se sont prononcés majoritairement CONTRE, ainsi qu'à suivre les recommandations des cabinets d'experts mandatés par le CSEC.

Sur 5 CSSCT, 4 ont donné un avis NEGATIF. Vous pouvez lire ci-dessous. l'avis du CSSCT GTT—GTP. Ces avis, lus et enregistrés en CSE du 9 Déc 2020, engagent bien toutes les OS représentatives qui ont participé et suivi les expertises.

Analyse SECAFI et avis de la CSSCT de GTT - GTP lu lors du CSE du 4 décembre 2020 :

La réorganisation vue du périmètre GTT/GTP est d'une ampleur inégalée : en plus des consultants déjà partis, suppression de plus de 300 postes, impactant directement plus du double de personnes dans le contexte des job category, des transferts imposés dans une nouvelle entité, des réorganisations de grande envergure dans des entités ou secteurs ayant déjà vécu de multiples transformations ces 2 dernières années ... Le choix de la RCC devait être le moyen de réduire les effectifs sans anxiété. Force est de constater que sur le terrain l'anxiété est bien installée.

Résultats des analyses et entretiens SECAFI et du questionnaire CSSCT:

- Décalage dans les perceptions et l'analyse de la situation psychosociale entre les SVP, les RH de GTT et GTP et les salariés
- Ressortent les perceptions suivantes de la part des salariés :
 - * L'hypothèque de l'avenir du site de Lyon liée aux orientations prises (abandon de l'AE, Non maîtrise des solutions Emob, ...) et décroissance constante des effectifs depuis 10 ans.
 - * L'incompréhension sur le sens de cette nouvelle réorganisation à la vue des réorganisations récentes, des projets à soutenir actuellement et à venir, des résultats du groupe.
 - * Le manque de confiance dans la hiérarchie supérieure et dans l'entreprise, au vu des décisions prises et des façons de les mener.
 - * Le soutien des managers et des collègues est globalement présent, par contre partout un réel manque de soutien des HRBPs est remonté
 - * Le manque de reconnaissance par rapport au travail accompli et à l'engagement investi précédemment
 - * Le constat d'un surcroît de charge déjà présent pour certains et la crainte pour beaucoup d'un surcroît de charge à venir
 - * Un niveau de motivation et d'énergie en baisse des salariés, le lien d'appartenance collective à l'entreprise n'est plus une valeur de référence
 - * Une capacité à la concentration et à la prise de décision altérée
 - * Des douleurs physiques et psychiques en hausse, avec altération du sommeil, tristesse et susceptibilité accrues, état de stress en augmentation
 - * La difficulté de se projeter sur des métiers pérennes dans les entités BU EMD et ARQUUS

Ces conclusions sont généralisables à tous les services de GTT et de GTP, même s'il peut exister quelques nuances.

Une détérioration importante et objective de l'état psychologique des salariés est démontrée.

Les élus alertent l'entreprise sur ces constats et demandent que des mesures soient prises dans les plus brefs délais avec un suivi pertinent et individualisé.

L'entreprise a nié les impacts possibles au travers du livre 2 et n'a pas été en capacité à ce jour de mettre en place un dispositif permettant d'identifier, de quantifier et corriger ces indices de mal-être, pourtant bien objectivés ici.

- Ces conclusions sont étayées par les verbatims du questionnaire et les retours du terrain qui donnent des raisons à cette anxiété générale, telles que :
 - * L'absence de raison crédible donnée à cette réorganisation
 - * Le ciblage des postes : vécus comme ciblage des personnes dans pas mal de services. Par exemple quand dans une catégorie, des postes sont à supprimer et que certains des salariés sont « interdits » de mobilité où que ceux qui restent sont déjà désignés.
 - * L'absence de vision pour l'avenir du site de Lyon
 - * Des processus de mobilité pas clairs : qu'est-il prévu en cas d'écart entre le souhait du salarié et la proposition de l'entreprise ? Comment seront sélectionnés les salariés retenus dans réorganisations et fusions de services ?
 - * Des messages flous ou contradictoires, du management et des RH: par exemple, concernant la BU EMD, personne n'a été capable d'expliquer le « business plan » ou la « roadmap » de cette entité, les objectifs clairs attendus quant à sa rentabilité, sa stratégie et ses objectifs d'investissements
 - * Un sentiment de fatigue, de desabus du fait de ces réorganisations à répétition qui se contredisent et des plans de réductions d'effectifs successifs
 - * Un manque de visibilité en 2021 sur le déploiement des Organisations du New Normal (Site de LYON) et du dimensionnement de l'accompagnement des salariés pour atteindre un mode de fonctionnement stabilisé, sachant qu'au Global les organisations GTT sont en place depuis Octobre 2020.

Le constat général est inquiétant : il y a un climat de défiance et de démotivation répandu qui a un impact sur les anciens qui peuvent se montrer désabusés, comme sur les plus jeunes à qui l'entreprise a fait des promesses lors de l'embauche quant à leurs perspectives.

- * L'absence d'anticipation concernant les moyens à mettre en œuvre pour accompagner ces changements, conduit aujourd'hui à n'avoir toujours pas de plan RH dimensionné pour un accompagnement individuel et concret des salariés, notamment dans les mobilités internes.

Il a été anticipé de mettre en alerte le service médical, mais ce ne peut qu'être que du curatif.

Il a été anticipé de former sur plusieurs sujets les managers pour accompagner leurs équipes, mais tout ne peut reposer sur eux. Ils peuvent être présents moralement, mais ils n'ont pas les clés pour gérer seuls les mobilités et les risques psycho-sociaux de leurs salariés ; les managers étant eux déjà fortement impactés.

L'exemple flagrant du manque d'anticipation est le démarrage des DU des évaluations des risques seulement le 19 octobre alors que le projet de transformation est bien connu depuis avant les congés d'été et que les premières annonces ont été faites le 1^{er} septembre !

- **Pour toutes ces raisons la CSSCT GTT-GTP émet un avis négatif sur les incidences en matière de santé, sécurité et conditions de travail du projet de transformation de la société Renault Trucks SAS pour l'établissement de Lyon dans les secteurs de GTT et de GTP.**

Et la CSSCT GTT-GTP réitère sa demande de mettre en place une organisation spécialement dédiée à la gestion des mobilités internes, comme il est fait pour les volontaires à quitter l'entreprise, afin que TOUS les salariés qui le souhaitent puissent avoir un accompagnement individuel concret pour trouver un poste qui leur convient. N'oubliez pas non plus de gérer les frustrations de ceux qu'on ne laisse pas partir et qui le souhaiteraient.

La CSSCT met également en garde l'entreprise contre les effets à long terme sur la motivation et l'investissement des équipes.

**C'est pour toutes ces raisons que la CGT à voter CONTRE cet accord de RCC
dangereux pour notre avenir**