

## Au sommaire de ce numéro :

- Quel avenir pour la prime d'ancienneté ?
- A savoir et comprendre: Votre CSE
- Et l'avenir... si vous, vous en parliez !!

## Quel avenir pour la prime d'ancienneté ?

**La prime d'ancienneté est l'une des premières augmentations de salaire dans la carrière. Elle arrive après 3 ans d'ancienneté en CDI dans l'entreprise.**

La prime d'ancienneté est calculée à partir :

1. Du statut (ouvrier, technicien ou agent de maîtrise)
2. Revenu Minimum Hiérarchique en fonction de notre coefficient (de 185 à 395)
3. De l'ancienneté dans l'entreprise
4. De la convention collective de la métallurgie du département où est localisée l'entreprise
5. Du nombre d'heures effectuées dans le mois (le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations d'heures supplémentaires)

Le Revenu Minimum Hiérarchique est négocié chaque année au niveau départemental entre le syndicat patronal de la métallurgie (IUMM) et les organisations syndicales représentatives dans le département. Notre prime d'ancienneté dépend totalement de la convention collective de la métallurgie en vigueur dans notre département.

ATTENTION: Dans certains accords d'entreprises, les conditions d'attribution de la prime d'ancienneté sont améliorées (allongement de l'ancienneté prise en compte, calcul à partir du salaire de base, etc.). C'est le cas chez Renault Trucks. Notre convention d'entreprise améliore les conditions d'attribution de la prime d'ancienneté par l'allongement de l'ancienneté prise en compte.

**Si les accords d'entreprises améliorent les conditions d'attribution de cette prime, ils se basent sur l'existant et notamment le système de classifications. Si ce système tombe, comme le souhaite l'IUMM, cela aura inévitablement des conséquences sur les accords d'entreprises.**

Depuis septembre 2016, nous sommes en négociation sur un nouveau dispositif conventionnel : une Convention Collective Nationale de la métallurgie. Des risques pèsent fortement sur les périphériques de notre rémunération, comme la prime d'ancienneté...

### Si le projet du patronat aboutit, que deviendra notre prime d'ancienneté ?

Cette question est actuellement sans réponses. Le pire est à craindre. Pour l'IUMM : Tout ce qui lui coûte la dégoûte ! L'avenir de notre prime d'ancienneté est en danger !

Nous entrons à peine dans la négociation du thème 8 sur la rémunération. l'IUMM annonce clairement ses intentions : Il faut un texte ramassé, succinct et simplifié. L'IUMM ne veut donc plus d'une prime d'ancienneté dans la métallurgie telle qu'elle existe aujourd'hui.

**Cette négociation est une tentative pour niveler vers le bas tous les droits des salariés, dans toutes les professions.**

Que se passerait-il si notre prime d'ancienneté était supprimée ?

Vous vous dites sûrement que c'est impossible. Jamais les patrons ne feraient une chose aussi incongrue car cela mettrait « le feu dans les boîtes ! », et vous avez raison.

L'IUMM est bien plus sournoise. Elle propose l'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire de base pour les bénéficiaires actuels avec les conséquences suivantes :

- Plus de prime d'ancienneté pour les nouveaux arrivants.
- Plus de prime d'ancienneté si vous changez d'entreprise.
- Plus de revalorisation en fonction de votre ancienneté.

**Des précédents existent ! Cela a déjà été fait dans la convention collective des services de l'automobile dans les années 80.**

En compensation, le patronat de cette branche avait instauré une prime pour les formations qualifiantes basées sur un nombre d'heures de formation annuelles. Avec les années, le nombre d'heures de formation s'est réduit et la prime est devenue quasi inexistante. La rémunération a régressé car les coefficients stagnent.

Dans d'autres secteurs d'activité, l'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire de base a eu comme conséquence une progression salariale très faible, voire proche de zéro les années suivantes. Les entreprises préférant augmenter en priorité les nouveaux embauchés, au bout de 10 ans, tout le monde se retrouve au même salaire, quelle que soit l'ancienneté....

Chez Renault Trucks : La direction a déjà été interpellée sur l'avenir de notre prime, et la main sur le cœur, ils ont répondu « ne vous en faites pas, nous trouverons une solution ! ». Cette réponse ne rassure pas la **CGT**, surtout après la trahison des NAO 2021 et son budget AI/PROMO qui a surpris tout le monde.

**La proposition de la CGT est simple et réaliste, d'ailleurs elle est déjà en place dans plusieurs entreprises :**

**Maintien de la prime avec comme calcul, 1% du salaire de base du salarié par année d'ancienneté dans la branche.**

**AVEC LA CGT REVENDIQUEZ LE MAINTIEN DE NOTRE PRIME D'ANCIENNETÉ**



## A savoir et comprendre: Votre CSE

**Votre CSE (ex « CE ») est composé au prorata du résultat des élections professionnelles, de membres de chaque Organisation Syndicale. 6 élu(e)s représentent la CGT et l'UGICT-CGT.**

**Aurélie Villeneuve, élue CSE, représente l'UGICT-CGT au Bureau du CSE.**

Le Bureau du CSE décide et valide le budget de chaque commission, les dépenses du CSE, etc...

Mais les organisations syndicales n'ont pas toutes les mêmes priorités et des choix sont pris par des OS alors que la **CGT** n'y est pas favorable.

Le dernier exemple en date, la validation de l'achat d'un nouveau bateau pour l'activité ski nautique pour un montant à minima de 60 K€uros. Pour la **CGT**, cette dépense en pleine crise sanitaire n'est pas la bienvenue. En effet, la **CGT** aurait souhaité qu'une telle somme soit dépensée pour une activité touchant le plus grand nombre de salarié-es.

Comme nous vous l'avons déjà communiqué, il ne s'agit pas de supprimer telle ou telle activité. Chacun doit se retrouver dans les propositions du CSE, et d'autres découvrir des domaines qu'ils n'auraient pas imaginé pratiquer.

La **CGT** souhaite orienter la politique du CSE vers une politique plus sociale et plus environnementale. La **CGT** souhaite que les activités du CSE soient accessibles à toutes et tous !

Vous aussi, n'hésitez pas à influencer les orientations du CSE en communiquant vos idées, vos envies mais également en soutenant la **CGT** dans ses propositions:

## Et l'avenir... si vous, vous en parliez !

**A la CGT nous sommes persuadés que le site de Lyon et par extension les sites français de RENAULT Trucks ont un rôle primordial à jouer dans les mutations du transport que nous sommes en train de vivre.**

Les coûts successifs portés aux sites de RENAULT Trucks, suppressions de postes, délocalisations des études à Göteborg ou Bangalore, diminution des volumes MDEP produits à l'UM, etc... impactent fortement le site de Lyon.

Les conditions de télétravail, les cadences élevées de production, les crises fournisseurs à gérer, les départs dues à la RCC qui impactent fortement la charge de ceux qui restent, nous font travailler dans la précipitation.

**Cet état d'urgence ne doit pas nous empêcher de penser à notre futur.**

Aujourd'hui, tous les services, tous les salariés souffrent d'un manque cruel de visibilité et souhaiteraient connaître de quoi l'avenir sera fait.

Pour la **CGT** il ne s'agit pas d'attendre un projet d'avenir tout fait, proposé clef en main par une direction qui n'a d'autre but que la satisfaction des actionnaires. La redistribution de la richesse créée en 2020 en est la preuve éclatante !!

Pour la **CGT** cette richesse créée doit au contraire servir à l'émancipation de chaque travailleur et à investir dans l'avenir.

Et justement l'avenir pour une entreprise proposant des solutions de transport s'annonce plus qu'intéressant !

Techniquement d'abord:

- Quelle énergie proposer pour déplacer écologiquement des biens ou des personnes ?
- Comment utiliser la connectivité pour apporter plus de confort dans la réalisation de leurs missions à nos clients ?
- Comment répondre aux besoins en sécurité des usagers de la route ?
- Comment créer des véhicules qui répondent aux nouveaux besoins de service ?
- Que doit-on vendre : un véhicule, un service, une mission ?

Sociétale ensuite:

- Nos produits doivent être plus écologiques, de leur création à leur fin de vie
- Nos produits doivent être plus sûrs pour leurs utilisateurs comme pour les usagers
- Nos produits doivent permettre de livrer tous nos besoins en 1 clic

Dans la période enfin:

- La crise du Covid a suscité une envie de changement, le fameux « monde d'après ». Même si les prémices du redémarrage ne montrent pas un réel tournant, il paraît judicieux et important de profiter de cette opportunité pour proposer « les solutions de transport du monde d'après ».
- La très bonne santé financière du groupe permet d'envisager ce travail pour l'avenir sereinement

A la **CGT** nous sommes convaincus que le talents des femmes et des hommes de l'ensemble des sites de Renault Trucks doit servir à réaliser ce bon dans l'avenir:

- Que peut imaginer le marketing ?
- Quels partenariats peuvent nouer GTP ?
- Que peut produire GTO ?
- Que peut étudier GTT ?
- Comment IT peut rendre utile le « big data »
- Quel type de vente inventer ?

**Toutes ces idées, toutes vos idées, doivent servir pour proposer une réelle vision d'avenir industriel.**

**Un avenir qui répondra aux enjeux du monde d'après et permettra à chacun d'y retrouver sa place pour un travail émancipateur !**

EXPRIMEZ-VOUS sur : [lien enquête CGT](#)

**La CGT portera ensuite ce projet dans l'entreprise comme à l'extérieur !**

**NOTRE AVENIR CONTRUISONS-LE !!**