

Au sommaire de ce numéro :

- Est-ce intéressant de signer l'accord d'intéressement ?!
- Document Unique des Risques Professionnels: Emparez-vous en !
- Manifeste pour la responsabilité environnementale

Est-ce intéressant de signer l'accord d'intéressement ?!

L'UGICT-CGT a répondu non à cette question, la CGT ne signera donc pas cet accord, en voici les raisons.

Rappelez-vous l'année dernière, la direction refusait de négocier un accord pour les 3 années suivantes. Cette année par contre elle nous impose une négociation, mais nous pouvons dire que le résultat n'est pas conforme aux attentes des salariés.

Pour la CGT, si toutes les primes sont intéressantes, elles ne compenseront jamais de réelles augmentations de salaire ! C'est cette bataille qui doit être priorisée, car les primes sont trop aléatoires et surtout non soumises à la plupart des cotisations. Le manque à gagner est donc double !

Dans sa proposition, la direction choisit de à nouveau, pour son mode de calcul, le résultat d'exploitation de la Business Area Renault Trucks SAS (Lyon, Bainville, Bourg en Bresse, Limoges) comme référence.

La **CGT** rappelle que ce mode de calcul qui ne représente pas la réalité des faits, car de nombreux salariés travaillent pour d'autres entités, avait déjà provoqué un conflit social de 3 jours en 2017.

De plus la direction est tellement sûre que son accord ne répondra pas aux besoins des salariés, qu'elle prévoit de l'abonder chaque année.

La **CGT** avait pris le temps de faire une proposition comme le suggérait la Direction dans ses convocations:

Nous proposons donc de faire un mix basé sur le résultat d'exploitation (proposition direction) + le chiffre d'affaire (avec un seuil de déclenchement) Ce calcul serait bien plus équitable puisque le chiffre d'affaire mesure mieux le travail fourni : si Renault Trucks augmente son chiffre d'affaire, c'est que normalement nous avons vendu plus de camions, donc généré plus de profits.

La proposition **CGT**, par une plus juste distribution des richesses permettrait :

- Sur une année moyenne de percevoir un intéressement d'environ 1200€ sans abondement exceptionnel
- Sur une année exceptionnelle, de percevoir un intéressement supérieur à 3300€ sans abondement exceptionnel

La direction a refusé de prendre cette proposition en compte. Selon le DRH, M. Fayette, « 1 500 € pour une année exceptionnelle comme en 2018, c'est un intéressement qui crache ».

Exemple des enveloppes intéressement distribuées par la direction ces dernières années

Enveloppe intéressement	13,9 millions	23,2 millions	32,4 millions	9,250 millions	10 millions !!
Années	2006	2007	2008	2020	2021
Intéressement moyen par salarié	1370€	2230€	2845€	1200€	A SUIVRE

Que laisse apparaitre ce tableau ?:

Entre 2008 et 2020 l'enveloppe attribuée au personnel a été divisée par 3.

Pour chacune de leurs erreurs, c'est l'intéressement qui saute (entente illicite entre les constructeurs, crédits contractés pour verser aux actionnaires, etc...)

Dans un même temps, la part des actionnaires a été multipliée par 4 (de **750 millions d'€ à 3 milliards d'€ cette année**)

Le tableau ci-dessous résume la perversité du mode de calcul proposé par la direction

En 10 ans, la barre des 200 millions € a été franchie une seule fois.

Ce mode de calcul, nous condamne à ne pas dépasser les 1600€, même sur les très bonnes années.

Messieurs de la Direction, malgré le travail fourni par notre organisation syndicale et les propositions que nous vous avons faites, vous n'avez rien retenu. Le dogme dans lequel vous vous enfermez, en limitant l'intéressement à 1 mois de salaire d'embauche d'un ouvrier n'est pas entendable.

Il était hors de question que nous cautionnions le hold-up up du siècle : Plus l'entreprise fera de bénéfice, moins les salariés toucheront proportionnellement d'intéressement !

En conclusion, la CGT ne signera pas cet accord d'intéressement.



Document Unique des Risques Professionnels: Emparez-vous en

Le Document Unique des Risques Professionnels est un des derniers outils à la disposition des salariés

Qu'il soit manager ou collaborateur chacun peut s'en emparer pour assurer la sécurité physique et psychologique au travail et obliger les employeurs à mettre en place des mesures pour diminuer voire éliminer les conséquences de ces risques sur les salariés.

Saisissez-vous en !

Mis en place par un décret du 5 novembre 2001, le Document Unique d'évaluation des risques est une obligation pour l'employeur conformément aux articles [R4121-1 à R4121-4 du Code du Travail](#).

L'employeur a l'obligation de :

- répertorier les risques,
- les évaluer en séance avec les animateurs sécurité, membres du CSSCT, managers et/ou salariés, médecin du travail mettre en place un plan d'action autrement dit des mesures de prévention de ces risques.

Chez nous : divers PSE, moult réorganisations (GTT 2020, PR AMD..... VBS..... PE Next Gear et plus récemment la RCC, la nouvelle BU EMD, la réintégration d'Arquus (T & GV), la réorganisation IT, et les autres à venir ont eu, ont et vont avoir des répercussions drastiques en matière de Risques Psycho-Sociaux. Notamment pour les salariés qui récupèrent le travail de ceux qui partent il en résulte stress surcharge mentale etc... A certains, auxquels il a été demandé de partir car leur poste était supprimé, il est demandé maintenant d'assurer doubles missions: l'ancienne et la nouvelle. Là encore stress et surcharge !! A d'autres, alors qu'ils ont vu partir des collègues compétents et motivés, il est maintenant demandé de gérer, former des sous-traitants et tout cela en 4ème vitesse, pas le temps de le prendre le temps justement!!.

A cela vient se rajouter le télétravail (qui bien que présentant des aspects positifs) conduit aussi à des surcharges mentales importantes (et d'autant plus accrues pour les femmes) du fait de la connexion quasi-permanente demandant une plus grande concentration : de nombreuses enquêtes et études à ce jour en attestent.

Pour certains le retour au travail se fera au régime ABW, sans poste fixe. Comment dans ce cas nouer un vrai dialogue dans une nouvelle équipe dispersée en permanence.

Tous ces sujets et bien d'autres encore qui entraînent de forts risques psychologiques et physiques, trop souvent négligés, doivent être consignés dans le Document Unique des Risques Professionnels. Chacun d'entre nous non seulement peut le faire, mais doit le faire.

N'hésitez pas à nous contacter si un point dans votre secteur vous semble devoir faire parti de cette liste de risques, que l'employeur doit prendre en compte.

Manifeste pour la responsabilité environnementale !!

L'Ugict-CGT fait de cette proposition un des thèmes principaux de son congrès.

Parce que la crise que nous traversons démontre de manière criante que l'environnement doit être la préoccupation principale de tous, L' **Ugict-CGT** propose ce manifeste construit en 10 points.

Les grands groupes industriels, soutenus par les états et les actionnaires, campent sur leur position de profit rapide et coûte que coûte. Leur seule concession à l'environnement est le "green washing" qui leur permet d'aspirer des subventions sans aucun remord.

Pour la **CGT**, il est temps que chacun en tant que Citoyen et travailleur s'empare de sujet dans son activité quotidienne.

- 01 – Obtenir de nouveaux droits sur les questions environnementales
- 02 – Se réapproprier l'outil de production
- 03 – Relocaliser la production
- 04 – L'économie circulaire pour révolutionner les modes de production et de consommation
- 05 – Diversifier notre mix énergétique
- 06 – Miser sur la recherche
- 07 – Maîtriser notre consommation d'énergie
- 08 – Développer les services publics et les infrastructures
- 09 – Pour un nouveau modèle de croissance fondé sur le développement humain et écologique
- 10 – Pour une société du bien-être plutôt que du trop-avoir

Avec la CGT, emparez-vous de ces sujets en prenant quelques minutes pour lire: [manifeste-pour-la-responsabilité-environnementale/](#)

Influençons dès que possible, à notre niveau les stratégies de notre entreprise, cela permettra de créer des emplois tout en préservant notre environnement et en se réappropriant une économie plus équitable.

Un manifeste pour proposer des transformations concrètes.

Un manifeste pour changer profondément le système, mais pas le climat ! ...