



Au sommaire de ce numéro :

- MD BU: Donnez nous des moyens !! Chiche ?!
- Implantation en ABW: c'est NON !
- Une journée de travail c'est combien d'heures au fait ?

MD BU: Donnez nous des moyens !! Chiche ?!

L'UGICT-CGT depuis de nombreux mois demande une vraie politique industrielle pour la gamme MD. Les dernières info publiées dans la presse montrent qu'il ne faut plus attendre.

Les annonces faites par de nouveaux venus dans le marché du transport, démontrent une fois de plus que la gamme MD a de l'avenir, et que celui-ci passe par de l'innovation. Allez jeter un œil au site de [VOLTA trucks](http://VOLTA.trucks). Inconnu jusqu'il y a peu, ce nouveau constructeur amène une vision innovante sur ce segment de marché.

Creusons un peu... après quelques clics sur le net nous tombons sur des articles (l'Argus) expliquant que cette start up lève pour 20M\$ de fonds et espère livrer ces premiers véhicules en 2021.

Quelques clics plus loin nous apprenons que Volta est une société suédoise, fondée en 2017.

Encore un ou deux clics et nous découvrons des photos de détails montrant que certaines pièces utilisées par VOLTA Trucks proviennent de la gamme MD de Renault Trucks !

Plus étonnant encore, et vous avez été nombreux à nous interpeller à ce sujet, ce véhicule ressemble étrangement à des concepts étudiés depuis quelques années chez GTT, notamment dans les projets Urban Trucks.

Nous avons donc, d'un côté une start up VOLTA, sans aucune expérience dans le transport, qui réussit à lever des fonds sur des projets de véhicules innovants tout en utilisant des pièces de nos véhicules et d'un autre côté notre groupe VOLVO avec plus de 100 ans d'expérience dans le transport, qui a des fonds disponibles, qui a dans ses cartons une multitude d'innovations ainsi que des salariés plein d'expérience et motivés pour se lancer dans ce nouveau défi, mais qui semble totalement amorphe.

Alors qu'attendent nos dirigeants pour donner le top départ d'une nouvelle ère pour MD ?

Trop occupés par des réorganisations, des nouvelles méthodes de travail sans queue ni tête et par la dislocation des équipes en place, en oublieraient-ils ce pour quoi ils sont en place ? C'est-à-dire définir la stratégie qui permettrait à Volvo de continuer de proposer des véhicules répondant aux attentes de notre Sociétés et créatrice d'emplois !

La CGT demande à ce que rapidement le sujet de la gamme MD soit mis sur la table. C'est primordial pour l'avenir de Renault Trucks et des emplois des sites français.

Implantation en ABW: c'est NON !!

L'entreprise s'entête à vouloir imposer le travail sans bureau fixe, sans tenir compte des avis. Pourquoi une telle obstination ?

Contrairement aux beaux principes sur le bien être et la santé au travail mis en valeur dans Violin à longueur d'articles, l'entreprise se comporte en despote pour imposer ses vues sans tenir compte des remarques et avis des salariés sur le sujet des nouvelles implantations.

Voici l'avis de la CSSCT sur l'implantation de la BU EMD:

"Les élus CSSCT souhaitent depuis le début que les salariés de la BU EMD puissent être réunis le plus rapidement possible afin d'améliorer leurs conditions de travail et le fonctionnement de cette nouvelle entité. Nous avons été contraints de reporter la première consultation, car les présentations et les questions posées par la CSSCT n'avaient pas été présentées, ce qui ne nous permettait pas de donner un avis éclairé aux élus du CSE.

Suite à cela, deux réunions ont été réalisées qui ont permis des échanges et d'apporter des réponses aux questions.

*La position de la CSSCT sur le projet d'implantation de la BU EMD à C70 **est défavorable** pour les raisons suivantes :*

- *Les zones dédiées (au nombre de 3) à la BU EMD ont une capacité d'accueil de 104 personnes pour des effectifs de 120 personnes d'ici la fin de l'année. Ceci est inacceptable de la part de l'établissement de Lyon et de VGRE. Il est incompréhensible de ne pas pouvoir fournir une zone pouvant accueillir l'ensemble des effectifs.*
- *Concernant les choix d'ABW et du flex office qui ont été faits, le retour des 4 expertises déjà faites sur le sujet, nous amène à dénoncer ce mode de fonctionnement.*
- *Le fait de ne pas pouvoir accueillir l'ensemble des salariés, va amener la problématique de gestion et comptage des personnes sur site pour ne pas dépasser la capacité d'accueil des espaces de la BU EMD. Cela va générer l'obligation de télétravailler pour des salariés. A savoir que le mode de gestion des effectifs qui nous a été présenté n'est pas satisfaisant et ne garantit en aucun cas le non dépassement des effectifs et surtout l'obligation pour certains de rester en télétravail ! .../...*

Implantation en ABW: c'est NON !! (suite)

.../... De plus, il ne nous a pas été présenté de solution d'accueil acceptable en cas de dépassement des effectifs. A ce jour, seule la charte télétravail est applicable dans l'entreprise et cela doit être respecté tant qu'aucun accord télétravail ne sera négocié.

Aucune obligation de télétravailler ne peut être imposée.

- Pour finir, le mode d'affichage des espaces uniquement en anglais ne respectant pas la loi française a été retenu malgré l'alerte des élus

Actions nécessaires avant emménagement, avec information de la CSSCT et visite terrain dont la date devra être fixée :

- Définition et mode d'utilisation de la zone de stockage qui ne pourra être une zone de travail si l'espace n'est pas adapté. Si le besoin de travailler sur des pièces est nécessaire, il faudra créer une zone atelier dédiée.
- Extérieurs : pour accueillir l'ensemble des salariés de C70 le parking ne sera pas suffisant. Il faudra également utiliser les parkings de l'autre côté de la route. Mais il n'y a pas de passage piéton ni de voie identifiée pour les piétons. De plus, le parking C70 est détérioré : trous, zone de flaqué d'eau lors de pluie mettant le personnel en danger, marquage stationnement quasi absent, ... et non praticable pour des personnes à mobilité réduite. Tout cela devra être fait.
- Mettre à disposition des vestiaires en nombre suffisant pour les personnes en fonction du besoin bien identifié.
- Sanitaires : changer les attributions des sanitaires afin d'être conforme à la loi sur le nombre de WC affectés pour les femmes comme pour les hommes.
- Présentation du choix concernant l'utilisation de l'espace qui serait libéré par GTP E&E, et de son aménagement.
- Réalisation du DU qui à ce jour n'est pas planifié et dont la réalisation risque de ne pas être faite au moment de l'arrivée des personnes
- Nomination des responsables d'évacuations (guide file, serre file, ...) et présentation des plans d'évacuation à tous les salariés
- Nomination des SST "

Si certains métiers peuvent s'accommoder de ne pas avoir de bureaux fixes pour d'autres au contraire il apparaît comme évident qu'un bureau fixe est le meilleur moyen d'avoir un poste de travail répondant aux critères de santé et sécurité. Mais cela l'entreprise ne veut pas l'entendre. Elle ne cherche pas à adapter l'espace de travail aux besoins des salariés mais au contraire elle cherche à contraindre les salariés à un espace de travail type et identique pour tous . Une vraie aberration !!

La CGT demande à ce que cette imposition d'ABW soit stoppée et que chaque espace de travail corresponde au besoin des personnes. Il en va de la santé et de la sécurité de chacun.

Une journée de travail c'est combien d'heures au fait ?

Vous êtes nombreux à nous écrire pour nous faire remarquer que vos journées de télétravail s'allongent, s'étirent, s'amplifient et ne correspondent plus du tout à ce qu'était une journée de travail au bureau avant la crise COVID.

Nous nous sommes toutes et tous adaptés au télétravail, qui nous a permis de franchir cette période compliquée en travaillant tout en s'occupant des enfants, des repas, des courses, etc.... Il a fallu également adapter nos horaires en fonction de différentes contraintes: horaires de sorties imposés, prioriser les plages de connexion à la maison, etc... Nous avons tous fait des efforts pour malgré tout, continuer de délivrer quotidiennement notre travail.

Maintenant que l'amélioration de la crise sanitaire nous permet de revenir à une situation plus proche de la « normale », les aménagements pris en période de confinement semblent devenir eux aussi la « normale »:

L'amplitude horaire lors de laquelle nous recevons des mails est anormalement grande: 6h30 — 23h30 en moyenne !! Si l'envoi d'un mail à des heures indues n'est l'affaire que de l'expéditeur, devoir commencer sa journée chaque matin par la lecture des x mails reçus hors des heures de boulot n'est pas très réjouissante, sachant surtout que notre journée en télétravail ne sera faite que de mails, chats et autres messages tous plus urgents les uns que les autres. Et rouspéter devant cet état de fait rend coupable celui qui tente de conserver une journée de travail « normale » !

Le nombre de réunions par jour atteint des proportions inquiétantes. Quand avoir un moment pour se concentrer sur une tâche ? Le soir tranquille quand moins de personnes sont connectées ? Plus possible car beaucoup trop nombreux sont ceux qui restent connectés justement... un cercle infernal !

Comment placer la prochaine réunion ? Nous sommes tous devenus des pros de Tétris !!! Emboîter des créneaux horaires, jongler entre 2, 3 voir 4 réunions en parallèle est devenu sport officiel dans toutes les entités. Et malheur à celui qui ose refuser une réunion, même à un créneau déjà surchargé... Là encore la vindicte populaire aura tôt fait de lui faire entendre raison !!

Que dire du chateur intempestif qui cherche par tous les moyens à entrer en contact avec son interlocuteur ? Comment cela se serait passé dans la « vraie vie » de visu ? Et là encore difficile de ne pas rapidement taper une excuse pour justifier de son occupation du moment.

Ces dérives ne sont pas dues uniquement au télétravail ni aux nouveaux comportements qui en découlent. Elles démontrent une surcharge réelle des services ainsi qu'un manque criant de ressources.

Et pour l'entreprise c'est tout bénéf !!! Pour seulement 1% de salaire en plus nous arrivons à lui fournir 22% de productivité en plus ([enquête sur le télétravail](#)). Mais à quel prix sur notre vie et notre santé !!

Notre journée ne doit pas uniquement être consacrée au travail. Une journée de travail c'est 8h. Le reste est pour nous, pour consacrer du temps à nos proches, nos loisirs, faire du sport, aller au ciné, etc... il est grand temps que la vie « normale » reprenne.

La CGT demande à ce que le droit à la déconnexion soit appliqué !!