



Au sommaire de ce numéro :

- SAFETY FIRST !! Ah bon ?
- Le bon mot c'est important
- 2020 - 2021 tout bénéf pour nos patrons
- La Direction ne répond plus... des problèmes de courrier peut être ?

SAFETY FIRST !! Ah bon ??

Dans notre flash .info n°20, nous donnions l'avis CGT sur les questions de l'enquête GLINT. Notre avis CGT sur la question relative à la sécurité a interpellé Mr T Fayette. Ci-dessous l'échange épistolaire qui en a découlé:

Mail de Mr T Fayette:

From: Fayette Thierry <thierry.fayette@renault-trucks.com>
Sent: lundi 25 octobre 2021 09:52
To: Group Syndicat CGT Venissieux <Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com>
Cc: Fort Fabrice <fabrice.fort@volvo.com>; Barde Cabucon Olivier <olivier.barde@volvo.com>
Subject: RE: Personnel - Ugict-CGT - flash .info n°20

Bonjour

J'ai lu le document ci-dessous émanant de votre organisation syndicale avec lequel évidemment je ne suis pas d'accord du tout.

Un passage m'a interpellé encore plus que les autres, c'est l'extrait ci-après.

La santé et la sécurité sont une priorité absolue pour le Groupe Volvo et pour Renault Trucks.

Si vous avez connaissance, comme vous semblez l'écrire, de secteurs où cette règle n'est pas respectée, je vous demande officiellement de me faire passer les noms des secteurs que vous connaissez et la situation observée.

Ceci est de votre responsabilité de me communiquer ces noms afin que nous puissions, si cela s'avérait exact, rétablir la bonne situation en lien avec la politique de l'entreprise.

Dans l'attente de vous lire.

cdlt

18 — La santé et la sécurité sont une priorité absolue ici.

Le message affiché est clairement « safety first », mais certaines entités continuent de faire passer les gains financiers avant ceux pour la sécurité et le bien être au travail.

Notre réponse:

From: Group Syndicat CGT Venissieux <Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com>
Sent: jeudi 28 octobre 2021 10:09
To: Fayette Thierry <thierry.fayette@renault-trucks.com>
Cc: Fort Fabrice <fabrice.fort@volvo.com>; Panetie Frederic <frederic.panetie@volvo.com>; Dalmas Patrick <patrick.dalmas@volvo.com>
Subject: RE: Personnel - Ugict-CGT - flash .info n°20

Bonjour Mr Fayette,

Nos syndicats CGT et Ugict-CGT sont satisfaits de l'attention que vous portez à notre communication.

Malgré tout, celle-ci ne doit pas se substituer aux comptes rendus de CE et CSSCT lors desquels nos élus remontent déjà tous ces problèmes tels que : la création d'un risque CIF à l'emboutissage pour économiser 150K€/ an avec le pont roulant TGSE, l'imposition des bureaux de types ABW, pas d'accord télétravail, des cas de surcharge dans de nombreux services qui entraînent des syndromes d'épuisement professionnel, etc...

Nos syndicats vous invitent à lire avec la même attention les résultats des enquêtes GLINT de chaque entité ce qui vous permettra de vous rendre compte du niveau d'engagement des salariés et des conséquences de votre politique de NON dialogue social.

Cordialement

Frédéric Panetie	Patrick Dalmas
Délégué syndical société	Secrétaire UGICT-CGT Renault Trucks
Secrétaire général du syndicat CGT renault trucks	Mobile : 06-65-85-92-36
Lyon	
Mobile : 06-65-85-89-24	

Cet échange démontre que la réflexion de la CGT a touché un point sensible. Il est également fort dommage que la direction ne prenne pas plus de temps pour écouter les représentantes et représentants CGT du personnel. Car dans toutes les instances, vos élues et élus CGT portent vos revendications, vos remarques et vos questions.

Le seul problème est que Mr T Fayette est dans un NON DIALOGUE SOCIAL permanent et ce quelque soit le sujet. Son attitude, lors de la réunion paritaire sur le télétravail, ne tendait qu'à la faire capoter. Ce n'était qu'une énième preuve flagrante, et des plus théâtrales.

L'Ugict-CGT lui propose donc de participer assidument aux réunions de CSE et de CSSCT, dans lesquelles tous ces sujets sont régulièrement abordés.

Le bon mot c'est important

Que sommes nous ? Des travailleurs, travailleuses, des salariés, salariées, des collaborateurs, collaboratrices, des équipiers, équipières, etc... ??? Suivant les circonstances et l'assistance, utiliser le bon mot a son importance, mais c'est surtout vis-à-vis de la loi que l'emploi du bon terme se justifie.

Notre objectif n'est pas de donner un cours de français, mais de pointer l'importance du vocabulaire et des termes employés surtout quand on discute avec la direction.

Ce qui lie une personne à son entreprise est un **contrat de travail**, dont la définition est clairement énoncée:

"Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur."

Les termes "**salarié**" et "**employeur**" prennent toute leur importance, surtout lors de négociations avec la direction. Car il est clair que lors de ces réunions le but est de définir le cadre des obligations de **chacun**.

Si les autres mots employés, comme collaboratrice, collaborateur ou équipière, équipier peuvent s'entendre lors de réunions de travail, ils ont surtout été introduits pour faire oublier la relation de subordination qui existe entre le salarié et son employeur.

Cela peut paraître anecdotique mais se le rappeler, lors de toutes discussions entre salarié et employeur, permet de remettre celles-ci dans le cadre légal qui les entoure.

Un salarié effectue un travail clairement défini, dans un temps donné et pour une rémunération fixée.

Oublier ce principe de base c'est permettre à l'une ou l'autre des parties d'abuser et de sortir du cadre.

Les abus actuels (surcharge de travail, horaires à rallonge, mission male définie et donc infinies, salaire inférieur aux minimas conventionnels, période d'acting non rémunérée selon le barème conventionnel, etc...) montrent que la direction, notre "employeur", abuse sans cesse en oubliant ses obligations, dont la principale est de préserver la santé et la sécurité des ses "salariés". Nous tous en fait...

La CGT vous suggère de vérifier votre fiche de paye, votre temps de travail, votre fiche de poste et de prendre contact avec vos élus, si vous vous sentez concernés par de tels abus.

Les textes de loi existent et doivent être appliqués pour que chaque salarié travaille en toute sécurité chez son employeur.

2020 - 2021 tout bénéf pour nos patrons

Si la crise due à la pandémie nous a toutes et tous affectés, pour nos patrons et actionnaires ce n'est que bénéf !!

Vu par les salariés, la crise Covid c'est : des jours de chômage, une perte de salaire, une baisse de pouvoir d'achat et après la reprise une charge de travail énorme, le télétravail forcé, des heures supp pour compenser les problèmes de livraison et pour finir, des augmentations de salaire indécentes.

Pour nos employeurs c'est tout le contraire: des subventions qui ont nourri les actionnaires, c'est aussi une RCC totalement injustifiée de moins 290 postes net, c'est la suppression des dernières lignes de transport alors que la crise environnementale exige le contraire, c'est pas d'accord de télétravail, c'est le fric avant la sécurité, c'est imposer des conditions de travail indignes comme le « Flex office », c'est augmenter la charge de travail au mépris du stress engendré, c'est le non respect des textes conventionnels, c'est le refus de tout dialogue social et pour finir, ce sont des augmentations de salaire de 1% digne d'une aumône.

Pour qui les conséquences de la crise, pour qui les bénéfices ?

Ceci étant dit, que fait-on ?

Comment organise-t-on un rapport de force pour que nos revendications soient prises en compte par notre employeur ?

Car sans rapport de force, la direction a devant-elle un boulevard et peut faire exactement ce qu'elle souhaite.

MOBILISEZ-VOUS !! ADHEREZ à l'Ugict-CGT** pour faire valoir vos droits !!**

La Direction ne répond plus... des problèmes de courrier peut être ?

Dans notre flash **.info n°22, nous demandions à la Direction d'ouvrir de nouvelles réunions de salaire pour 2021.**

Alors que Mr T Fayette s'empresse de réagir à nos avis critiques (*voir l'article n°1*), il ne répond pas aux revendications salariales que nous portons. Ce n'est donc pas un problème de courrier...

Qu'est-ce qui l'en empêche ?

Le manque de bénéfices? Impossible, nous recevons chaque trimestre des résultats plus que positifs présentés fièrement par nos dirigeants.

Le manque d'envie de partager peut-être ?

La l'Ugict-CGT** vous incite lors de ces présentations à réclamer pour chacun de vos services des augmentations de salaire.**

MOBILISEZ-VOUS !! SOYEZ REVENDICATIFS !!