

Au sommaire de ce numéro :

- **RH & VOUS**, comm' RH ou comméragé ?
- Accord GPEC: la **CGT** a signé !
- La Direction ne répond toujours pas... qu'est-ce qui coince ?
- Télétravail: signez la pétition pour obtenir un accord !

RH & VOUS, comm' RH ou comméragé ?

Chacun de nous a reçu la dernière communication RH dans laquelle Mr T Fayette présente en termes choisis la stratégie "People & Culture".

« Nous devons faire évoluer notre état d'esprit, nos attitudes et nos comportements qui nous aideront à atteindre nos ambitions 2030, C'est l'essence de notre stratégie People & Culture. »

Alors comment dire...Vu l'état du dialogue social chez RENAULT Trucks ces dernières années, à la **CGT**, nous avons du mal, mais alors beaucoup de mal, à croire en ce message.

Toutefois restons optimiste. Il est écrit « ... faire évoluer ... » donc cela sous-entend d'après le Larousse: "Se transformer psychologiquement, modifier sa manière de penser, de se conduire". La **CGT** souhaite donc que cette transformation de l'esprit RH se réalise vraiment et bien sûr profite en premier lieu aux salarié-e-s.

Quelques revendications sur lesquelles nous souhaiterions une évolution rapide de votre état d'esprit :

- « Truly connected », ou tous connectés:
Il serait bien de répondre à nos courriers qui ne sont que l'expression de revendications salariales. La demande **CGT** de revoyure pour les NAO 2021 est restée lettre morte.
Il serait tout aussi judicieux que les salarié-e-s aient un accès facile à tous les documents encadrant leur quotidien: accords, chartes, etc....
Il serait idéal que les informations entre E-RH, FIORI et nos fiches de paie soient complètes et cohérentes.
- « Leading the way » ou montrer la voie
Alors là il y a du boulot !!! Le récent refus de simplement ouvrir des négociations en vu d'un accord télétravail ne laisse pas présager que l'entreprise ait envie d'ouvrir la voie. Elle semble plutôt être à la traîne en queue de peloton même... Même des TPE ont un accord !... Il faut secouer le mammoth !
- « Sustainable for real » ou véritablement durable
Le dernier échange de mails entre la **CGT** et Mr Fayette, à propos de la sécurité, montre qu'il y a encore pas mal de chemin entre les discours et les actes.
L'imposition d'ABW, malgré les avis négatifs d'experts, de toutes les Organisations Syndicales et des CSSCT, démontre également le peu de cas qui peut être fait du bien être des salariés.
Quand à la politique de rémunération... nous vous laissons juges.
- « In constant motion » ou en constante évolution
La **CGT** a montré dans ses communications que les changements technologiques en cours ne peuvent être que porteurs d'innovations et donc de nouveaux emplois pour répondre aux attentes environnementales. Qu'a proposé la direction dans le même temps ?? : 2500 suppressions de postes depuis 2014 dans les catégories Ingénieur-e-s, Cadres et Technicien-ne-s. Est-ce bien cela la constante évolution ?
Par contre si c'est de rapatrier des études innovantes, des fabrications de nouveaux composants, reconstruire une filière industrielle avec des partenaires et fournisseurs locaux alors la **CGT** s'engagera à participer.
Dans le même temps, la direction de RT lance des négociations sur le chômage partiel de longue durée s'étendant sur toute l'année 2022, à cause des tensions de la chaîne d'approvisionnement logistique !... comme si les salariés en étaient les responsables... S'il y a bien une constance depuis des dizaines d'années chez RT, tout comme en France, c'est bien sa désindustrialisation et son manque d'autonomie !

La balle est dans votre camp Mr Fayette, entre les mains de l'entreprise. Si vous appliquez votre nouvelle stratégie avec la volonté d'ouvrir un réel dialogue social, ayant pour but la relance des activités autant études qu'industrielles, des embauches, des négociations pour des accords protégeant les salarié-e-s et bien sûr des augmentations de salaires conséquentes il se pourrait que la **CGT** soit à vos côtés.

Les prochaines NAO 2022 seront l'occasion de montrer cette "évolution de votre état d'esprit".



Accord GPEC: la CGT a signé !

Après concertation de l'ensemble de ses syndiqués, la CGT a signé l'accord de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

Cet accord n'est pas parfait, mais il permet d'engager pour les salariés concernés des plans de reconversion en fonction des besoins ou souhaits de chacun.

C'est cet accord qui aurait du permettre à la direction d'éviter la dernière RCC. Reconvertir plutôt que de licencier puis rebaucher. La stratégie de l'entreprise a été tout autre, dictée par la finance en premier lieu.

Malgré cette attitude négative de la Direction, la **CGT** préfère s'engager dans de tels accords pour en faire valoir les clauses dès que cela est possible.

La CGT espère que la Direction sous couvert de son nouvel engagement d' "évolution d'état d'esprit" s'engage à l'avenir à appliquer cet accord. C'est juste être en accord avec soi même ?

La Direction ne répond toujours pas... qu'est-ce qui coince ?

La Direction n'a toujours pas répondu à notre courrier demandant une réunion de revoyure pour les NAO 2021

Comment interpréter cette non-réponse ?

Que doit-on faire ?

Renvoyer le courrier maintenant que la stratégie d' "évolution d'état d'esprit" est en place ? C'est peut-être ça... nous l'avons envoyé trop tôt... la Direction était dans son ancien état d'esprit.

L'envoyer directement à Mr M Lundstedt ? Mieux vaut peut-être s'adresser au patron qu' à ses sous-fifres ?

Ou alors c'est une énorme surprise qui nous attend pour les NAO 2022 et donc la Direction n'ose rien entreprendre en avance !?

En tout cas une réponse montrerait la volonté d' "évolution d'état d'esprit" !

Télétravail: signez la pétition pour obtenir un accord !

Comme nous vous l'avons annoncé dans notre flash **.info n°28**, l'**Ugict-CGT** a décidé de poursuivre l'action pour ramener la Direction à la table des négociations.

Les dernières annonces, dues à la crise sanitaire, demandant de revenir à 3 jours de télétravail par semaine démontre, s'il en était encore besoin, l'utilité d'un accord encadrant ce mode de travail. Sans accord, la Direction peut imposer ce qu'elle souhaite.

Nous vous demandons donc de signer la pétition en ligne:

[Pétition CGT pour avoir un accord d'entreprise sur le télétravail](#)

Vous recevez un mail de validation, n'oubliez pas de le faire !

Télétravailleur RQTH et aide Agefiph: le lien dans notre flash **.info** ne fonctionnant pas, nous le republions:

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-exceptionnelle-la-mise-en-place-du-teletravail>

Toutes nos excuses pour ce problème.

