



Au sommaire de ce numéro :

- SIGNEZ la pétition relance des NAO 2022 !! On ne lâche rien !!!
- One Drive: mais qui « voit » nos données ?

SIGNEZ la pétition relance des NAO 2022 !!

La CGT a mis en place une pétition en ligne pour forcer la Direction à reprendre les négociations NAO 2022 car la politique salariale de RENAULT Trucks et du groupe AB VOLVO crée plus de pauvreté !!!

Notre système capitaliste libéral et productiviste vit uniquement de part le plus grand nombre qui consent à tout donner; tout son temps, toutes ses compétences, tout son savoir faire et parfois même jusqu'à sa santé et sa dignité, en échange de rien ou presque rien. Ce que nous qualifions de rien n'est que le moyen de vivre dignement, de se loger, de se nourrir, de pouvoir élever ses enfants, et de participer à quelques loisirs. Mais cette vie, et seulement cette vie là, devient inaccessible à certains d'entre nous, qui pourtant travaillent chaque jour !!!...

L'inflation sur une année (12 mois glissants) atteint dorénavant 5,2 % !!!... selon l'INSEE.

A mi-2022, nous sommes déjà très largement au dessus des NAO de 2022 (3,9%)... On s'appauvrit... même pour ceux qui ont eu une substantielle Augmentation Individuelle cette année...

Le cout de l'inflation actuelle vous coute en moyenne 90 € par mois (Electricité & carburant représentent les 2/3). Les français commencent à rogner sur leurs petits plaisirs et à se restreindre sur l'alimentaire...

Si comme la **CGT**, vous pensez que l'augmentation de salaire reste nettement insuffisante et qu'une nouvelle négociation s'impose, alors signez la pétition:

Lien: [RELANCER DES NAO en 2022](#)



Indexer nos salaires sur l'inflation !

Et si nos salaires étaient **automatiquement** augmentés chaque année du montant de l'inflation ? Vous pensez que cela est impossible ? Pourtant, jusqu'en 1982, c'était le cas avec l'échelle mobile des salaires.

Retour sur l'abrogation d'une loi qui garantissait le maintien du pouvoir de consommer des travailleurs.

L'échelle mobile des salaires consiste à augmenter les salaires en fonction de l'augmentation des prix, afin de conserver le pouvoir de consommer des salarié-e-s face à l'inflation.

Cette mesure de bon sens a été introduite en France en juillet 1952 sous la présidence de Vincent Auriol, par le Gouvernement Pinay.

En 1982, lorsque Mitterrand a entamé le tournant de la rigueur, des mesures ont été prises pour minimiser la prise en compte de l'inflation, conduisant à la suppression de l'échelle mobile des salaires. Cette période marquait le début de la contre-révolution libérale, du tournant de la rigueur et de la construction libérale de l'UE.

Concrètement, depuis la suppression de l'échelle mobile des salaires, le niveau réel des salaires baisse régulièrement. L'inflation, même si elle est plus faible aujourd'hui que dans les années 80 (autour de 10%), touche en priorité les salariés et les couches sociales les plus fragiles.

Maintenir automatiquement, chaque année, le pouvoir d'achat des travailleurs salariés est une mesure de justice élémentaire. C'est un outil, parmi d'autres, qui soutiendrait le dynamisme de notre économie.

Des mécanismes d'indexation existent pour certaines prestations familiales, pour les retraites ou encore pour le SMIC.

Pourquoi pas pour tous les salariés ?

Quelles sont les conséquences aujourd'hui de la désindexation des salaires sur l'inflation ?

Depuis le 1er janvier 2021, le SMIC a augmenté de 5,9% ce qui représente 91 € bruts (72 € nets), le 1er mai 2022, il a augmenté pour la 3^{ème} fois.

Cette nouvelle augmentation, indépendante de toute volonté gouvernementale et patronale, est **automatique** car le SMIC est toujours indexé sur l'inflation. Voici pourquoi il a de nouveau augmenté de 2,65%, pour passer à 1645,58€ bruts.

Ces différentes augmentations du SMIC provoquent des situations tout à fait ahurissantes :

- Le minimum hiérarchique de notre prochaine convention collective, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2024, est déjà en dessous du niveau du SMIC actuel de 27,24€/mois brut
- Depuis quarante ans, le pouvoir d'achat des salariés a été peu à peu grignoté, comme la rouille ronge inlassablement le métal. Mais ce gel des salaires a également contribué au recul de la part des salaires dans la richesse produite, en faveur des dividendes. Le montant de ce braquage, perpétré depuis 1982, est estimé à 1 500 milliards d'euros !

Les libéraux s'empressent d'user de l'argument de la boucle prix-salaire pour ne pas remettre en place l'échelle mobile des salaires. Pour eux, augmenter les salaires c'est forcément augmenter les prix et donc l'inflation.

Pourtant, depuis la reprise économique, les deux principaux contributeurs de l'inflation sont très majoritairement le niveau des marges des entreprises et ensuite l'augmentation du prix des approvisionnements.

L'augmentation des salaires n'est pas le carburant de l'inflation contrairement au coût du capital !

L'échelle mobile des salaires est un enjeu majeur qu'il convient de réinvestir car il permet, en partie, d'émanciper l'évolution des salaires de la seule décision patronale et contribuerait à améliorer la souveraineté des travailleurs sur leur niveau de vie.

One Drive: mais qui « voit » nos données ?

La CGT, après à vos interpellations, a posé la question en CSE sur l'utilisation de nos données suite à la migration imposée sous One Drive. La réponse de la direction nous laisse pantois !

4- Migration des données informatiques sur le OneDrive

Il y a quelques jours l'ensemble des salariés a reçu le message : « Votre OneDrive va bientôt devenir votre emplacement d'enregistrement par défaut ».

Nous stockons tous des infos personnelles, fiches de paie, RIB, arrêt maladie, acte de décès, de naissance, etc... pour échanger avec le CSE ou l'entreprise. Les syndiqués également stockent des documents.

- Nous demandons plus de détails sur ce nouveau stockage :
 - Qui peut accéder à ces données ? **Réponse :** Seul le propriétaire, c'est-à-dire que vous seul avez accès aux données de votre OneDrive. Vous pouvez accorder l'accès à des personnes spécifiques si vous le souhaitez (partage de fichier en donnant vous-même l'accès).
 - Qui est considéré comme propriétaire des données ? **Réponse :** Voir ci-dessus : à savoir « vous seul ».
 - Combien de temps sont stockées ces données ? **Réponse :** Aussi longtemps que l'utilisateur est employé par le Groupe Volvo. A la sortie du Groupe de l'employé, toutes les données appartenant au compte de l'utilisateur, principalement les courriels et les fichiers OneDrive, sont soumises à un processus en plusieurs étapes qui aboutit à leur suppression complète. Il existe une courte période pendant laquelle les données peuvent être restaurées si nécessaire. Il en va de même pour les données du disque dur de l'utilisateur.
 - Où sont stockées ces données ? **Réponse :** Les fichiers nouveaux et fréquemment utilisés se trouvent sur le disque dur du PC de l'utilisateur et dans le « cloud ». Les données rarement utilisées sont stockées dans le « cloud » jusqu'à ce que l'utilisateur y accède. Elles seront ensuite synchronisées avec le disque dur du PC pour en faciliter l'utilisation. Le loueur Office 365 du Groupe Volvo ("le cloud") est situé en Irlande.
 - Comment est traitée et assurée la confidentialité des informations stockées ? car même si les salariés ne veulent pas partager certaines données, ces dernières se retrouvent quand même dans un « endroit » dans lequel ils ne maîtrisent pas les accès. **Réponse :** Il n'est pas vrai que OneDrive est un "endroit où ils ne contrôlent pas l'accès". L'utilisateur (employé) de OneDrive a le contrôle total de l'accès. En outre, les données sont cryptées, tant au repos qu'en transit.

Nous demandons également à ce que les informations disponibles soient en français lorsque l'on clique sur : « Si vous souhaitez en savoir plus sur OneDrive, notamment le passage de H:\ à OneDrive, veuillez consulter Easier to Work ICI. » **Réponse :** Cette demande sera transmise à l'équipe de communication.

Pour conclure, la solution OneDrive est à peu près la même que celle d'un disque dur. OneDrive a simplement plus de fonctionnalités que la solution du disque dur.

La direction de Renault Trucks semble bien naïve à ce sujet.

Alors qu'elle nous force à suivre des formations en ligne sur la sécurité informatique et la protection des données, elle semble prendre à la légère cette question pourtant cruciale.

Le cloud c'est où ? En France ? en Suède ? aux USA ? Quelles lois régissent nos données ?

En cas de litiges quels sont les recours ?

Les données c'est un nouveau marché que toutes les sociétés du numérique convoitent.

Renault Trucks utilise bien celles de ces clients.

Pour chaque salarié, des données sensibles sur sa santé, sa situation fiscale, etc... deviennent un enjeu commercial.

Sans virer parano, il serait plus rassurant que notre direction prenne ce sujet un peu plus sérieusement.

Ce sujet vous préoccupe, continuez à nous écrire, la CGT poursuivra son action auprès de la Direction

Ces sujets vous intéressent, vous souhaitez en aborder d'autres, vous voulez agir pour les salarié-e-s, alors:

Adhérez à la l' Ugict-CGT (Lien)

pour un

progrès social pour tous