

Au sommaire de ce numéro :

- Nouvelle Convention Collective: il faut combattre cette régression qui s'annonce.
- Regain d'intérêt pour les syndicats!
- CSE: la direction nous noie sous les réorganisations ! Et les consultations!

■ Nouvelle Convention Collective: combattre la régression qui s'annonce

Vous êtes maintenant toutes et tous au courant, la nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie s'appliquera dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2024.

La CGT n'est pas signataire de ce texte imposant des régressions sociales.

La direction et les signataires s'échinent à nous expliquer que cela ne changera rien, que personne n'y perdra.

Pourtant, une négociation va commencer le 25 mai 2023, l'accord se nommera accord d'accompagnement de la nouvelle Convention Collective Nationale.

Le but de cet accord est de supprimer partiellement certains effets négatifs de la nouvelle CCN. Cette reconnaissance des effets négatifs déjà nous interpelle...

Il n'est pas prévu que Renault Trucks compense intégralement tous les conquits sociaux que nous perdons à cause de la nouvelle convention. Par exemple l'entreprise se réserve le droit de licencier un salarié pendant son arrêt maladie (ce qui n'était pas possible auparavant).

Voici quelques sujets qui devraient normalement être mis sur la table des négociations:

- **Grilles salaires** : notre grille salaires chez Renault Trucks étant basée sur des coefficients qui seront supprimés en fin d'année, nous devons appliquer la grille de la nouvelle convention collective qui démarre pour l'instant en dessous du SMIC (1618,33€ brut).
- **Le Taux Moyen Horaire** est calculé actuellement avec notre prime d'ancienneté. Au 1er janvier 2024, comme nous allons avoir une prime d'ancienneté diminuée, notre TMH va diminuer. Celui-ci sert notamment au calcul des heures supplémentaires, indemnité casse-croûte, prime de nuit, etc....
- **Le statut cadre** : si votre emploi est classé non-cadre alors que vous êtes cadre, vous allez perdre votre statut. La convention prévoit un maintien des avantages mais uniquement pour la première application de la nouvelle convention. La direction se dit prête à en discuter.
- **Classification (décision unilatérale de l'employeur)** : le plus gros impact de cette nouvelle convention collective c'est la classification. Et là, notre entreprise qui prône la culture du dialogue social est très claire, **elle s'occupe de tout, toute seule !** C'est donc notre employeur qui s'occupera de rédiger les fiches descriptives d'emplois (*élément central dans la nouvelle classification*). Pour ce faire, notre Direction a mis en place différents comités de rédaction composés des RH et d'un panel de managers. Il n'est pas prévu d'impliquer les salariés (*ceux qui tiennent et connaissent les emplois*) dans ce processus. Cette méthode risque de créer des conflits entre les managers et leur équipe. Et dans ce cas, la Direction se dédouanera de toute responsabilité. Après la rédaction de cette fiche emploi, c'est aussi la direction qui s'occupera seule d'en faire la cotation, finalement la Direction maîtrise tout du début à la fin et nous demande de lui faire confiance.

La **CGT** recommande aux managers participant à ce processus de se retirer. Car ce n'est pas qu'une nouvelle règle interne classant les postes dont on parle ici, mais bien de l'application d'un accord de branche... et peu d'entre nous sont des juristes et peuvent mesurer les conséquences sur la carrière professionnelle des salarié-e-s de leur équipe.

La Direction communique que rien ne changera. Mais qui peut croire qu'elle ne profitera pas de futures réorganisations pour remettre les postes d'un service à plat et revoir statuts et rémunérations ?

Serons-nous d'accord pour repostuler sur un même poste mais cette fois-ci moins disant ?

Le décalage des élections professionnelles perturbe nos dirigeants qui ont besoin de connaître la composition du paysage syndical, pour définir le contenu de l'accord. Le temps de travail, le droit à la déconnexion, sont des sujets très sensibles, la direction et les signataires de la Convention l'ont compris. Qui pour négocier notre futur ? Des signataires qui n'ont jamais communiqué jusque-là sur ce sujet ?

L'Ugict-CGT se positionnera pour la défense des droits de tous les salarié-e-s, pour que la Direction prenne ses responsabilités sans se défaire sur les managers !



■ Regain d'intérêt pour les syndicats!

Nous avons enregistré plus de 45000 nouvelles syndicalisations à la **CGT** depuis ce début d'année!

Les récentes mobilisations contre la réforme des retraites ont été principalement initiées, lancées et organisées par les Organisations Syndicales, en tête desquelles la **CGT**, dont les syndiqué-e-s et sympathisant-e-s ont fournis la plus grande partie des cortèges.

Toutes et tous ensemble, salarié-e-s, nous avons redécouvert la force qui est la nôtre quand nous sommes ensemble, mobilisé-e-s, organisé-e-s; et la **CGT** et l'**UGICT-CGT** sont toujours là, à la pointe de la lutte, pour nous fédérer, nous faire débattre, nous faire nous rencontrer, et prendre ensemble les décisions sur les sujets et luttes qui nous tiennent à cœur!



Les français-e-s sont encore intéressé-e-s par leur avenir et par le modèle social de notre pays!

Ensemble, continuons à lutter contre l'isolement, la segmentation des groupes de travail, retrouvons la force d'être uni-e-s en groupe, rejoignez-nous, comme 45 000 personnes depuis le début de l'année

Syndiquez-vous à l'UGICT-CGT** !**

■ **CSE: la direction nous noie sous les réorganisations et les consultations !**

L'ordre du jour du CSE Extra du 11 Mai n'abordait pas moins de 7 sujets de réorganisations

Chez GTT: un projet d'ajustement d'organisation Powertrain Engineering France

Chez BA: un projet d'évolution des départements « services connectés et uptimes » et « pièces et services »

Chez real estate: un projet d'ajout d'une équipe de chef de projet immobilier et d'un nouveau manager

Chez GTO UM: un projet de déplacement de la zone d'activité P7 pour libération des surfaces de la future zone TVPC

un projet de déménagement des magasins Maintenance de l'Usine Moteurs

Chez GTP: Information sur la suite du projet d'évolution d'organisation au sein de GTP

Chez GTO SML: un projet de sécurisation et de réduction du délai de réception des pièces au sein de l'UP VX1

Comment vos représentants du personnel des OS peuvent-ils être en mesure d'étudier et de se renseigner sur tous ces sujets ?

Nous avons besoin de vous pour connaître vos retours sur ces réorganisations, merci de nous contacter, de nous donner vos avis et commentaires.

Par ailleurs, il faudrait que nous renversions la situation, ce devrait être à nous Salariés/Syndicats d'imposer l'ordre du jour !

Salaires, avenir du site, conditions de travail... Anticiper, revendiquer et agir plutôt que subir !