



■ L'accord pour accompagner la Nouvelle Convention Collective est signé par la CGT et l'Ugict-CGT

Cet accord va nous engager pour quelques années. L'Ugict-CGT souhaite vous communiquer les raisons de notre signature.

L'Ugict-CGT reste fondamentalement contre la Nouvelle Convention Nationale de la Métallurgie (NCCM). La mise en place des fiches emploi que nous vivons actuellement démontre très bien la roublardise de ce texte et le recul social qu'il engendre.

Nous avons décidé d'apposer notre signature sur l'accord d'accompagnement qui limite les effets néfastes de cette convention.

Nous vous avons informés dans notre flash .info n°50 des négociations en cours, voici les principaux points de cet accord:

Préambule : il rappelle le rôle de la convention et les conséquences, qui s'avèrent moins avantageuses que l'existant chez Renault Trucks. En clair le préambule explique à sa façon que la nouvelle convention n'est pas terrible et que nous ne pouvons pas rester sans rien faire.

La fin du préambule est la **PARTIE LA PLUS IMPORTANTE** de l'accord, le dernier paragraphe répond favorablement à la revendication **CGT** d'un clapet anti-retour. Ce texte explique que chez Renault Trucks il ne sera pas possible de descendre en classement. Cela s'appliquera pour les salariés actuels comme pour les futurs embauchés. L'application de cette revendication est un véritable coup de canif dans le nouveau système de classification de la métallurgie.

Articles 1 et 2 : Pas de commentaire particulier, la perte des statuts est une disposition conventionnelle obligatoire.

Article 3 : Concernant les jours de congés supplémentaires d'ancienneté des Agents de Maîtrise d'atelier, nous avons 2 revendications :

- Étendre cette disposition à tous les salariés : **X** refusée par la direction
- Ne pas restreindre aux managers d'UEP, certains sont partis dans les structures et ont toujours le statut AMA. **✓** acceptée par la direction

Article 4 : Sur l'indemnité de départ volontaire à la retraite, il faut scinder le point en deux : le calcul de la prime et l'assiette de calcul.

Sur le 1er point, notre convention d'entreprise fait mieux que la NCCN : nous n'avons pas de condition d'ancienneté minimale (2 ans dans la NCCN).

Le montant de l'indemnité = 3 mois de salaire + 1/5 mois par année d'ancienneté (dans la NCCN c'est entre 0,5 et 6 mois de salaire).

Le problème arrive avec l'assiette de calcul : dans l'entreprise = moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois de présence. NCCN = moyenne des 3 ou 12 derniers mois de salaire.

L'article 4 de cet accord ne remet pas en question le calcul de l'indemnité, il vient mettre l'entreprise en conformité avec la NCCN sur l'assiette de calcul. Le problème c'est que la NCCC ne fait que se mettre au niveau de la loi qui dit exactement la même chose.

Il n'y a donc pas de plus-value pour les salariés dans cet article.

Article 5 : La délégation reconnaît une amélioration de l'application de l'article 10 de notre convention d'entreprise en cas de reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude. Maintenant cet article s'appliquera à partir d'un an d'ancienneté au lieu de 2 ans.

Article 6 : Périodes militaires de réserve. A première vue cet article n'est pas intéressant, car il ne concerne pas grand monde dans l'entreprise sauf que cet article fait moins bien que la NCCN. L'Article 48 de notre convention d'entreprise prévoit un maintien de salaire pendant 21 jours calendaires, au maximum, tous les deux ans, pour les salariés appelés pour accomplir une période militaire de réserve obligatoire. La NCCN prévoit, pour ces mêmes salariés, qu'ils bénéficient du maintien de salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

La direction propose une amélioration en portant à 30 jours ouvrables le maintien de salaire au lieu de 21 jours calendaires. C'est mieux, mais toujours moins bien que la NCCN (bien sûr, sur ce point RT a le droit de faire moins que la convention). Alors dans les faits cela ne concerne que quelques salariés dans toute l'entreprise et nous avons l'exemple d'un salarié qui a perçu son salaire normalement, cet exemple a piqué les signataires de la convention collective !

Article 7 : la direction n'a retenu aucune revendication de la CGT ou des autres OS. C'est une commission fantôme avec zéro plus-value. Bref, une coquille vide.



Article 8 : la prime d'ancienneté.

La 1^{ère} revendication de la **CGT** était d'avoir une prime d'ancienneté calculée sur le salaire de base à raison de 1% par année d'ancienneté **X** refusée par la direction

2^e revendication CGT après le refus de la 1^{ère} : intégration du complément dans le salaire de base **✓** acceptée par la direction

Ce n'est pas le Pérou, mais cela va permettre au complément de ne pas être figé dans le temps.

3^e revendication, avoir une valeur de point unique dans l'entreprise **X** refusée par la direction

4^e revendication, amélioration des conditions d'ancienneté au-delà de 25 ans. **X** refusée par la direction

Le dernier point concerne la mesure pour les salariés embauchés avant le 31 décembre 2023 et ne justifiant pas de 3 ans d'ancienneté à cette date.

Vous connaissez un peu mieux maintenant les tenants et les aboutissants de cet accord, et même si tout n'est pas parfait et que cet accord aurait pu apporter encore plus d'améliorations pour limiter les dégâts causés par la nouvelle Convention, l'**Ugict-CGT** a décidé de le signer.

**Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?**

**la
cgt**

