



■ La discrimination ? Il faut inlassablement la combattre !

Qu'elle s'attaque au genre, à la couleur de peau, à la religion, aux orientations sexuelles, au militantisme syndical, etc... la discrimination sur le lieu de travail doit être combattue.

La **CGT** et l'**Ugict-CGT** depuis des années sont à la pointe de ce combat.

Nous ne pouvons pas nier que de nombreuses communications sont faites et que des actions sont prises au sein de Renault Trucks. Si la situation s'améliore, il ne faut pas baisser la garde et continuer à dénoncer toute forme de discrimination, condamner toutes personnes étant à l'origine d'une telle situation et surtout de protéger les salarié-es qui en sont victimes.

Redonnons d'abord la définition de discrimination. Selon le Larousse:

🔊 discrimination

nom féminin

(latin *discriminatio*, *-onis*, séparation, avec l'influence de l'anglais *discrimination*)

1. Action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs ; distinction : Opérer la discrimination entre l'indispensable et le souhaitable.

2. Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne : Le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe. Discrimination raciale.

Le code du travail est également très clair:

Discrimination au travail

Vérfié le 27 novembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Aucun salarié ou agent public ne peut être discriminé au travail en matière d'embauche, de formation, de salaire.... Il peut s'agir de discrimination raciste, sexiste, homophobe, par l'âge ou selon l'état de santé. Les discriminations pour les opinions politiques ou syndicales sont également interdites.

Aujourd'hui, certain-es salarié-es ne sont pas à 100% sur leur poste. Les raisons sont multiples:

- 80% pour dédier une journée à ses enfants
- 90% pour soutenir une personne malade ou très âgée
- Des jours d'absences planifiés pour suivre un traitement médical lourd
- 20 à 90% pour se consacrer à son mandat d'élu-e du personnel
- Etc...

La charge de travail reste elle à 100%, et les salarié-es dans ces situations se retrouvent montrés du doigt, stigmatisés par des managers au bord de la rupture car ils n'atteindront pas leurs objectifs. Ces salarié-es se voient donner, moins de travaux intéressants, moins d'augmentations, ont moins de contact avec leur équipe. Il s'agit alors bien de discrimination. Et au fil du temps cette situation agit négativement sur le moral et la santé de chacun.

On se retrouve donc avec 2 types de salarié-es en difficulté:

- Le salarié qui se sent toujours discriminé et ne sait plus comment faire face
- Le manager qui n'a pas de solution pour assurer la charge de travail et ne sait pas non plus comment faire face

Le dialogue entre eux se détériore, la faute est rejetée sur le salarié-e et sur le manager, la situation peut vite devenir problématique.

Mais une solution existe. Car toutes ces situations sont connues par la Direction. C'est elle qui a le devoir de protéger la santé et la sécurité de tous les salarié-es. C'est donc à elle, de permettre aux personnes qui en ont besoin de travailler moins et de donner aux managers les moyens d'effectuer sereinement le travail demandé.

Si vous êtes dans de telles situations, surtout ne les laissez pas s'envenimer. Que vous soyez salarié-e ou manager, prenez rapidement contact avec votre HRBP, faites-vous accompagner par un-e élu-e **CGT** si vous le souhaitez, exposez calmement les faits et demandez à ce que toute l'équipe soit soutenue.

Aucune discrimination ne peut être acceptée surtout si elle découle d'un manque de moyen !

C'est à la Direction de donner à chacun les moyens d'accomplir correctement son travail dans la durée qui a été convenue.

**POUR VOUS DEFENDRE ET CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIVEMENT
SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT ET À L'Ugict-CGT !!**





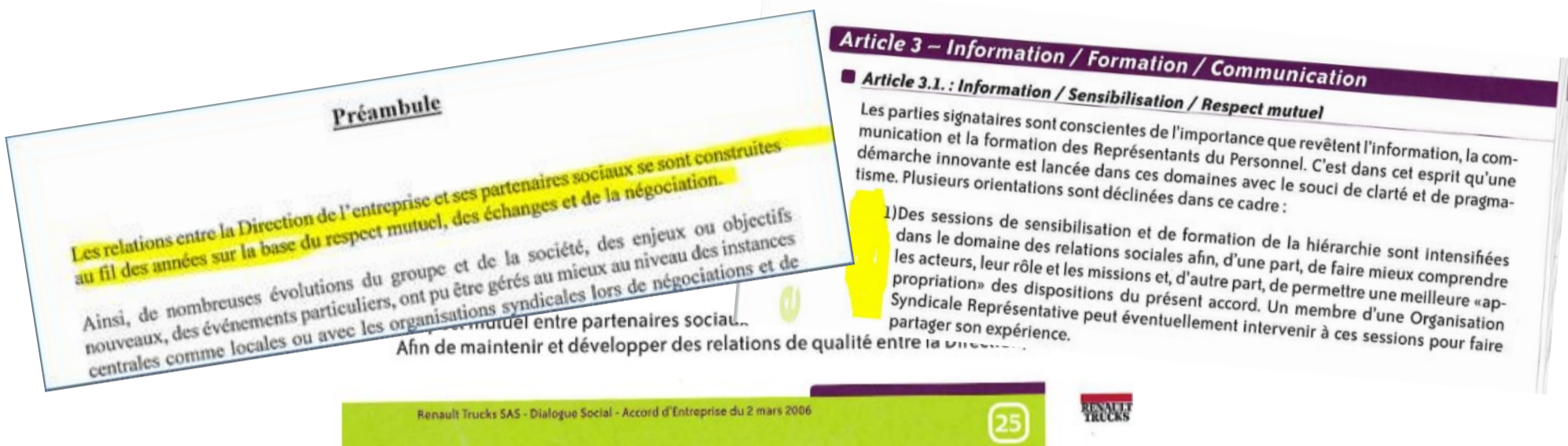
■ Malaise, Répression.. La CGT-UGICT défend ses élus et les salariés !

Nous en sommes à notre 5^{ème} syndiqué-e qui a des problèmes avec sa hiérarchie. Des problèmes de surcontrôle, de surcharge, de non reconnaissance.

Limite harcèlement ? les personnes qui « dérangent » sont poussées à bouger, à changer de poste.

On pourrait voir là des « attaques » ciblées sur les élus UGICT-CGT; voire même sur les femmes élus ;

- Notre premier réflexe est de défendre nos camarades syndiqués, de soutenir leurs actions en justice s'il y en a (à ce titre la direction Renault Trucks a été condamnée à de nombreuses reprises) !
- Puis de rappeler à la direction notre accord de dialogue social :



Management et les Représentants du Personnel, des règles de respect mutuel sont édictées comme suit :

- Respecter toutes les dispositions du présent accord
- Gérer le personnel mandaté dans le même esprit d'équité que les autres salariés
- Respecter le droit de libre circulation au sein des différentes entités, en accord avec les règles de l'Entreprise
- Respecter les lieux d'affichage et les règles et pratiques en vigueur au plan local en matière de distribution de tracts
- Communiquer sur les absences planifiées et prévisibles
- Au-delà des positions respectives, avoir le respect de son interlocuteur.

Au-delà des « cas particuliers » de nos camarades syndiqué-es, on peut se questionner sur 2 aspects :

- Les managers qui exercent de la pression sur les salariés sont eux-mêmes parfois soumis à de rudes conditions : Pression de l'étage managérial supérieur, charge de travail, manque de formation. Elu-es ou pas cette situation n'est pas normale. Vos élu-es sont un « échantillon » représentatif de la population des salariés ;
- Ce qui se passe avec ces personnes se passe aussi pour de nombreux autres salariés ; nous avons discuté/soutenu des salariés en difficulté avec leur management chez GTT, GTP, FVV,... depuis des années.

Et dès qu'on « sort du moule » (Handicap, temps partiel, syndicalisme, etc...) ou qu'on est confronté à des difficultés (maladie, soutien de famille, etc...), on peut avoir le sentiment d'être mis sur la touche.

Globalement, nous ressentons/constatons ces dernières années un durcissement du management : suspicion, surcontrôle, manque de confiance.. Également un manque de dialogue et de construction de perspectives pour le déroulé de carrière.

Sans même parler de ce qui se passe avec les ouvriers ; là la case « avertissement » ne semble même plus exister, on passe directement au licenciement !

Un règlement intérieur qui est passé à 24 pages, et uniquement sur de la répression.

La présence du VP de l'usine moteur aux NAO.. une première.. pour impressionner/dissuader les nombreux ouvriers qui font grève/envahissent la salle de négociation ??

Ne serait-ce pas là une stratégie de la direction ? Pendant que les organisations syndicales passent du temps à défendre leurs camarades et les salarié-es, c'est autant de temps non consacré aux sujets de fond (emploi, avenir de l'entreprise, acquisition de nouveaux droits, temps de travail..)

Nous allons demander un entretien avec Mme Keller pour réexiger la mise en place de relations management / salariés en ligne avec notre accord de dialogue social et avec la politique du groupe « great place to work , well-being.. »

Contactez-nous pour témoigner et partager vos expériences de « changement » de comportement des managers.

Nous devons être unis et solidaires face aux mauvaises conduites du management sur les salariés !

**POUR VOUS DEFENDRE ET CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIVEMENT
SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT ET À L'UGICT-CGT !!**