



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

■ NAO 2025, une réelle arnaque !

L'UGICT-CGT et la CGT n'ont pas signé l'accord sur les NAO 2025 à l'instar de tous les autres syndicats.

Pour qu'aucune OS ne signe c'est dire si cet accord est mauvais. L'entreprise n'entend pas partager les bénéfices entre les augmentations de salaire, les investissements et les actionnaires. Ces derniers sont une fois de plus privilégiés au détriment des 2 autres.

Comme à son habitude, la Direction a cru berner son monde en invoquant des baisses de marché, une conjoncture morose, un repli et gnagnagna et gnagnagna...

Malheureusement pour elle, la réunion NAO à peine terminée, GTO annonçait des études de montée en cadences jusqu'à 125 vi / jour.

Hypocrisie ? Arnaque ? Mépris ? Appelez ça comme vous le voulez, mais franchement, c'est se moquer des revendications salariales justifiées des salarié-es !!

L'UGICT-CGT et la CGT se sont empressées d'envoyer un courrier pour demander la réouverture immédiate des négociations salariales.

Le 14/02/2025

Mme Marion KELLER
Directrice des Ressources Humaines

Copie: M. Olivier BARDE
Directeur des Relations Sociales

Objet : Réouverture NAO 2025

Madame la Directrice,

Lors des négociations annuelles obligatoires de janvier, vous nous avez expliqué que malgré de bons résultats en 2024, l'année 2025 s'annonçait incertaine en raison d'une baisse des commandes.

C'est sur cette base que les mesures salariales ont été arrêtées, avec notamment une augmentation générale des salaires limitée à 1,5 %.

Or, la réalité du terrain est toute autre. Pour la gamme haute, la baisse de cadence initialement prévue en février à l'établissement de Bourg a été repoussée à la fin du printemps, puis à fin août. Le 12 février, la direction a annoncé qu'au vu du niveau de commandes particulièrement élevé, elle lance une étude pour une hausse à 125 véhicules par jour à court terme.

De plus, ce même jour, lors du CSE de Blainville, la direction a annoncé une montée en cadence pour le secteur Medium Duty, qui se poursuivra jusqu'en août en raison d'une forte hausse des commandes.

Cela démontre que la demande est bien plus forte que ce qui avait été anticipé lors des NAO et confirme que l'année 2025 ne s'annonce pas aussi incertaine que ce qui nous avait été présenté en janvier, bien au contraire.

La CGT se réjouit de cette dynamique positive, mais il est inacceptable que les salariés en soient, une fois de plus, les grands perdants.

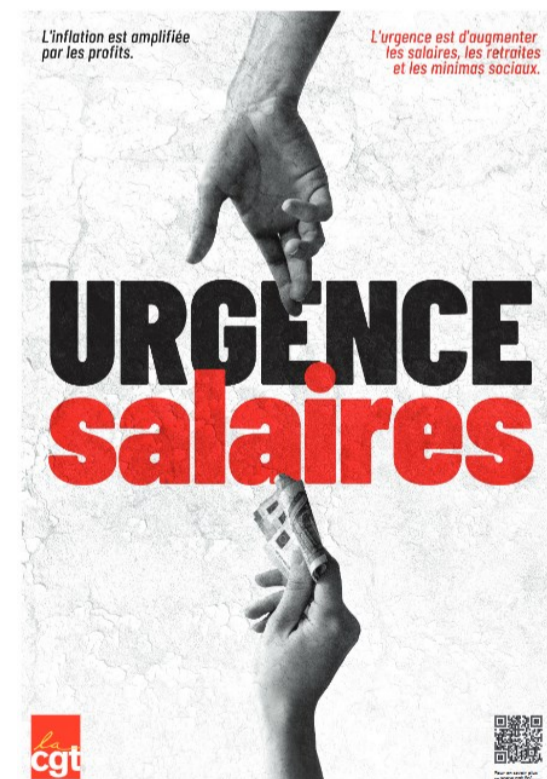
L'entreprise a généré d'énormes profits en 2024, avec un taux de rentabilité qui ferait pâlir de grands groupes, et 2025 démarre sur les chapeaux de roues. Dans ce contexte, une AG de seulement 1,5 % est totalement insuffisante et ne reflète ni la réalité économique de Renault Trucks, ni l'investissement des salariés qui contribuent chaque jour à ces résultats exceptionnels.

Aucune organisation syndicale n'a signé les deux accords salariaux, ce qui démontre que l'ensemble des organisations représentatives rejettent la politique salariale actuelle de l'entreprise.

Face à cette situation, nous demandons la réouverture urgente des NAO Salaires 2025 afin de garantir une juste reconnaissance du travail fourni par les salariés, nous restons dans l'attente d'une proposition de date de rencontre.

Pour la coordination des syndicats CGT Renault Trucks

Gregory KHIATI





L'UGICT-CGT et la CGT se sont appuyées sur l'enquête salaire effectuée chaque année pour construire des revendications en ligne avec les aspirations des salarié-es..

Un salaire en lien avec la charge de travail: C'est le retour essentiel de notre enquête. Les salaires actuels ne sont pas du tout représentatifs de l'investissement des salarié-es à leur poste de travail. De l'ATAM au cadre, dans tous les secteurs, ce point ressort très fortement.

Une classification claire: Être passé du statut de technicien-ne à celui de non cadre est très mal perçu ! Cette manière de ne plus reconnaître les compétences est vécue comme une réelle régression, surtout quand le salaire ne correspond pas au poste tenu.

Des primes c'est bien, une augmentation mensuelle c'est mieux: L'intéressement, la PVSO sont clairement des plus mais ne remplacent pas une augmentation perçue mensuellement. Un équilibrage augmentation / prime est nécessaire.

Egalité Femme / Homme à combler : Même si des efforts ont été réalisés ces dernières années, tout n'est pas parfait. Les écarts de salaires doivent être définitivement comblés en allouant un budget spécifique pour ces régularisations.

Nouveaux embauché-es souvent à la traine: Les nouveaux embauché-es dont le salaire est proche des minimas ont beaucoup de mal à voir leur rémunération décoller. Un budget spécifique est également nécessaire pour remettre à niveau ces salaires. Réévaluer les salaires d'embauche est également nécessaire.

Dernière minute:

Réponse de la direction à notre courrier de demande de réouverture de négociations salariales:

**« La négociation à laquelle vous avez assisté a bien été close à son terme (...)
Les mesures salariales (...) sont tout à fait à la hauteur de cette année 2025
... En tout état de cause il n'y aura pas de réouverture de négociations salariales »**

Voilà donc la considération de notre entreprise pour notre engagement, du dialogue social, et sa vision du partage de la valeur! Démonstration, s'il en était besoin, du fait que seul le rapport de force pourra faire changer les choses!