

Et une de plus ! Comme chaque année, c'est la dix-septième, il est temps de faire le bilan. Bilan de la situation de l'entreprise mais aussi du travail des représentants du personnel de la CGT et, bien entendu, nous allons jeter un regard sur les engagements que nous avons pris avec les salariés et nos actes.

Plan salarial 2019

PROFITS : SALARIÉS / ACTIONNAIRES
JAMAIS CONTENTS !!



77000€...

La CGT n'a pas signé cet accord.

Quelques esprits chagrins vont dire : comme d'habitude. Qu'ils aillent donc jeter un œil sur l'Intranet, tous les accords sont disponibles, ils pourront ainsi constater que cela ne nous arrive pas souvent de ne pas signer un accord.

Les décisions de la direction de supprimer les augmentations générales des ingénieurs position II, sous prétexte qu'ils sont des cadres, et également le plancher pour les OATAM nous ont parues suffisamment graves pour ne pas signer cet accord.

Vous l'aurez remarqué, nos revendications salariales mentionnent systématiquement des augmentations générales pour tous les salariés.

Décision confortée quelques semaines plus tard, quand nous avons constaté que RRCN avait remonté au groupe la modique somme de 7 millions d'euros ! et distribué à certains membres du CODIR des actions gratuites pour

Elections professionnelles

Les élections professionnelles du mois de mars ont montré que dans toutes les catégories professionnelles, un nombre croissant de salariés fait confiance à la CGT RRCN. Confiance réfléchie et raisonnée car nous sommes des élus de terrain, la taille de notre entreprise le permettant.

Total des suffrages exprimés	
CGT	53,69%
CFDT	25,12
CFE-CGC	21,20

Nombre d'élus titulaires au CSE	
CGT	8
CFE-CGC	3
CFDT	2

Mais aussi car, après dix-sept années de **représentation des salariés**, ceux-ci ont pu se faire une idée de notre positionnement, de nos actions et de notre pérennité.

Rolls-Royce veut vendre l'activité RRCN

Dimanche 3 mars 2019, la presse britannique annonce que le groupe Rolls-Royce a chargé le cabinet KPMG de trouver un acheteur pour son activité nucléaire civile pour une somme d'environ 200 millions de livre sterling.

Nous avons appris par la suite que la mission de KPMG avait démarré à l'automne 2018 !

A la CGT, nous connaissons pourtant nos adversaires, ceux qui ne voient dans les salariés qu'un centre de profit. Cela ne nous a pas empêchés d'accuser le coup tout de même.

Le groupe et ses dirigeants, on n'en parle même pas. Mais les trois personnes à la tête de notre entreprise (on ne cite pas leurs noms car ils nous ont dit que cela les met mal à l'aise ; mais vous trouverez ...), que l'on croise plusieurs fois par jour dans les couloirs, ceux qui ont même parfois un petit mot gentil en vous disant bonjour, ceux qui nous abreuvent régulièrement de communiqués dithyrambiques, savaient depuis des mois les intentions du groupe mais n'ont jamais daigné en informer les salariés.

Il est vrai que la désorganisation de l'été 2018 nous est apparue comme le préparatif d'une vente possible. Puis ensuite la demande faite aux organisations syndicales de différer les élections professionnelles (les OS ont refusé) sous des prétextes fallacieux, nous avait mis en alerte.

Et le 20 août 2019, une chaîne britannique de télévision, Sky News, nous informait que Framatome discutait avec Rolls-Royce pour nous acheter.

Dès le mois de juin, le CSE a mandaté le cabinet d'expertise Méric & Associés pour nous aider à obtenir des informations sur le devenir des salariés. Ils ont ainsi eu accès à quelques documents que les salariés, pourtant directement concernés, n'ont pas le droit de voir.

En particulier le rapport de KPMG, censé apporter une analyse sur notre activité et ses perspectives, à destination des acheteurs éventuels. Rapport délivré au printemps 2019 et pourtant complètement obsolète. En effet, celui-ci fait état de notre stratégie initiale qui était de travailler avec Rosatom qui, sur le moyen et long terme nous ouvrirait le marché de la rénovation en Europe de l'est. Et donc une croissance continue sur les quinze prochaines années.

La stratégie était bonne mais cela fait maintenant quelques temps que nous savons que c'est Framatome qui a pris la place que nous visions : c'est Framatome qui a obtenu Hanhikivi ainsi que Paks 5 et 6, avec leur technologie Siemens.

Aujourd'hui nous savons que les négociations sont à l'arrêt. Par contre personne ne veut nous dire pourquoi, quand elles reprendront ni, si elles reprendront un jour. Nous savons aussi que le date butoir du MoU étant très largement dépassée, Rolls-Royce pourrait s'adresser à un autre acheteur que Framatome. Mais le peut-il vraiment car nous savons également que le gouvernement français a fait des « recommandations » à Rolls-Royce, visant à sauvegarder les intérêts de la France (sauvegarde de la filière industrielle du nucléaire et de la pérennité des centrales en service).

Vous le voyez, nous avons des bribes d'informations, bien souvent dépassées car elles nous parviennent des semaines ou des mois après les faits et aucun moyen de savoir ce que nous allons devenir. C'est pourtant de l'avenir des salariés et de leurs familles dont il est question, mais même cela ne pèse pas lourd dans la balance, Rolls-Royce ne daigne pas parler aux salariés. Ils se cachent derrière les lois, qui sont évidemment en leur faveur.

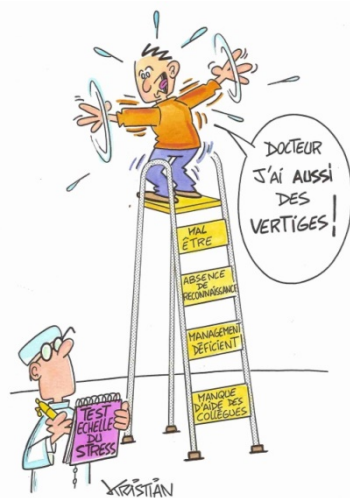
La CGT RRCN a tenté un rapprochement avec la CGT de Framatome, d'ailleurs un délégué syndical central est venu lors d'une de nos réunions d'information derrière le garage à vélos. Dès le lendemain, la CGT Framatome a été contactée par un de leurs DRH qui leur a clairement dit que ce n'était pas une bonne idée, relayé en cela par la direction de Framatome ...

La dernière action engagée a été la saisine du conseil d'administration de Rolls-Royce dans le cadre du droit d'alerte initié par le CSE en juin 2019. Les « réponses » aux questions du CSE sont arrivées, comme d'habitude, on ne peut rien nous dire, nous saurons quand tout sera bouclé !

Le CSE a tout tenté pour créer un rapport de force afin de peser activement sur le processus de vente, il faut le dire, sans résultat visible.

Les lois sont faites pour protéger les actionnaires et donner aux salariés une illusion de pouvoir de négociation. Comme nous l'a dit l'inspecteur du travail, « l'employeur ordonne, le salarié exécute ».

Enquête souffrance au travail



Cet été, sept années après la précédente, nous avons procédé à une nouvelle enquête. Nous avons publié une trentaine de commentaires écrits de la main des salariés ainsi qu'une longue lettre écrite par un salarié. Toutes ces expressions décrivent des souffrances, des questionnements sur le sens du travail, sur la déconnexion de la direction face aux besoins des salariés ainsi que du besoin de leadership. Le leadership dont il est question n'est pas l'autoritarisme déjà en vigueur. C'est plutôt des gens d'expérience, reconnus par leurs équipes et capables de se mettre d'accord entre eux pour mener l'entreprise de façon claire et cohérente.

Nous avons espéré que la direction s'empare de tous ces sujets préoccupants qui ne sont d'ailleurs pas nouveaux. Au lieu de cela, silence total, la direction fait l'autruche.

Et la souffrance exprimée dans les 253 questionnaires que nous avons récoltés ?

Quand la direction va-t-elle prendre ses responsabilités ?

Eh bien non, rien ne bouge. Ils continuent de licencier, les salariés en souffrance continuent de souffrir, certains sont en arrêt maladie, d'autres sont sur le fil du rasoir.

La direction va-t-elle attendre que l'irréparable survienne pour prendre ses responsabilités ?

Pendant ce temps-là elle figole le compte rendu du questionnaire qu'elle a elle-même diligenté (le baromètre). Car contrairement à la CGT, la direction ne va pas livrer les commentaires représentatifs tels qu'écrits par les salariés. Il va être procédé à une réécriture donnant un aperçu des tendances exprimées par les salariés. Histoire d'afficher un optimisme de confort plutôt que des propos jugés défaitistes donc anxiogènes.

Egalité professionnelle

Depuis plusieurs années, la CGT alerte la direction sur les problématiques d'égalité professionnelle au sein de notre entreprise. **Le cas le plus flagrant est celui des assistantes et gestionnaires, métiers dits « administratifs » à très forte prédominance féminine, qui cumule les problématiques :** manque de reconnaissance, dévalorisation des diplômes, absence de parcours d'évolution, absence d'évolution automatique de coefficient pourtant accordé à l'ensemble des autres BTS (!)....

Aujourd'hui le constat est partagé : il y a un vrai problème sur cette population.

La direction a pris l'engagement d'en faire le chantier prioritaire d'Egalité Professionnelle en 2019 mais en cette fin d'année 2019, force est de constater que le résultat est simple :

RIEN N'A ETE FAIT.

Bien sûr, des explications sont avancées : d'autres priorités sont apparues cette année avec le contexte actuel. Qu'est-ce qui peut être plus prioritaire que de mettre fin à une discrimination ?

Les propositions de la Commission ont été nombreuses et pourtant les avancées en matière d'Egalité professionnelle sont si minimes qu'il faut désormais en convenir : il n'y a dans notre entreprise aucune volonté de faire avancer ce sujet. Certaines entreprises ont un accord d'égalité, certaines entreprises prennent des engagements chiffrés qu'elles tiennent ...on est encore bien loin de cela !

Si vous avez des idées pour faire prendre conscience à la direction de l'importance de ce sujet, nous sommes preneurs !

Formation professionnelle



L'objectif pour la CGT en matière de formation professionnelle est de faciliter l'accès à la formation pour tous et toutes.

Aujourd'hui le fonctionnement des formations reste assez obscur pour un grand nombre de salariés : comment obtenir une formation ? Qui l'autorise ou la refuse ? Sur quels critères ? Certains salariés suivent plusieurs formations par an, d'autres n'y ont pas droit, d'autres encore se voient envoyés dans des formations qu'ils n'ont pas demandées voire qu'ils ont déjà suivies.

C'est un domaine dans lequel il y a beaucoup de progrès à faire, nous souhaitons remettre les salariés au centre de ce sujet.

Elargissement des horaires aux expéditions

Nous avons abordé ce sujet en détail dans le tract « Rappel des règles » en octobre 2019 ainsi que dans le tract « Rappel des règles suite mais pas fin » en novembre 2019. Ces tracts sont toujours affichés, vous pouvez donc les relire.

Ce qui est intéressant dans cet épisode et qui est la marque de fabrique de la direction actuelle depuis plusieurs années, c'est cette volonté d'imposer des choses par l'autorité en faisant fi de la discussion.

Dans le meilleur des cas ils obtiennent une énième organisation ou plan d'action, qui ne marche pas plus que les précédents. Et dans le pire des cas, des conflits et de la perte de confiance des salariés envers la direction.

Après cela, la direction ne comprend pas pourquoi, quand la Réalisation Industrielle modifie son organisation, notamment le rattachement des méthodistes, ils récoltent une levée de bouclier de la part des salariés concernés



Il est affligeant de constater qu'au 21ème siècle il reste des gens qui pensent imposer une organisation non partagée avec les salariés et donc forcément incomprise.

Surtout que ceux-ci ne sont pas des débutants et détiennent donc un retour d'expérience précieux qui, mis à profit, pourrait éviter les « un pas en avant, deux pas en arrière » habituels depuis quelques années.

Déplacement des cadres et des intervenants sur sites

Ce sujet est également largement détaillé dans les tracts cités ci-dessus.

Là, nous sommes dans un tout autre registre : la direction est d'accord sur le fait qu'elle n'a pas appliqué les textes réglementaires mais refuse formellement de dédommager les salariés ainsi lésés.

C'est écrit noir sur blanc dans le Procès-Verbal du CSE du 24 septembre 2019, le point 10 de l'ordre du jour. Celui-ci est disponible dans le présentoir sous le panneau d'affichage du CSE ; mais nous pouvons aussi le fournir si nécessaire.

Comme nous l'avons déjà dit, la CGT estime que le respect des lois est le minimum de respect dû aux salariés, la réparation de ces préjudices ne devrait même pas faire l'objet de discussion.

Activités sociales et culturelles du CSE

Au début du 19ème siècle, les salariés n'avaient pas accès comme aujourd'hui aux vacances, à la culture ou aux loisirs. Des années de luttes et de rapport de force entre les salariés organisés en syndicats et le patronat ont permis d'obtenir des grandes avancées comme les congés payés, la réduction du temps de travail, la sécurité sociale, la retraite et la création des comités d'entreprise.

Dès lors, les syndicats n'ont eu cesse de développer l'accès aux vacances et la culture pour les salariés.

Actuellement, les élus sont sollicités de toutes parts pour proposer tout et n'importe quoi via le comité social et économique.

Depuis plusieurs années, nous avons toujours eu comme ligne conductrice de permettre à nos salariés de partir en vacances, de pouvoir se cultiver et s'ouvrir vers de nouvelles activités.

Nos choix vont dans ce sens.

C'est pourquoi, les élus, depuis de nombreuses années, essayent de travailler avec des partenaires ou fournisseurs ayant une politique social ou économique en faveur de tous pour l'accès aux vacances ou à la culture.

Nos engagements, nos actes

Au début de ce tract, dans le chapitre élections professionnelles, une expression apparaît en gras. Ce n'est pas une faute de frappe. A la CGT, si nous devons en quelques mots résumer l'essence de notre engagement, cela serait **la représentation du personnel**.

En votant pour la CGT aux élections professionnelles du mois de mars, vous n'avez pas donné un blanc-seing à la CGT, vous ne lui avez pas délégué votre volonté et votre pouvoir. Vous avez souhaité que la CGT vous représente, pas qu'elle décide à votre place.

C'est une des raisons pour lesquelles nous informons les salariés le plus souvent possible par voie d'affichage et par tract. Et lorsque nous avons besoin de l'avis des salariés sur des sujets très importants comme la vente, les salaires, ..., nous organisons des réunions « derrière le garage à vélos ».

Toujours les mêmes esprits chagrins jugent nos actions d'information du personnel comme du prosélytisme alors que c'est le fondement même du syndicalisme : rendre compte aux salariés des actions de leurs élus.

**Nous vous souhaitons
de passer de joyeuses fêtes
et à l'année prochaine.**