

Le Périscope

Page 2

La pression s'étend à la Diac



Page 3

Pour un intéressement supplémentaire



Page 4

Congés Droit au repos



La baisse du pouvoir d'achat continue

La CGT appelle la direction générale au devoir de responsabilité envers ses salariés.

Les prix flambent encore

En dépit des excellents résultats financiers de RCI Diac, la direction générale continue à ignorer la forte dégradation du pouvoir d'achat des salariés.

L'inflation était de 3% en janvier 2022. Dans le contexte de guerre en Ukraine, les prix de produits alimentaires et énergétiques sont en train de flamber. Des femmes et des hommes qui travaillent pour la Diac ont des fins de mois difficiles. Cela est inacceptable !

Nous demandons la réouverture de négociations salariales car la situation est critique. Les mesures salariales individuelles envisagées pour les salariés de RCI Diac ne suffiront pas à couvrir la perte importante de pouvoir d'achat.

La direction peut accepter des mesures d'urgence pour aider ses salariés.

Quand on est obligé de prendre son véhicule, le coût du trajet domicile/travail augmente !

Comment atténuer le poids de la hausse des prix des carburants ? La première mesure attendue concerne celles et ceux qui sont contraints d'utiliser leurs véhicules pour aller travailler : La CGT demande une journée de télétravail additionnel par semaine pour permettre à ceux qui n'ont pas d'autre choix que d'utiliser un véhicule pour aller travailler. Cette mesure transitoire peut être mise en place pendant le temps de la crise énergétique.



Le SMIC augmente plus vite que nos salaires.

Selon les données provisoires de l'INSEE, les prix à la consommation ont augmenté de +4,5 % sur un an en mars 2022.

Pour rappel, ils avaient déjà augmenté de +2,8% sur un an en janvier 2022.

Une nouvelle hausse du SMIC de +2,5% environ est prévue en mai 2022. Il a déjà augmenté de +2,2% en octobre 2021 et de +0,9% en janvier 2022.

Pendant les négociations salariales à la Diac, la CGT ne s'était pas trompé quand elle prédisait une inflation proche de 5%. Nos salaires n'auront pas évolué d'autant. Le SMIC a déjà dépassé les minima garantis de notre branche ASF. **A ce rythme, nous aurons bientôt des salariés payés au SMIC à la Diac !**

La pression s'étend à la Diac

Protégez-vous !

Après une période de flottement lié à la crise Covid, les affaires reprennent de plus belle. Dans certains services, l'activité commerciale est au beau fixe. Dans d'autres services, la gestion des portefeuilles clients, le traitement des dossiers n'a jamais faibli. Les salariés sont sous tension. Le sous-effectif chronique, en plus d'une nouvelle tendance aux départs et aux démissions détériore les conditions de travail de ceux qui restent en postes.

La préservation de la santé d'abord

Nous ne désignerons aucun service. Chacun s'y reconnaîtra. Mais la souffrance au travail est bien là, et cela n'est pas acceptable !

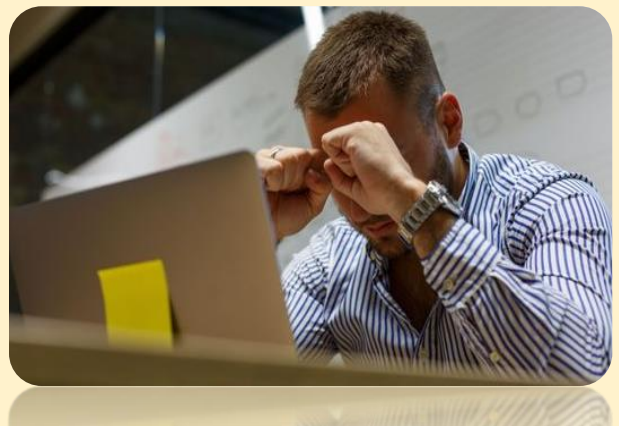
Les salariés ne sont pas tenus de remédier à la désorganisation et au sous-effectif chronique qui les entourent. On entend dire : « Il faut encaisser en silence », « il ne faut rien dire », « on doit souffrir et se taire », « il est interdit de se plaindre », « Fais vite, il y a beaucoup de travail », « Tu dois réduire tes temps de conversation au téléphone » ...

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé mentale.

Des méthodes managériales inappropriées, volontairement ou involontairement nocives peuvent rendre malade. Un sous-effectif constant conjugué à une hausse de la charge de travail peut mener au sur-stress ou au burn-out. Une organisation de travail défaillante peut se révéler facteur de risque psychosocial.

Il ne faut pas prendre les choses à la légère. L'employeur n'est pas seul à devoir assumer cette obligation. Il peut être aidé par le médecin du travail. En fait, il incombe à tout un chacun d'être vigilant sur ce sujet.

Si vous êtes victime ne restez pas seul(e).
Si vous êtes témoin, ne soyez pas silencieux.
En cas de souffrance ou de harcèlement au travail, contactez d'urgence une personne de confiance de votre choix !



La direction doit remotiver les troupes car les salariés en ont assez de subir en silence.

Malheureusement, la qualité de service promise à Renault tend à se détériorer et les interlocuteurs du réseau commercial Renault ne sont pas dupes.

Comment une équipe en sous-effectif, accumulant retard après retard peut-elle réussir à assurer normalement la continuité du service ? Comment faire quand des salariés partis ne sont pas immédiatement remplacés ? Comment faire quand le temps de travail des salariés à temps partiels n'est pas pris en compte en proportion du temps de présence ? Comment peut-on demander à des salariés d'aller aider d'autres services quand les salariés de services sollicités croulent eux aussi sous le travail ?

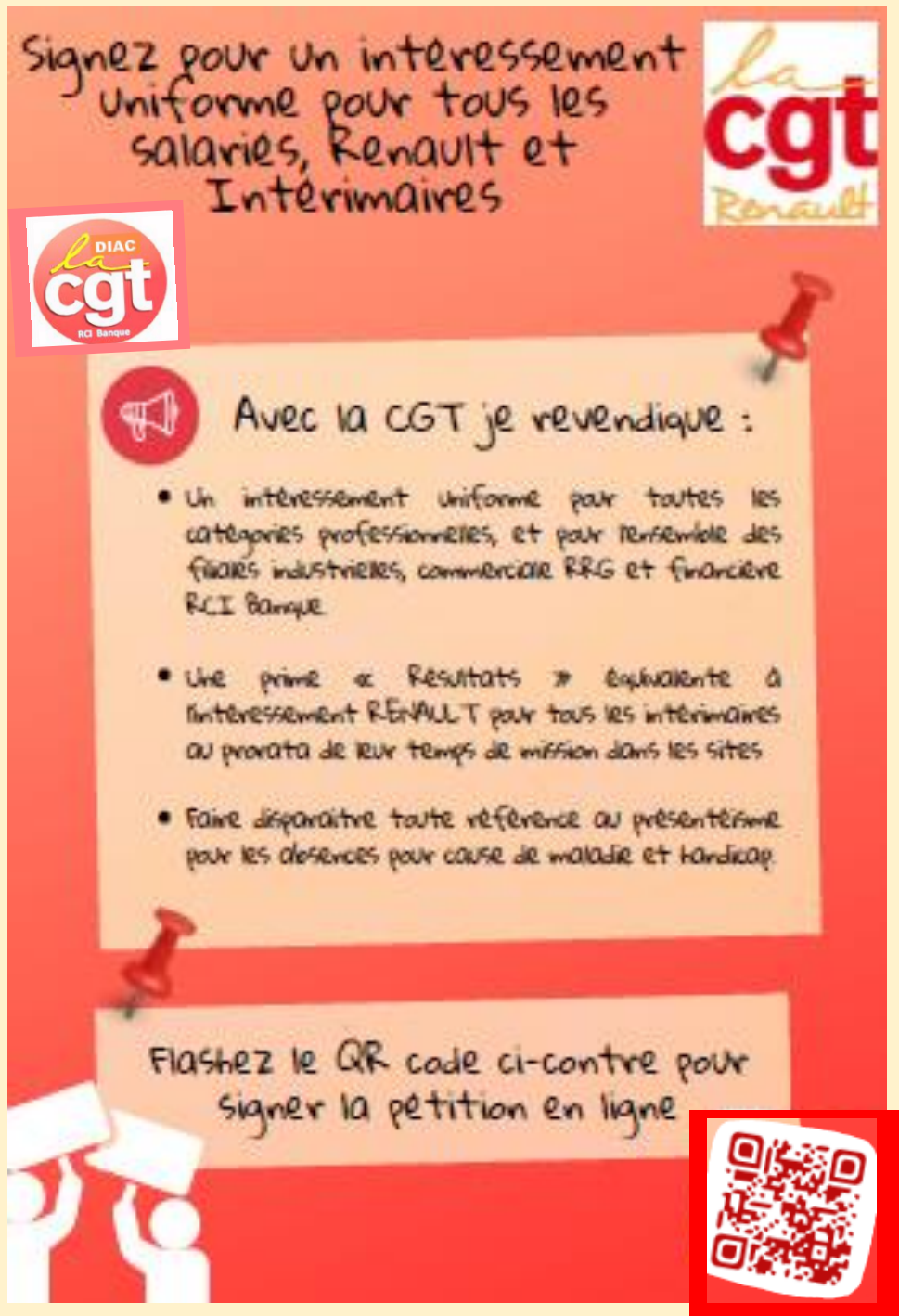
Lors de ses récentes visites dans les sites provinciaux de la Diac, notre DG a dû certainement s'en apercevoir : Il y a une véritable démotivation face à une forme de pression quasi constante.

Au-delà des paroles et des mots de la direction générale, les salariés ont besoin surtout de renforts en effectifs supplémentaires.

L'intéressement Global Groupe Renault en plus de notre intéressement RCI Banque Diac, est possible !

Signons massivement la pétition en ligne diffusée par la CGT Renault et la CGT Diac.

Pour la mise en place d'un intéressement Groupe Renault en faveur de tous les salariés de Renault SAS et de ses filiales, la CGT RCI Banque Diac vous propose de signer la pétition en ligne (QR code ci-dessous).



Signez pour un intéressement uniforme pour tous les salariés, Renault et Intérimaires


la cgt Renault

la cgt RCI Banque DIAC

Avec la CGT je revendique :

- Un intéressement uniforme pour toutes les catégories professionnelles, et pour l'ensemble des filiales industrielles, commerciale RRG et financière RCI Banque
- Une prime « Résultats » équivalente à l'intéressement RENAULT pour tous les intérimaires au prorata de leur temps de mission dans les sites
- Faire disparaître toute référence au présentisme pour les absences pour cause de maladie et handicap.

Flashez le QR code ci-contre pour signer la pétition en ligne



Mobilisons-nous pour la conquête de droits nouveaux !



Le compte Epargne Temps et le droit aux congés



Chaque année, il est possible de mettre de côté des jours de congés sur le CET. Dans la limite autorisée, les jours non pris basculent aussi automatiquement sur votre compte.

Au maximum et par an, combien de jours peut-on mettre sur le CET ?

Pour une personne à temps plein c'est :

- ⇒ 10 Congés Payés
- ⇒ 6 RTT
- ⇒ 3 Jours de Bonification

Combien peut-on s'en faire payer ? Peut-on prendre le tout ou une partie ?

Pour monétiser, il faut demander le rachat de jours CET sur allant sur le portail ADP.

Attention, une seule demande par an est acceptée.

La demande de rachat de jours de congés est possible via ADP.

Pour être prise en compte pendant le mois en cours, il faut saisir la demande entre le 1er et le 15 du mois (Sauf pour décembre où c'est entre le 1er et le 7 du mois)

Saisir un événement

Famille d'événement :

Nouvel événement : * Non soumis à validation

Date de début : *

Quantité 1 :

Commentaire :

Les congés sont faits pour être pris.

Le droit à congés est un droit au repos et l'employeur a pour obligation de veiller à la prise effective des congés payés de ses salariés. L'absence de repos a un impact sur la santé et peut nuire à l'activité d'une entreprise. Et puis n'oublions pas que les congés payés sont un droit acquis de haute lutte par les travailleurs français le 7 juin 1936.

C'était une revendication historique du congrès de la CGT de 1926.

Nos droits acquis ne sont pas arrivés par hasard.



cgtdiac@gmail.com - Tél : 0625 104 576



J-Michel Tiron
06 52 01 13 38

Stella Ben Saïd
04 78 17 67 57

Aziz Khensous
06 25 10 45 76

André Espeso
01 49 32 33 84

Christelle Pouillet
05 57 26 49 22

Abdel Ayad
01 49 32 37 45