



Confédération Française de l'Encadrement
Fédération de la Métallurgie C.F.E.-CGC

INTER-CENTRES RENAULT

API : FR Q10 119 3 03

☎ 01 76 84 15 79

Site : <http://www.intra.renault.fr/cfe-cgc-central/>

E mail : cfe-cgc.central@renault.com / E mail : cfe-cgc.renault@wanadoo.fr

Septembre 2013.

Une rentrée sous le signe de la confiance ? A vous de juger ...

Nous voici début septembre, fin des congés d'été pour la plupart d'entre vous, rentrée scolaire des enfants, et retour aux réalités professionnelles.

Chez Renault, au moins les salariés n'ont pas à se soucier de leur emploi. Tout le monde ne peut pas en dire autant, notamment dans le secteur automobile, et c'est hélas une vérité dont il faut tenir compte dans la période que nous traversons actuellement.

Les résultats financiers annoncés par Renault fin juillet sont en progression. Et comme chaque année, malgré le discours entretenu par la Direction Générale, c'est encore en Europe et en France que Renault réalise près de 50% de ses ventes et par conséquent une partie non négligeable de ses profits !

Tout n'est pas gagné pour autant et la dernière ligne droite de la première partie du plan « Renault Drive Change » s'annonce délicate pour atteindre les 2 Mds€ de Free Cash Flow cumulés sur 2011-2013, et les 3 millions de véhicules à fin 2013.

Dans ce contexte, il y a fort à parier que la Direction demande une fois encore aux salariés de faire des efforts et de consentir à des sacrifices. Pour la CFE-CGC, une chose est claire : pour que les salariés y adhèrent, encore faut-il qu'ils sachent pourquoi et qu'ils aient l'espoir que cela contribue aux changements espérés !

Cette adhésion ne s'obtiendra que si nos dirigeants savent gagner et garder la confiance de chacun !

Confiance en la stratégie élaborée par un PDG, par un conseil d'administration et par une direction. Voilà ce qui est désormais exigé par les salariés en général et l'encadrement en particulier pour créer l'adhésion et la motivation de tous.

La CFE-CGC continue de dénoncer le rôle dévolu à l'encadrement aujourd'hui, à qui les grandes Directions ne demandent plus que de décliner des décisions auxquelles il n'est pas associé, et d'appliquer sans sourciller, le plus souvent sans même posséder les clés de compréhension. Dans ce contexte, comment l'encadrement peut-il manager par la confiance ?

Or, depuis longtemps, nous savons qu'au sommet de la pyramide des besoins, juste avant l'accomplissement de soi, il y a le besoin d'estime : confiance et respect de soi, reconnaissance et appréciation des autres !

Alors, il faut que "ceux d'en haut" concèdent des moments de vérité et de partage pour redonner confiance à "ceux d'en bas" qui, de plus en plus nombreux, sont en quête de sens pour continuer à s'engager.

La confiance ne peut se décréter. Elle se construit avec le temps, patiemment, lentement. Mais comme les allumettes, elle se "grille" instantanément, c'est là son seul inconvénient.

Faisons entendre à tous ceux qui nous dirigent et qui décident que s'ils réclament notre confiance, celle-ci est un bien précieux, solide ... mais inflammable !

Souhaitons vivement que ce message de rentrée soit entendu par tous les membres de notre Direction Générale, car le nouvel avenir de Renault que nous avons décidé de construire ensemble au travers du « Contrat pour une Nouvelle Dynamique de Croissance et de Développement Sociale de Renault en France » signé le 13 mars 2013 repose en grande partie sur ce partage de confiance, dont M. Carlos Ghosn est le garant !

... / ...



... Mais la confiance peut-elle s'obtenir avec de la démagogie ?

Les organisations syndicales aussi doivent ne pas perdre la confiance de leurs mandants. Désormais soumises au "marché syndical" et à son impérieuse obligation de représentativité, elles peuvent être tentées par la surenchère ou à l'inverse, par le renoncement.

Ainsi, par rapport à l'accord du 13 mars 2013 :

- ↪ **Que dire des syndicats contestataires qui s'empressent d'attaquer auprès du juge des Référés de Nanterre une partie des éléments de l'accord compétitivité ?**
*Ils n'ont d'autre objectif que de mettre en échec ce qu'une majorité de syndicats a réussi à construire afin de sauvegarder l'activité et les emplois des sites français.
Heureusement, le juge a débouté ces demandes !*
- ↪ **Que dire lorsque ce « syndicalisme de lutte », s'oppose, avec l'aide d'un parti politique, au projet d'accord compétitivité local aux Fonderies de Bretagne ?**
*Et au final ce même syndicalisme signe l'accord dont l'esprit et la forme est le même que celui qu'il a contesté auprès du tribunal de Nanterre (Cf ci-dessus)...
Accord contenant, dans ses contreparties, un chapitre ouvrant droit à l'Intéressement d'Entreprise et au PERCO que ce syndicalisme a toujours décrié, voir dans certain cas contesté, pour autant des dispositifs très appréciés des salariés.....*
- ↪ **Que dire encore d'un « syndicalisme contestataire » qui s'est empressé de faire voter des demandes d'expertises au sein des CHS-CT, pour rejeter l'application des nouveaux horaires ?**
Ne mesure-t-il pas le risque de voir la direction revenir sur ses engagements d'activité, au détriment des salariés, comme cela pourrait être le cas à Cléon ?
- ↪ **Comment qualifier ces organisations syndicales qui défendent aujourd'hui sans aucun complexe ce qu'elles ont dénigré et attaqué en justice depuis 10 ans ?**
*Il en est ainsi de l'accord central R.T.T de Renault et les accords ARTT des sites.
Sans compter que nombre de leurs militants et adhérents n'ont aucun scrupule à critiquer ouvertement des mesures, sachant que notre signature leur permettra d'être les premiers bénéficiaires ... (GPEC, dispense d'activité, ...)*

Face à leurs contradictions, ces syndicats se réfugient dans l'attaque systématique de tout ce qui vient du capital, de l'entreprise, des patrons, des politiques et des autres syndicats ...

Cette quête qui les anime encore aujourd'hui est uniquement fondée sur des réalités qui n'existent plus : croissance économique & plein emploi.

*Mais dans le panorama économique actuel en Europe de l'Ouest et en France, ce combat semble d'arrière-garde car le sujet aujourd'hui est bien de **se battre pour la survie des entreprises, qui elles seules conditionnent les emplois, et l'activité sur notre sol.***

La CFE-CGC ne s'interroge plus sur ce qui anime ces « syndicats contestataires » : Ils jouent de démagogie en décriant les contreparties, jugées impopulaires, cédées en échange des promesses d'activité et de maintien des sites ! Qu'en est-il réellement de l'intérêt qu'ils portent aux salariés quant à la défense de leurs emplois (l'actualité est riche de leurs échecs dans ce domaine) et de leurs conditions de travail ?

A l'heure des nouvelles technologies de l'information et des réseaux sociaux, masquer ou dissimuler la vérité est illusoire. La CFE-CGC Renault a fait le choix de cette Vérité, l'accord de compétitivité en est l'illustration. Vous qui nous faites confiance, vous savez qu'agir en vérité est la meilleure défense possible de vos intérêts.

Au travers de ses valeurs de dialogue, de concertation et de négociation, la CFE-CGC est un syndicat réformiste, force de propositions, capable d'avancer avec l'entreprise et avec ses salariés : elle sait être lucide en temps de crise en recherchant systématiquement l'équilibre pour l'intérêt général.

CFE-CGC : Agir sans dogmatisme, avec lucidité, dans l'intérêt des salariés.