



DÉMÉNAGEMENTS, DÉPARTS, SUPPRESSIONS D'EMPLOIS, BLOCAGE DES SALAIRES : L'ACCORD DE COMPÉTITIVITÉ MONTRE SON VRAI VISAGE

Au commencement, il y avait de simples mots incompréhensibles :

Free cash flow, MOP, ETP, compétitivité, performance...

Compétences et postes sensibles, critiques, puis cœur ou non cœur de métier,

Talent@Renault, Job Grading, Optimum...

Puis vint l'accord de compétitivité avec des objectifs chiffrés, partagés entre la direction et les syndicats signataires CFE-CGC/CFDT/FO :

- Suppression de 2500 personnes pour les effectifs du tertiaire et de l'ingénierie
- Abandon des activités « non cœur de métier » au profit de sociétés extérieures
- Accélération du transfert de notre travail vers les RTX

Après le passage en force de l'annonce de la réorganisation, voici venu le temps du grand chambardement :

DÉMÉNAGEMENTS EN CASCADES : LE JEU DES CHAISES MUSICALES

Officiellement les équipes projets ouvriront le bal, mais très vite 1300 personnes se déplaceront entre l'Avancée, le Gradient, le Diapason... chacun dans la Ruche apprend sa mobilité future. Tout cela au rythme d'informations partielles, tant au niveau des instances représentatives du personnel que des salariés concernés.

L'ingénierie est déjà fortement désorganisée par les départs non anticipés et le CTI à solder en catastrophe. Elle se serait bien passée de ce nouveau chahubahu !

LA DE-T CONDAMNÉE DÈS 2014 ?

Dès sa création, de nombreux salariés avaient déjà manifesté leur inquiétude tant le transfert d'activités de cette direction vers les RTX était déjà flagrant (bancs déplacés, pistes d'essais créées en Roumanie avec suppressions de postes au CTA, augmentation de la sous-traitance...). SUD avait souligné le passé de M. BILLIG qui au sein de EADS avait mis en place une direction identique CASSIDIAN TEST & SERVICES, filialisée puis externalisée et revendue juste après son arrivée chez RENAULT...

Ce qui s'est passé chez EADS se reproduit chez nous :

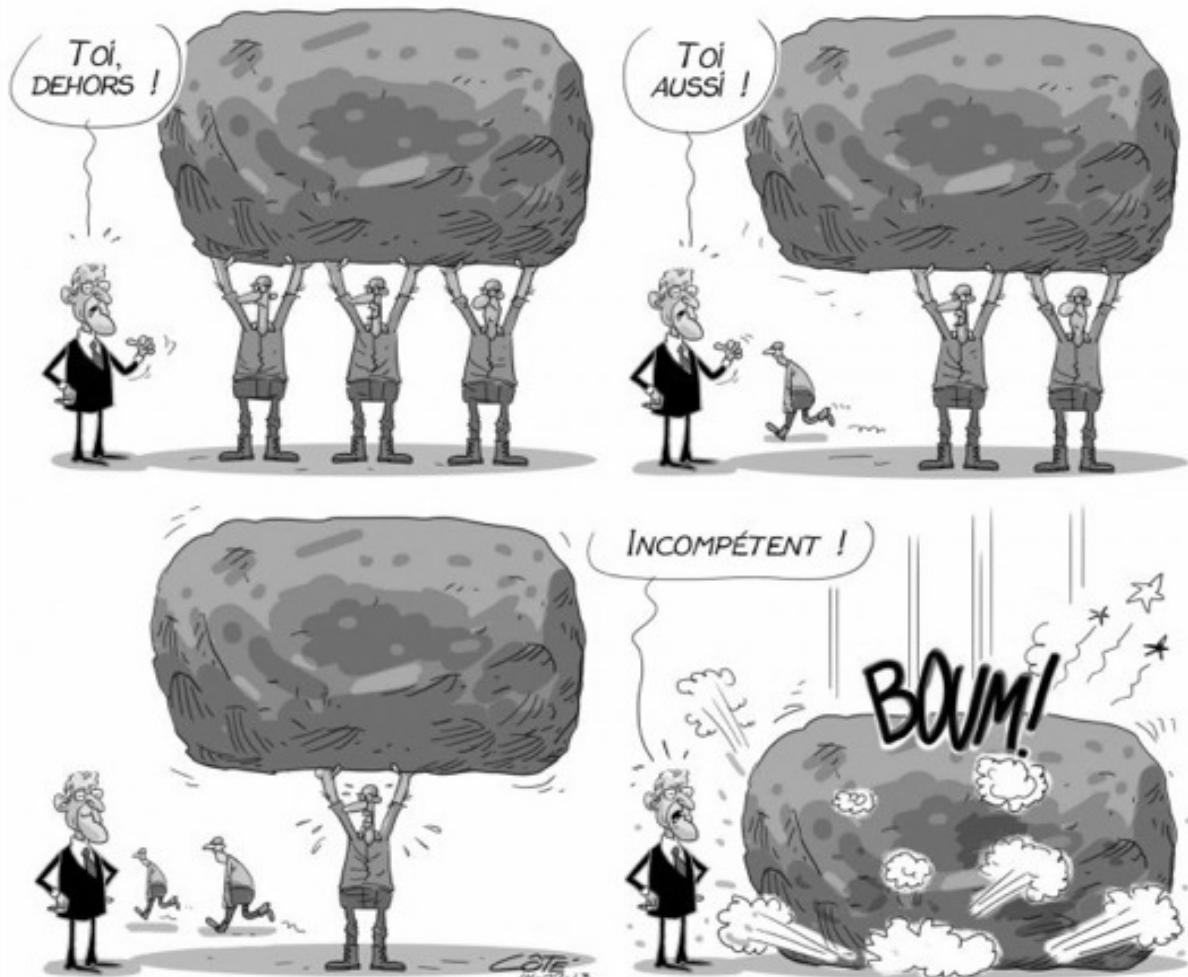
Pour nous préparer gentiment au pire, les directeurs ne se privent pas d'abreuver les salariés d'annonces et de discours anxigènes (MM VARLOT & COLMARD) :

- Il faut avoir l'esprit ouvert lors des propositions de reclassement,
- Telle UET n'est pas pérenne, telle autre est condamnée,
- Certains métiers peuvent partir en sous-traitance et il faut penser à se recycler,
- Pourquoi pas une mobilité sur Cergy ou Grand Couronne ?
- Il est possible de trouver du travail chez les prestataires ou la sous-traitance,
- Votre avenir est ailleurs...

Ils distillent également des messages particulièrement cyniques :

- Les signatures pour développer des fonctions entières chez les fournisseurs impliquent que tout doit être bouclé pour 2014...
- On ne peut pas attendre fin 2016, la réorganisation doit se terminer pour fin 2014

A cette occasion, nous avons appris que des sociétés de sous-traitance sont déjà en phase de démarchage auprès de lignes hiérarchiques bien placées, afin de proposer des prestations au moins disant en remplacement de personnel RENAULT...



Depuis fin juin, les élu(e)s SUD réclament l'inscription à l'ordre du jour du CE d'un point urgent sur les activités et l'avenir de la DE-T au sein de l'entreprise, les détails sur la politique emploi en 2014-2015-2016, le niveau de prestation envisagé, l'externalisation à venir, le nombre d'emplois supprimés, etc... Depuis fin juin, la direction a mis cette question dans un vivier ! Jusqu'à quand ? Répondra-t-elle un jour ?

MAIS LES AUTRES DIRECTIONS, SONT ELLES MIEUX LOGÉES ?

Pas vraiment. Ce qui se dit tout haut à la DE-T se chuchote tout bas dans des réunions plénières :

Au prétexte que cela serait pratique courante chez les constructeurs allemands, la directrice de l'Engineering Projet souhaite donner le développement de la DFB (remplaçante D95) à une boîte extérieure...

Dans un autre secteur, le CUET annonce sans détour à son équipe que chacun doit aller chercher du travail ailleurs !

Comme si l'ingénierie RENAULT partait à la découpe, sans que personne ne mesure parfaitement l'effondrement de tout le savoir-faire collectif, le vrai capital de notre entreprise.

Signe des temps, les « forums emplois » que la direction n'hésite plus à organiser annuellement afin d'inviter son propre personnel à aller voir si l'herbe est plus verte ailleurs...

Les objectifs de réduction d'effectifs étant loin d'être atteints, nos patrons vont redoubler d'ambition pour nous pousser vers la sortie.

DES ENTRETIENS À JOB GRADING : DU RÊVE À LA RÉALITÉ

Pour ceux qui restent et qui croient à la reconnaissance de leur activité avec *Job Grading*, le désenchantement sera au rdv :

- Avec *Job Grading*, à qualification égale, la fourchette de salaire peut varier de +/- 20% autour d'une valeur médiane.

Il y a donc peu d'espoir de revalorisation.

- D'autre part, le bulletin de situation annuel adressé à chacun d'entre nous (BSI) et basé sur une statistique internationale des salaires, nous martèle que nous sommes trop payés. Comme s'il était possible de comparer des rémunérations sans tenir compte de critères locaux, ou sans des spécifications liées aux différents secteurs d'activités.

Le panel de HAY est confidentiel mais compare entre autres RENAULT avec EDF.



Où est l'espoir d'évolution avec la période de blocage des salaires instituée par l'accord de compétitivité signé euphoriquement par la CFE-CGC, CFDT et FO ?

Répondre aux critères d'évaluation de compétitivité et de performance, plus exigeants d'année en année, ne suffira plus. Il faudra prouver son potentiel d'amélioration futur ! Sachant que « l'estimation » de ce potentiel est confidentielle, le salarié restera dans l'incertitude de décrocher toute la reconnaissance liée à son travail.

Doit-on accepter tous les critères de performance individuelle imposés par nos patrons ?

Aujourd'hui un salarié, et plus particulièrement un chef d'UET, est jugé sur des critères comportementaux et renvoyé à lui-même pour « améliorer les points négatifs ».

Plutôt que définir clairement les missions de chacun dans le cadre d'un objectif collectif et au lieu d'y accorder les moyens organisationnels nécessaires, la direction fait le choix de pousser au maximum la performance individuelle des salariés.

Cent ans après Taylor qui travaillait sur l'amélioration de l'outil de travail pour augmenter la productivité, la direction de RENAULT fixe l'être humain comme principal maillon à optimiser.

Cet objectif est contraire à la loi qui, pour lutter contre la montée de la souffrance au travail, indique expressément que c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et non l'inverse (art. L230-2 du code du travail).

NI BURN-OUT, NI MISE AU REBUT, RÉSISTONS ! LA DIRECTION N'A PAS TOUS LES DROITS !

Que l'on soit pressurés ou soumis aux discours alarmistes, l'objectif est le même : soit nous rendre plus productif, soit nous déstabiliser et nous faire peur, tout cela pour gagner le maximum d'argent sur notre dos.

Aucun salarié ne devrait travailler à son domicile au-delà de ses horaires pour atteindre ses objectifs. Personne n'a l'obligation de chercher un autre emploi au sein de l'entreprise au motif que son poste va être supprimé. Cette obligation de fournir du travail est du devoir de l'employeur avec lequel le salarié a signé un contrat de travail, et pas un contrat de soumission !

Il est bon de rappeler à certaines personnes que ces pressions constituent une infraction grave d'harcèlement moral et sont répréhensibles par la loi. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui qui commet et celui qui subit. Le harcèlement moral se manifeste par des comportements hostiles et des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail du salarié, et qui :

- porte atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ou altère sa santé physique ou mentale,
- ou compromet son avenir professionnel.



II N'Y A PAS DE FATALITÉ. SUD N'ACCEPTE PAS QUE LA DIRECTION SE DEBARRASSE DE PLUS DE 2 500 SALARIÉS DANS L'INGENIERIE ET LE TERTIAIRE AU PRETEXTE DE L'ACCORD DE COMPÉTITIVITÉ