



Le 20 janvier 2015

GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE
Tel : 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34 - Fax : 01.76.84.14.35
www.cgt-renault.com - e-mail : usines@cgt-renault.com
Intranet Renault : cgt.central@renault.com

Déclaration des élus CGT au CCE extraordinaire du 20 janvier 2015 informés et consultés sur :

- Projet de mise en place d'un management commun avec Nissan sur le périmètre IT(1) au sein de la Direction Informatique de Renault
- Projet d'évolution de l'organisation de l'Ingénierie dans le cadre de la convergence avec Nissan
- Projet de mise en place d'un management commun Alliance dans de nouveaux domaines au sein de la fonction RH

Des organisations du travail au service de la rentabilité au détriment de l'efficacité

Le 13 mars 2014, le CCE a été informé et consulté en session extraordinaire concernant « *la mise en place d'un management commun avec Nissan des domaines de convergences identifiées au sein des fonctions ingénierie - fabrication et logistique - achat et RH.* »

Pour leur part, les élus CGT avaient rapporté les propos d'un analyste relayés par le journal Les Echos du 27 janvier 2014, notant que si « *... au début de l'alliance, les économies d'échelle se sont limitées aux achats et aux composants... On commence là à s'attaquer au cœur de métier... Or, c'est là qu'il y a le plus à gagner* ».

Propos surenchérés par l'interview de Carlos Ghosn lorsqu'il affirmait dans le même journal que « *... nous éviterons les doublons éventuels comme cela a pu être le cas par le passé...* ».

Ce rappel montre la philosophie de *l'accord compétitivité*, qui dessine la ligne directrice des réorganisations répétées présentées aux élus du CCE. Objectif central axé essentiellement sur l'accroissement du niveau de Marge Opérationnelle exigé par les principaux actionnaires.

Le travail des salariés est considéré comme un coût à réduire et la baisse de la masse salariale (baisse des salaires et de 2 500 emplois dans l'ingénierie) constitue globalement, la pierre angulaire des réorganisations successives visant l'atteinte d'un objectif de 5% de MOP pour un chiffre d'affaires de 50 milliards d'€ et un free cash-flow positif chaque année.

Les questions d'inefficacité, de pertes de métiers, de savoir-faire, de ressources... Maintes fois posées par les salariés et relayées par les élus restent encore largement ignorées. Et pourtant, les effets sont dévastateurs :

- Sur le plan social, ce sont les salariés encore présents qui résistent en déployant des efforts considérables pour, malgré tout, faire le travail au mieux, et bien souvent au détriment de leur santé.
- Sur le plan économique, et la sortie calamiteuse de notre nouvel Espace en est un puissant révélateur.

Quand les salariés s'expriment !

Dans le cadre de l'expérimentation du CNAM sur le site du Technocentre et à partir de la réalité de 4 situations de travail, des salariés ont exprimé bon nombre de contradictions entre la réalité du travail et les objectifs affichés par la direction. Lors des comités locaux du suivi de l'expérimentation, beaucoup de choses ont été dites.

Ainsi, les salariés constatent :

- qu'ils ne peuvent pas peser sur « *les décisions d'en haut* », qu'elles leur sont donc imposées faisant totalement abstractions des réalités.
- De fait et selon eux, « *on améliore l'existant avec du sparadrap au détriment de la qualité... Avec les mêmes moyens on refait la même chose et reproduisons les mêmes erreurs... On récupère les projets quand les décisions sont déjà prises sans moyens de peser sur elles...* »
- Avec l'objectif de « *sortir les voitures au plus vite, on prend les solutions les plus rapides et moins coûteuses mais pas les plus efficaces, elles ne reposent pas sur des questions de pertinence...* » « *Des véhicules commencent à sortir en production alors qu'ils ne sont pas finis...* »
- « *Nous sommes contraints de sauter des étapes au vu des urgences et de faire faire des modifs à l'arrache...* » Un exemple a été donné concernant un mauvais plan de forme et pour lequel il a fallu 3 mois avant de bouger, obligeant ainsi des modifs en urgence avec ces conséquences en qualité et en coût !
- Pour d'autres, nous avons « *beaucoup trop de sujets et de projets en même temps... manquons de leader ingénieurs et à défaut d'avoir semé, d'avoir personne pour la transmission du savoir, nous sommes devant une jachère...!* » « *Nos capacités innovations sont posées...* »

Beaucoup d'autres choses sont dites et au-delà de l'expérimentation du CNAM, les opérateurs, les techniciens, ingénieurs, agents de maîtrise et leurs élus, expriment et constatent de ne pas être entendus au regard des organisations du travail qui leur sont imposées. La raison d'être de ces organisations ignore globalement la prise en compte des difficultés que rencontre notre entreprise lui permettant d'être pérenne à moyen et long terme.

Une prise en compte microscopique !

Certes, dans les projets qui nous sont présentés aujourd'hui, quelques éléments que la CGT avait par ailleurs portés, nous semblent positifs et notamment *le rôle transverse de la DEA-T pour capter, diffuser et conserver les bonnes pratiques afin de les mettre à disposition des projets*. Cette direction devrait donc avoir un œil sur le développement d'outil de conception.

Vote des élus CGT au CCE

Néanmoins, les améliorations que nous avons notées ne sont pas de nature à suffisamment répondre aux besoins exprimés par ceux qui font Renault, sa créativité, sa capacité à répondre aux attentes des clients et au final, à pérenniser notre entreprise.

En conséquence, les élus CGT voteront contre les 3 projets pour lesquels ils sont informés et consultés.