



APRES LE BLOCAGE DES SALAIRES, LA DIRECTION S'ATTAQUE A LA SURFACE DES BUREAUX !

C'est un constat :

- les RH ont été poussés vers la sortie,
- *Job grading* et *Talent* ont bloqué sournoisement nos développements de carrière,
- la lettre de transparence a tué les derniers espoirs d'ambition salariale.

Progressivement, la direction de RENAULT a sous-traité la mission RH auprès de la société américaine HAYS, en mettant notre entreprise à l'heure anglo-saxonne et les salarié(e)s au pas.

Au final, les résultats des enquêtes d'opinions sont de plus en plus catastrophiques, au point que la direction refuse d'en rendre public les détails. Les salarié(e)s sont désabusé(e)s, fatigué(e)s par les réorganisations et leurs espoirs de reconnaissance sont aujourd'hui anéantis.

Maintenant que les questions de salaire et de déroulement de carrière ont été enterrées, que vont-ils inventer pour donner l'illusion d'une reconnaissance au travail, alors que l'objectif est de dégouter le personnel pour qu'il quitte RENAULT dans le cadre de l'accord de compétitivité ?

Une vieille idée revient alors sur la table : le réaménagement des surfaces de travail !

Et G. Gascon a soudain la révélation : réorganiser les surfaces de travail pour mieux travailler en équipe et rapprocher les collaborateurs, sans remettre en cause la compression des effectifs et la pression des plannings bien sûr ! Trop de place est perdue, il faut optimiser !

Pour s'attaquer à ce problème, il est fait appel à un consultant présenté comme LE spécialiste de l'aménagement des espaces de travail innovants : APPLIED RESEARCH & CONSULTING, une nouvelle société américaine.

Avec elle, deux équipes de salarié(e)s testeurs sont désignées pour mener à bien l'étude :

- un plateau « équipe projet véhicule », BJA à l'Avancée,
- un plateau « métier » dans la Ruche, concernant la DEASC.

Le projet est rondement mené. Les salarié(e)s sont convié(e)s en catastrophe à des séances post-it obligatoires durant lesquelles ils expriment leurs difficultés : problèmes de bruits, de place, manque d'espace de réunion. Mais pas seulement, ils en profitent au passage pour rappeler la charge de travail, la désorganisation et le manque de ressources. Mais là n'est pas le sujet.

L'ensemble est repris et malaxé par le consultant, pour imposer aux salarié(e)s un aménagement dès l'automne. Ambiance lounge, canapés et vitrages, verbiage branché *workcafé* et *quietzone*.

Au premier abord, on serait tenté d'être séduit. Sauf que la demande « *d'oxygène* » est traduite par une multiplication de surfaces collectives dédiées à chaque tâche **au détriment des espaces individuels** (bureau + armoire + circulation) **désormais réduits de moitié avec 4,8m² au lieu de 8 !**

Densification et promiscuité, nomadisme, rangements personnels réduits à des casiers en entrée du plateau... c'est l'autre facette du concept.

L'usage du téléphone est réservé à des boxes individuels vitrés, la moindre conversation devra s'effectuer dans le lieu adéquat, nécessitant ainsi une discipline de fer.

Une parfaite contradiction avec l'esprit initial du plateau « *open space* » créé pour favoriser l'échange continu et la spontanéité nécessaires au déroulement de tout projet véhicule.

Mais pourquoi l'augmentation des surfaces collectives ne cohabiterait-elle pas avec nos 8m² individuels ? Simplement parce que la direction a décidé que tout doit se faire à iso surface.

Déguisé comme l'expression des salarié(e)s, ce projet est celui de la direction.

Elle avait déjà tenté de réduire la surface des postes de travail en 2008 et 2012, mais en respectant les instances CHSCT et CE. A l'époque, pour déroger au 10m², le directeur des établissements d'Ile de France avait garanti le respect de 8m² par poste de travail.

Aujourd'hui, la direction passe en force !

Ces aménagements sont menés à l'encontre de toutes les préconisations pour la santé au travail (normes AFNOR NF X 35-102) et des recommandations de l'INRS (Fiche pratique de sécurité ED23). Mieux encore ! Ils battent en brèche les propres préconisations du Service Conditions de Travail de RENAULT (document de 2012) ! Comment le « *besoin d'intimité* », jugé « *fondamental* » en 2012, peut-il aujourd'hui être à ce point piétiné ?

Bref : des conditions impossible à transversaliser à tous les secteurs du TCR, au regard de la diversité des métiers. Les personnes en situation de handicap sont les grands oubliés. Résultat : des aménagements inadaptés au personnel en fauteuil.

Quels seront les avis des CHSCT et de la médecine du travail, complètement tenus à l'écart et consultés après lancement de la phase pilote ?

Dans une entreprise obsédée par la moindre économie, comment a-t-on trouvé le budget pour le test en cours ? Et ensuite, quel sera le coût de l'opération étendue à l'ensemble du Technocentre ?

C'est carrément le marché du siècle ! Et curieusement, ni la direction, ni APPLIED RESEARCH & CONSULTING, ne communiquent sur un point singulier : ce consultant est une filiale de STEELCASE ayant pour activité principale d'être le plus gros vendeur américain de mobilier de bureau !

Mensonge par omission ?

La direction de RENAULT prétexte la sous performance pour optimiser nos bureaux en préfigurant une nouvelle organisation du travail, faisant fi de toutes les règles et recommandations françaises et européennes. **Le mirage de la Qualité de Vie au Travail risque rapidement de se transformer en Cauchemar Quotidien.**

**MESSIEURS LES DIRECTEURS : ARRÊTEZ DE NOUS MENER EN
BATEAU AVEC VOS CONSULTANTS AMÉRICAINS !**

**SUD VOUS DEMANDE D'ECOUTER LES SALARIÉ(E)S :
AU LIEU DE GASPILLER DES MILLIONS EN CASSANT NOS
BUREAUX, AUGMENTEZ NOS SALAIRES ET EMBAUCHEZ !**

