

INFO CE

DIQG : UNE RÉORGANISATION AU PAS DE COURSE !

Information CE le 11/04 → consultations CHSCT à partir du 13/05
→ vote CE le 23/05 → communication aux équipes le 24/05
→ application le 01/06 !

En s'appuyant sur un document interminable et incompréhensible, la direction lance les consultations des CHSCT et du CE à un rythme effréné.

Présentées comme une formalité, ces consultations doivent déboucher sur une approbation. Mais que comprendre à ce document de 138 pages avalé de force ?



En septembre, près de 9000 personnes seront éparpillées dans toutes les directions.

Il paraît que tout devrait se simplifier, mais que va-t-il se passer concrètement ?

Sans que l'on nous ait présenté les inconvénients de l'organisation actuelle, le maillage de l'ingénierie va être complètement reconstruit, façon NISSAN.

En dehors des formules ronflantes comme « l'innovation va se recentrer sur le projet », la création de « *plannings de décision* », on a du mal à saisir les arguments.

Cette nouvelle organisation veut changer nos méthodes de travail ; les échanges passeront par une contractualisation généralisée entre les directions, formalisés par des cahiers des charges avec attendus et jalons.

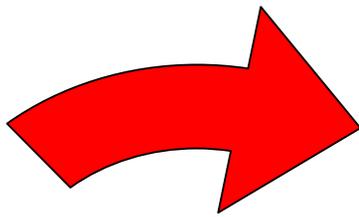
Les salariés habitués à travailler en étroite collaboration garderont leurs missions d'origine, mais leurs relations professionnelles seront transformées en rapports client-fournisseurs.

Ceux qui se débrouillent aujourd'hui par le dialogue et la relation humaine, avanceront demain à travers des procédures et une formalisation des tâches.

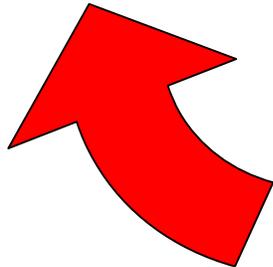
Ce rapport marchand imposé par la financiarisation montre déjà ses limites dans les relations entre RENAULT, les prestataires et les RTX. Loin d'en tirer les conséquences, nos décideurs s'entêtent au contraire à propager ce schéma pour les salariés RENAULT entre eux.

Et pour quel impact ? Le personnel travaillant sur les plateaux projets serait redéployé géographiquement, 1/3 changeraient de chef d'UET, mais pas seulement...

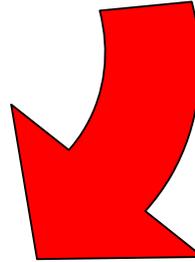
Signature de l'accord de compétitivité pour pérenniser les dividendes au lieu des emplois



GPEC + Suppressions de postes y compris dans l'ingénierie et le tertiaire...



Réorganisations + cœur de métier + Postes sensibles/critiques + transferts vers RTX



Combiné au départ de 2500 personnes d'ici 2016, on peut imaginer ce que ce nouveau mode de relation aura comme conséquences, tant sociologiques que sur la charge de travail.

Sur cette issue tant redoutée par l'ingénierie française, le projet de réorganisation est loin d'apporter des garanties...

...Et une fois l'activité bordée et saucissonnée, il sera plus aisé de l'externaliser.

Le canular de l'iso-effectif

Comme on nous explique que cette étude avait débuté avant les « réflexions » sur la compétitivité, aucune suppression de poste n'y est incluse. Cela suffira-t-il à reconforter les ETAM et les Cadres réduits à l'emploi de boîtes aux lettres ?

Celles et ceux dont on a ralenti l'activité, y compris à un niveau insoupçonné comme des directeurs, ne seront pas rassurés en apprenant que 7% des managers sont voués à perdre leur activité managériale...

Pas question non plus d'en apprendre davantage sur le « cœur et le non-cœur de métier », officiellement le recensement n'est pas terminé. Pourtant, on sait par exemple que le site de Rueil est prévu à la fermeture et que les 4/5ème des postes de Lardy sont classés sensibles. Et sur Guyancourt-Aubevoys ?

Pour les élus SUD, on quitte le domaine de la réorganisation pour celui du chambardement. Dans leur rapport technique 2012, les médecins du travail et le personnel infirmier abordent d'ailleurs le sujet en livrant toutes leurs craintes sur la dérive des risques psychosociaux associés.

Redécoupage, suppressions de postes, redéploiement d'activités et externalisation, avec en point de départ un projet mal présenté qui n'explique en rien comment pourront être menés simultanément les activités de réorganisation et redéfinition du travail individuel.

Sans explication sur la méthode et l'impact précis sur le personnel, sans information en lien avec l'accord de compétitivité et ses 2000 à 2500 suppressions de postes, sans détail sur les activités classées en non-cœur de métier, comment se prononcer ?

SUD constate que les informations mises à disposition des CHSCT et CE ne permettent nullement aux instances de délibérer et d'émettre un avis circonstancié, c'est la raison pour laquelle les élus SUD des CHSCT refusent la pression d'une consultation bâclée et demanderont le recours à un expert conformément à ce que prévoit la loi dans de pareil cas.