

## C. TAVARES : « Il va falloir être heureux avec moins »

(CCFA du 18/10/12)

## OBSERVATOIRE DES EMPLOIS

## TALENT @ RENAULT

## PACTE DE COMPETITIVITE



## C. GHOSN « Renault n'existera plus dans sa forme actuelle.... »

Tandis que nos dirigeants martèlent les médias pour dénoncer la situation catastrophique de notre entreprise, discrètement par petites touches successives, se met en place un vaste plan de réorganisation visant à dégager le maximum de bénéfices au dépend des salariés :

## PACTE DE COMPETITIVITE

En prémices de l'annonce de ce prochain contrat discuté en secret avec les syndicats CFE-CGC CGT-CFDT et FO, C. Tavares vient d'annoncer dans *AUTOMOTIVE NEWS EUROPE* que « pour réduire les coûts, les salariés de Renault vont devoir agir comme s'ils dépensaient leur propre argent, en considérant le constructeur comme une entreprise familiale ».

Ce nouveau contrat s'inspire de l'accord catastrophique de CONTINENTAL, « travailler plus pour gagner moins », qui malgré un chantage à l'emploi n'avait pas empêché la fermeture du site de Clairoix tout en développant une usine en Roumanie.

Quelque soit son ampleur, l'objectif de ce plan ne vise pas à pérenniser des emplois, mais au contraire à préparer la fermeture des usines pas assez rentables pour Mr Ghosn !

## OBSERVATOIRE DES COMPETENCES

Un communiqué interne du 4 octobre annonçait que chaque salarié sera informé par voie managériale d'ici la mi novembre, des perspectives de son métier et des plans d'actions associés.

Dit autrement, chacun de nous saura si ses compétences sont « critiques ou sensibles ».

**La criticité de chaque poste est définie par un « observatoire des métiers » mis en place suite à l'accord GPEC signé par les syndicats CFE-CGC CFDT et FO et dont le fonctionnement est totalement opaque pour l'ensemble des salariés !**

# **TALENT@renault ou comment les managers doivent classer les salariés**

Tandis que la direction se contente d'informer les CHSCT et le CE sur la nouvelle plaquette descriptive des entretiens individuels, elle se garde bien de communiquer sur ses objectifs et sur les bases œuvres de triage que devront accomplir les chefs d'UET.

**Sous couvert d'une méthode achetée au prix fort et clef en main au cabinet américain Hay qui fournissait déjà « les lettres de transparence », il s'agit grâce à une usine à gaz de trouver tous les justificatifs nécessaires pour niveler par le bas les revenus et isoler chaque salarié. A la notion de poste sensible ou critique s'ajoute maintenant le tri par la performance :**

Selon cette méthode, chacun d'entre nous sera « positionné » dans un tableau nommé Job Mastery/Potentiel. De ce tableau le salarié ne connaîtra que sa position (transforme-développe-maitrise-Progrès attendu). Mais son POTENTIEL (pudiquement appelé low/moderate/high) restera confidentiel !

La rémunération de base de chaque salarié sera ensuite revue selon ses COMPETENCES prédéfinies selon le tableau Job Mastery, le niveau de RESPONSABILITE et le positionnement sur le MARCHE. Enfin s'ajoutera une partie variable liée à la PERFORMANCE individuelle et collective.

Rien de mieux pour expliquer l'octroi abusif de fortes rémunérations que s'alloue le top 10 et ses colistiers, tout en s'appuyant sur la sempiternelle lettre annuelle où Renault ne cesse de nous dire que nous sommes au dessus du prix moyen du marché, pour justifier la baisse de nos rémunérations !

**Dans un premier temps (2013) seuls les cadres seront concernés par l'évolution de la cotation de la rémunération et la direction ne se cache pas de vouloir l'étendre aux ETAMS (2014) (suppression des AGS ? de l'ancienneté ? ....)**

## **LES SALARIES N'ONT PAS A ETRE DES PIONS BALLOTES AU GRE DES FANTASMES DE NOS PATRONS !**

SUD refuse de cautionner une telle méthode de management, qui ne fera que favoriser les individus carriéristes au dépend de la collectivité. Le positionnement sur le marché, associé au pacte de Compétitivité est un nouveau chantage dans lequel la direction veut isoler chaque salarié et en particulier les plus précaires.

**IL EST TEMPS DE METTRE FIN A L'OMERTA SUR LES CHOIX AVEUGLES OU HYPOCRITES DE NOTRE DIRECTION QUI REORGANISE EN PROFONDEUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL AU MEPRIS DES INTERETS DES SALARIES.**

**SUD remercie les salariés pour sa forte progression aux élections au CA. : 26% des voix des ETAM et APR sur l'établissement de Guyancourt. SUD agira par tous les moyens au coté des salariés pour s'opposer à toute discrimination concernant le travail et l'emploi.**