



email : tcrcgtrenault@wanadoo.fr	TCR	tél : 01.76.85.12.52
www.infos-cgt-technocentre.com	CTA	tél : 02.32.77.63.21

Réorganisation de l'ingénierie

Tract n°09 – Mercredi 25 avril 2015

UN PROJET FINANCIER AU DETRIMENT DE L'HUMAIN

Par obligation due à la réglementation du travail, notamment le respect des prérogatives des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), la direction a convoqué les CHSCT pour une information/consultation relative uniquement à son projet de convergence dans l'ingénierie, alors qu'en CCE de janvier 2015 elle avait aussi présenté les projets de convergence aux RH et à l'informatique, a-t-elle oublié que des salariés de ces directions travaillent aussi au TCR? Les intéressés apprécieront !

Cette énième réorganisation, de son point de vue, est pour répondre aux dysfonctionnements créés par celle dite de « BILLIG ». Mais dès les premiers paragraphes elle donne la vraie raison : C'est pour obtenir 5% et plus de MOP avec 8,5 millions de véhicules, comparativement aux autres constructeurs automobiles.

Mais a-t-elle réellement fait le bilan « BILLIG » ? Nous ne trouvons dans le dossier présenté aucune trace de quantification de la charge de travail par direction/service/UET. Suite à l'accord de compétitivité de 2013, les effectifs seront réduits de 2000 salariés à l'ingénierie à l'horizon fin 2016, et rien au niveau des conditions de travail (déplacements induits, formation à un nouveau métier, etc).

Par contre, nous notons que les compétences nécessaires au développement de notre entreprise dans le contexte V3P font défaut car la dispense d'activité, entre autre, devient la solution palliative à la désorganisation perpétuelle dans les UET.

Espérons que ce projet ne conduise pas les salariés Renault SAS à devenir des subalternes de responsables de l'alliance Nissan ou simplement des pilotes de prestation ou de fonction sans prise réelle sur leur définition technique.

La communication, de la direction, faite à coup de redescentes d'informations à tous les niveaux, soit collectivement, soit individuellement, cherche surtout à convaincre que tout va bien dans le meilleur des mondes puisqu'elle a tout pensé pour nous (le fameux faites-nous confiance) et qu'elle a prévu un plan d'accompagnement au changement.



Mais qu'en est-il des parcours de carrières déjà engagés en terme de mobilité, de passage cadre ? Faudra-t-il se résigner à son sort ou se battre pour le respect des engagements pris ?

Le doute est permis lorsque nous analysons dans le détail ce fameux plan d'accompagnement. Les RH et les médecins du travail serviront de pompiers en allant dans les comités de direction, les réunions de service et d'UET, en recevant individuellement les salariés et tout ceci à iso-effectif et en continuant leur propre activité. Sont-ils des surdoués ou ont-ils des horaires de travail à ne pas en finir ?

La direction prend un risque à transférer le stress des uns chez les autres. C'est RENAULT qui prend la décision du manque d'embauche, avec une mise en application trop rapide de son projet compte tenu des véhicules en cours de définition et de développement selon l'outil V3P et des aléas dans certains secteurs non convergés actuellement. Les conséquences néfastes sur les conditions de travail seront importantes pour tous les salariés.

En définitif, ce projet ressemble à une structure dépourvue des composants de base servant à sa solidité :

-Que deviennent les notions de cœur/non cœur avec les activités Nissan

-A-t-on pris en compte et budgété les déplacements professionnels inter-sites, inter région, entre Nissan et Renault pour certains salariés.

-Certains métiers/UET vont disparaître

La CGT n'a jamais signé un chèque en blanc sans contrepartie pour les salariés et le développement de l'entreprise par conséquent ses élus ont voté contre ce projet qui ne répond ni :

1. Au besoin humain en termes d'évolution et reconnaissance professionnelles et en termes d'emploi.

2. Au besoin de développement de Renault par une gamme produit satisfaisant les besoins clients.

Qu'en pensent-ils

Dans certains secteurs la réorganisation a été imposée par des dirigeants qui ne seront plus aux même postes après l'application de la réorganisation. A tous les niveaux, ces choix sont incompris mais comme ils sont imposés les salariés devront faire avec !

Un leader ingénierie : Le découpage de mon secteur en « grands métiers » plutôt que par projet, entrainera des disfonctionnements en rajoutant des interfaces entre UET et rend mon métier moins intéressant. Je ne suis pas certain de rester au même poste dans quelques mois.

Un pilote métier : l'intégration des pilotes métiers dans les UET de développement, c'est la fin du « métier fort » qui nous a permis d'avancer dans la qualité de nos produits.

A la DE-VB (Ex. DICAP) : Le service calcul et expertise caisse part à la DEA-P (alliance). DE-VB n'est plus en possession de toutes les compétences pour développer la caisse.

Contre l'austérité, les attaques contre le monde du travail (Loi Macron), le droit syndical (future loi Rebsamen), les retraites complémentaires (négociations avec le MEDEF), mobilisons nous pour la manifestation nationale à Paris
Jeudi 9 avril 2015