



Bulletin d'Information

novembre.23

VSF

EDITO

L'engouement d'une partie des salariés du groupe pour les plans de distribution d'actions démontre à la fois notre appétence pour les jeux d'argent et le peu d'impact de l'inflation sur notre niveau de vie. Il y a fort à parier que cet enthousiasme pèsera lors des prochaines négociations salariales. Car enfin, qui de normalement constitué irait augmenter le salaire d'une personne qui s'empresserait de le jouer au casino ?

Au-delà de la propagande d'entreprise qui met en avant le renforcement du sentiment d'appartenance, qui vise à fidéliser les effectifs, attirer de nouveaux talents et asseoir une base d'actionariat solide, quelles sont les raisons qui motivent l'entreprise à proposer l'attribution d'actions gratuites et leur achat avec une forte décote ? On peut retenir notre attention ; l'allègement du forfait social. Fixé à 20 % avant la loi PACTE de 2019, il n'est plus que de 10 %. Le groupe paie moins d'impôt.

Acquérir des actions permet d'investir dans l'avenir du groupe. Dans le contexte du plan, cette affirmation est fautive. C'est même le contraire qui se produit. Le plan de distribution d'actions a de réelles conséquences sur les comptes de l'entreprise. Le scénario est simple : la direction, avec l'aval de l'assemblée générale, achète sur le marché le volume d'actions pour ensuite les distribuer gratuitement ou les revendre avec une décote aux salariés. Le dernier plan

de ce type aura coûté au groupe la somme de 58,3 millions d'euros. Pour mémoire, la même année, il enregistrait un résultat financier non consolidé de -700 millions d'euros. Aujourd'hui, ce genre de plan d'actionariat salarié n'a pour seul objectif que de soutenir le cours de l'action à bon compte.

Les salariés sont associés aux projets et aux performances du groupe. De nouveau, cette affirmation de la propagande est à la fois fautive et pernicieuse. Fausse, car les salariés ne participent jamais aux débats sur la stratégie du groupe. Une fois par an, ils sont autorisés à venir manger des petits fours au Carrousel du Louvre et à voter pour des résolutions toutes plus absconses les unes que les autres.

Pernicieuse enfin, car l'accroissement des performances du groupe incite l'actionnaire salarié à réduire les coûts fixes, dont la masse salariale fait partie. De façon caricaturale, il se licencie pour augmenter le dividende. Absurde !

Même si je suis convaincu que derrière chaque action il y a du sang et des larmes, il reste néanmoins vrai que pour qu'un plan d'actionariat salarié ait un impact positif sur l'économie de l'entreprise, il suffit qu'elle procède à une augmentation de capital ou à une distribution d'actions d'une nouvelle entreprise. Or ce n'est pas ce qu'a décidé le conseil d'administration.

Plus vite, plus loin, plus fort

Le projet d'aligner nos plannings de développements sur ceux des constructeurs chinois est-il réalisable ? Dans les conditions actuelles de l'organisation du travail, du niveau de l'effectif et de la complexité des voitures, cela apparaît comme ambitieux.

Depuis que la course aux profits est devenue sa seule préoccupation, l'entreprise n'a eu de cesse de vouloir réduire les temps de développement. Le prétexte invoqué est toujours « le péril jaune ». Dans les années 80, l'arrivée sur le marché européen des voitures japonaises et de leur modèle de gestion de production allaient pousser le groupe Renault à réduire le planning du projet TWINGO, de 60 mois, 260 semaines, à 47 mois, 208 semaines, pour le projet MEGANE en s'appuyant sur une organisation du travail basée sur le « toyotisme ». Aujourd'hui, c'est l'invasion de voitures chinoises qui est le moteur du nouveau projet de planning de développement en 104 semaines. Mais les conditions de réussite de son aîné ne sont plus d'actualité.

Sous les coups de butoir de la finance, l'entreprise a massivement délocalisé son ingénierie, comme elle l'a fait pour la production, dans des pays où le droit du travail et les droits de l'homme sont bafoués. Sous cette pression, elle a vidé les bureaux ; pas seulement d'hommes, mais de tout un savoir-faire. Cette intelligence disparue pèse lourd, tant dans la réussite de nos audacieux projets que sur le moral. De plus, dans ce pilotage

par le profit, résoudre un problème simple devient un incessant aller-retour entre explication et contrôle. Des échanges rendus complexes, difficiles voire tendus entre des salariés de formations, de langues et de cultures différentes. De fait, le temps de résolution s'allonge, engendrant stress et anxiété à l'approche de jalons importants.

La division du travail de conception qui ventile aux quatre coins de la planète une part de plus en plus importante des tâches, conjuguée au manque total de confiance a des conséquences tout aussi désastreuses que la baisse des effectifs ou la communication. Hérité du taylorisme qui a toujours soutenu que par essence l'employé et l'ouvrier sont bêtes et réfractaires au travail, le contrôle est omniprésent. Le plus bel exemple en est le nombre toujours croissant d'indicateurs de pilotage et la création du concept de « management contrôle ». Tout est monitoré à toutes les strates de la hiérarchie projet et métier. Et gare à celui pour qui l'indicateur clignote en rouge ! Cet aspect de la division du travail et du taylorisme ne saurait occulter le temps mobilisé à la mise en œuvre du contrôle. Combien de temps passons-nous à créer de nouveaux indicateurs, à les nourrir, à relancer et menacer les retardataires pour qu'à la fin, la veille du jalon, motivé par des objectifs personnels, un « chef » fasse pression de tout son poids hiérarchique pour transmuter le rouge en vert. Toute cette suspicion, ce temps perdu laisse de côté l'essence même de ce qui motive l'engagement ; la qualité et la satisfaction du travail réalisé qui font la réussite de toutes les entreprises.

N'aurait-on rien appris de nos 20 ans de vie commune avec Nissan, n'aurait-on rien retenu de nos expériences malheureuses en Chine, de nos partenariats, pour qu'une délégation soit dépêchée dans l'Empire du Milieu pour comprendre comment ils travaillent ? Lorsque l'on prend le temps de poser la question à ceux qui étaient en mission là-bas, ils répondent que le plus gros du travail de conception est réalisé en amont. Les 24 mois correspondent aux phases de développement et d'industrialisation. Il y a trente ans, c'est le même constat qui a poussé Renault à réduire son planning.

Si la direction de l'ingénierie souhaite que son projet de planning ne soit pas un nouveau fiasco, elle a l'obligation de prendre en compte les dysfonctionnements de son organisation du travail. Elle a le devoir d'écouter les ingénieurs, cadres et techniciens lorsqu'ils réclament la réduction des chaînes de décision, un renforcement de leurs responsabilités, le retour à la logique plateau quand ils dénoncent la frilosité de la hiérarchie à prendre des décisions, la baisse des effectifs ou encore l'externalisation forcée.

Les arguments qui décrivent l'ingénierie comme retorse et réfractaire au changement, à la lumière de ce texte, ne suffiront plus pour justifier tout nouvel échec. Il lui restera toujours la possibilité de travestir la réalité ■

	Planning	Du concept freeze au Manufacturing Approval	Du pré-contrat à Manufacturing Approval
2005	E=MC2	157 semaines	130 semaines
2010	V3P	139 semaines	110 semaines
2023	V3P4	171 semaines	195 semaines
projet	24 mois	142 semaines	121 semaines