



## VERS UNE PRISE DE CONSCIENCE

Nous vivons une transformation radicale de Renault au niveau financier, organisation du travail et management.

Elle bouleverse les conditions et la nature du travail du management intermédiaire, Technicien, Ingénieurs et cadres encadrant le travail.

Depuis les années 90, nous assistons à une déstabilisation du travail. Les objectifs financiers et la culture du résultat se sont imposés, tandis que les pratiques managériales et le recours aux nouvelles technologies ont accentué leur disponibilité à l'égard des entreprises.

Ces dernières ont par ailleurs procédé à des réorganisations (fusions - acquisitions, délocalisations, sous-traitance, etc...) et à des restructurations importantes, menaçant l'emploi et l'activité tout en générant de l'incertitude.

Depuis 2 ans, cette déstabilisation chez Renault s'accélère : **Démantèlement financier du groupe en myriade de sociétés, modification des conditions de travail (Télétravail, parcellisation du travail en tâche Agile, multiplication des tâches administratives sans réelle valeur ajoutée, prédominance du pilotage par des indicateurs « pastèques », vert à l'ex-**



**térieur mais rouge à l'intérieur), déqualification du travail (passage de la classification du salarié selon ses compétences en une classification selon son emploi du moment), disparition progressive de l'encadrement « expert » du travail par des gestionnaires de «ressources humaines».**

Face à cette attaque systématique du travail, les techniciens et cadres ont oscillé longtemps entre « soumissions et loyautés » envers les injonctions du « haut management », et début de révoltes individuelles conscientes (démissions, RCC et de départs anticipés) ou inconscientes par des arrêts de travail<sup>(1)</sup>.

Longtemps le salarié pleurait le départ de SON entreprise Renault (ou de la REGIE pour les plus anciens) ; aujourd'hui, le départ est malheureusement devenu un

« OUF » de soulagement, le salarié ne se reconnaissant plus dans SON entreprise.

Mais les récentes turpitudes du haut management, comme le scandale de Carlos Ghosn, ont entamé cette « loyauté » inconditionnelle du management intermédiaire aux orientations du haut management ; les récentes luttes des retraites ont éveillé chez beaucoup la nécessité de la lutte collective.

Ce sentiment de révolte s'accroît en ce moment surtout quand le Haut management envoie ses soldats du management au « charbon » pour déployer la nouvelle classification (Fiche D'Emploi).

Après que l'IUMM ait sabré le champagne à la signature de la Nouvelle Convention Collective par l'ensemble des OS représentatives (Excepté bien sûr de la CGT), il est effectivement demandé à l'encadrement intermédiaire de transformer l'essai sur les classifications, qui est pourtant une véritable régression pour le monde du travail.

A contre cœur, le management intermédiaire s'exécute mais en ayant pleine conscience du sale boulot demandé : « A ce stade en tout cas, on s'appuie outrageusement sur les managers pour faire passer la pilule et tâter le terrain, nos pa-

<sup>(1)</sup> - Les départs anticipés sont souvent accompagnés de mails amers du partant dénonçant la dérive du travail actuel

- Les arrêts de travail faisant suite à un Burn, Bore, Brown OUT

trons veulent en faire un non-événement » nous rapportait un Chef de Service.

Nous sommes, peut-être, à un moment historique où la prise de conscience peut inverser le rapport des forces. Mais cela dépend de nous ...

**Il ne s'agit plus de démissionner individuellement pour désaccord avec la ligne directrice du haut management, mais de trouver ensemble les moyens pour remettre notre entreprise dans la voie du progrès social et de l'intérêt commun.**

L'encadrement intermédiaire (Technicien, Ingénieur et Cadre encadrant) a plusieurs possibilités à sa disposition pour retrouver le sens du travail « bien fait ».

- **Se syndicaliser à la CGT**, pour rompre son isolement et son individualisme.

- **Réinterpréter les consignes**



du « Haut management » dans l'intérêt des salariés en privilégiant la proposition de solutions technico-économiques favorisant l'humain et relocalisant le travail au plus près des besoins sociaux.

- **Réorienter l'écriture des fiches d'emplois vers des fiches de compétences<sup>(2)</sup>.**

- **Réorienter les indicateurs « pastèques » vers des indicateurs sur de la VRAIE valeur ajoutée.**

- **Déployer sa valeur d'expert et d'ingénieur plus que le remplissage de tâches administratives**

(Ticket ...) générant de la non-valeur ajoutée et surtout une perte de sens du travail.

- **Dépasser le cloisonnement des services** rangeant nos activités dans des centres de profits pour un travail collectif nécessaire à la réalisation des besoins sociaux.

- **Imposer son activité et résister au coût de l'APLD payé par la collectivité** pour augmenter la productivité relative du Capital.

- ... (à chacun de trouver ses solutions dans sa propre activité).

Dans ces conditions, l'encadrement peut se réapproprier le sens du travail et sortir de la logique mortifère de la stratégie financière de notre haut management.

Comme le disait en son temps un célèbre barbu : « **le capital épuise les deux seules sources de toute richesse : la terre et le travailleur** ».

<sup>(2)</sup> Les fiches de compétences font référence aux qualifications à déployer. Une qualification est soit certifiée par un diplôme soit par une expérience acquise lors de son parcours professionnel.



**CASSONS** notre isolement et individualisme en nous rencontrant, **REPENSONS ENSEMBLE**, le travail, l'entreprise, le pouvoir au sein de celle-ci et **TRAVAILLONS** au service de l'humanité (couverture des besoins sociaux en respectant son environnement).

**J'AGIS EN MILITANT avec la CGT !**