

Renault is back :
c'est Vilvoorde
saison 2 ?

l'étincelle

TECHNOCENTRE

Renault
Guyancourt

www.etincelle-technocentre.com - pour la construction d'un parti des  travailleurs communiste révolutionnaire - mardi 2 octobre 2012

Le 9 octobre, manifestons contre l'austérité et pour interdire les licenciements

Samedi soir sur nos écrans télé, on a pu voir les ouvriers de Ford Blanquefort, venus de Bordeaux, et ceux de PSA d'Aulnay, investir le Salon de l'automobile pour y semer un joyeux bazar.

Les reportages de France 3 ont également montré les salariés des différentes entreprises du 93, rejoints par ceux de Ford, aux côtés de ceux de PSA, lors du rassemblement de l'après-midi à la cité des 3000 d'Aulnay.

Ce qui était aussi remarquable, c'est qu'au salon de l'auto les ouvriers qui manifestaient ont reçu un accueil enthousiaste et solidaire de la part du public. Car ceux qui viennent admirer les belles mécaniques du Mondial (sans pouvoir se les payer d'ailleurs !) sont souvent eux-mêmes des travailleurs qui craignent pour leur emploi.

Alors tant mieux si ceux qui se battent en ce moment dans toutes les entreprises, nombreuses, où plane la menace des licenciements, parviennent à attirer l'attention de ceux qui ne se battent pas encore, mais pourraient les rejoindre bientôt !

Chantage patronal

Car le patronat, de son côté, est plus que jamais résolu à mener l'offensive contre les travailleurs.

En témoignent les récentes déclarations de Philippe Varin et Carlos Ghosn, PDG de PSA et de Renault, sur la « compétitivité ».

Ces messieurs, la bouche pleine de profits (588 millions d'euros pour PSA, 1,2 milliards pour Renault en 2011) en appellent au gouvernement pour assurer plus de « flexibilité » et faire baisser le « coût du travail ».

Tout cela dans le seul but de grignoter le plus de parts possibles sur le marché mondial, en s'entendant pour mener la guerre aux travailleurs.

C'est ainsi que les patrons réclament en chœur la possibilité de licencier comme ils l'entendent, et de surcharger de boulot ceux qui restent tout en gelant leurs salaires, pour faire toujours plus de profits. Là-dessus, plus question de concurrence : Varin, Ghosn et tous les autres, oublient bien vite leurs différends, dès lors qu'il s'agit de mettre au point une stratégie pour presser les travailleurs comme des citrons.

Stratégie qui passe, d'abord, par les (trop !) fameux accords de « flexibilité » ou de « compétitivité » que les patrons comme le gouvernement essaient de faire avaler aux salariés. Baisse des effectifs, mobilité interne forcée, suppression de RTT... en échange de déclarations bidon sur le maintien de l'emploi.

Et tout cela se fait avec la complicité du gouvernement socialiste, qui appelle ces accords du « donnant-donnant ».

Une complicité active d'ailleurs, puisque Hollande vient de dévoiler son plan d'austérité : au programme, hausse d'impôts même pour les ménages modestes, et coupes claires dans des budgets comme celui de la santé et de la culture, bref coup bas sur coup bas et la volonté, là aussi, de faire payer la crise aux travailleurs.

Refusons l'austérité

Face à ces attaques en règle, les travailleurs doivent se donner leur propre stratégie. Et commencer par coordonner les luttes qui existent déjà. Après la manif au Salon de l'auto, une cinquantaine de travailleurs de Ford se sont joints, à l'invitation de la CGT de PSA Aulnay, au rassemblement organisé à la Cité des 3000, où ils ont retrouvé leurs camarades de PSA, mais aussi ceux de Sanofi, Air France, Presstalis, Magneto (sous-traitant de PSA) et de bien d'autres entreprises plus petites.

C'est à ce genre d'occasions que l'on peut poser les premières pierres d'une telle coordination. Il faut que ceux qui se battent déjà unissent leurs forces, et s'adressent aux autres travailleurs, dans le privé et dans le public, car les problèmes sont les mêmes pour tous.

Refusons l'austérité, les accords piégés du patronat et du gouvernement, et imposons certaines mesures vitales pour les travailleurs, comme l'interdiction des licenciements et le partage du travail entre tous avec maintien des salaires.

La journée du 9 octobre contre l'austérité, peut et doit être une occasion de se retrouver tous ensemble dans l'action, dans la grève, dans les manifestations. Et de préparer déjà la suite !

Des congés de plus en plus siphonnées

Les managers de l'île De France ont reçu un mail du directeur des établissements IDF leur demandant de « *faciliter et favoriser la prise des congés individuels au sein des équipes dès la fin de ce quadrimestre* », en ciblant les 2, 8, 9 et 12 novembre, ainsi que le 21 décembre. Résultat : des chefs zélés obligent leur équipe à les poser, voire à vider leurs compteurs.

L'objectif est de siphonner les compteurs de capital temps individuel pour gonfler la marge opérationnelle, et atteindre les objectifs de Free Cash Flow. En 2011, il fallait poser le 22 décembre 2011. Cette année, c'est sans limite. Et l'an prochain ?

Sensible ou critique ? Les 2 mon général

Les salariés des ateliers de la Ruche (DIEC, DIAM) et du CRP (DIPV) sont classés en compétences « sensibles » : leur travail est progressivement transféré dans les RTx ou en simulation. Mais à cause des départs, il va quand même manquer du monde pendant ce transfert. De « sensibles », ils pourraient passer « critiques » avec augmentation de la polyvalence et de la charge de travail. De quoi devenir vraiment sensibles et de plus en plus critiques.

Les chefs de l'IV dans le collimateur

La ligne managériale de la Direction de l'Ingénierie Véhicules (DIV) fait partie des « compétences sensibles ». La direction explique pourtant que « *le rôle du manager [est] essentiel vis-à-vis des collaborateurs pour expliquer et promouvoir les mouvements indispensables à la réussite de la Gestion Dynamique des Compétences (GDC)* ». Etre manager ou comment faire passer les réductions d'effectifs tout en en faisant les frais.

Gestion du personnel par SMS

Les salariés d'Assystem en schéma 3 ont reçu par SMS vendredi soir, l'ordre de ne pas se rendre sur les sites Renault lundi matin, juste au moment du renouvellement du dernier lot de l'année. Motif : « Renault n'a pas envoyé à Assystem les commandes ». Ils ont finalement reçu lundi soir le feu vert pour retourner à leur poste ce matin.

Alors qu'Assystem a récemment annoncé son intention de réduire de 1 000 à 350 le nombre de salariés de sa branche automobile, les prestataires font les frais, comme en 2008, de la politique de réduction de coûts de Renault.

Le relevé des compteurs

Surprise lundi matin : les compteurs horaires variables affichaient zéro. Les heures capitalisées avaient disparu. Elles sont réapparues en fin d'après-midi, toujours sans un mot d'explication. Il ne reste plus à espérer que des heures n'aient pas disparu définitivement des compteurs au passage.

Bloquer les salaires : le Talent@Renault

Les managers sont envoyés en formation sur un nouveau système de rémunération, d'évaluation et de gestion de carrière appelé Talent@Renault.

Côté rémunération : l'Augmentation Individuelle (en 2013) et la Prime de Performance Individuelle (en 2014) des cadres seront fixées selon le degré de responsabilité du poste, l'évaluation à l'entretien et le niveau du marché. L'âge et l'ancienneté ne sont plus des critères. Et la direction veut étendre ce système en 2014 aux ETAM.

Tant pis pour les plus bas salaires, toujours trop payés par rapport aux autres entreprises selon la lettre de transparence. Sauf les plus hauts salaires (cadres du 9^{ème} décile) classés en dessous du panel : une véritable injustice selon la direction.

Un GIE qui va à vau-lots

Il y a 5 ans, la création du GIE Renault-Vestalia était présentée comme économique car permettant de regrouper toutes les fonctions supports. Aujourd'hui, Renault découpe ce secteur en plusieurs lots et lance des appels d'offres. Histoire de réduire encore plus les coûts et la qualité de service. Mais les salariés Renault et Vestalia du GIE ne sont pas à vendre.

Sauver l'emploi ou les profits ?

Ghosn et Tavares sont au diapason pour réclamer une amélioration de la « compétitivité » des usines Renault en France, condition du maintien de l'emploi. La direction a réuni les syndicats 4 fois depuis le 21 juin en vue d'aboutir à un accord « compétitivité-emploi ». Deux autres réunions sont prévues le 8 et le 23 octobre. Mais qu'est-ce qui se discute ? Mystère.

Baisse des coûts, le retour

Lors de l'Open Forum du 21 septembre, Tavares a donné ses recettes pour remotiver les troupes et augmenter les marges de Renault : baisse des coûts fixes et des frais généraux, augmentation des prix de vente... Avec un nouveau slogan « Renault is back ». Renault est de retour ?! Le discours sur la baisse des coûts, effectivement, ce n'est pas vraiment nouveau.

Duo et double discours

Tavares a semé le doute à l'Open Forum, répondant que sur l'emploi « nous n'excluons rien. » Et d'expliquer que c'est « l'optimisation des ressources humaines » qui permettra de se sortir de la crise. Chez Ghosn, même son de cloche : « Aujourd'hui, le principal sujet de Renault, notre urgence même, c'est notre compétitivité en France [qui] est un sujet de survie. »

Pourtant dans *Le Figaro*, Ghosn affirme que « notre situation financière n'est pas préoccupante ». *Les Echos* annonce même une augmentation des dividendes versés par Renault au printemps prochain. Le discours alarmiste est surtout réservé aux salariés.