

Travaillons ensemble

N° 6

Avril 2006

Ce numéro a été écrit en collaboration avec SANDOUVILLE

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travaillonsensemble.org
Consultez notre site : www.travaillonsensemble.org

Publication de la
section RENAULT
du syndicat

s y n d i c a t l i b r e e t i n d é p e n d a n t

CONTRAT 2009

Editorial

Depuis la journée du 9 février permettant à notre Président d'annoncer son plan *Contrat 2009* pour RENAULT, l'entreprise n'a pas été avare en communications. Que ce soit le 9 février lui-même où nous avons été réunis par Directions, les différentes Conventions ou encore tous simplement les infos transmises en réunion d'UET.

La déclinaison du *Contrat 2009* pour l'IV, appelé E³ (Efficiency for Extended Engineering) a été présenté aux élus par M. Faivre-Duboz à l'occasion du CE extraordinaire du 4 avril (1).

Lors de ce CE, certains élus ont demandé qu'une plaquette soit diffusée auprès des salariés en complément d'information à ce qui a déjà été distribué. Pourquoi pas !

Pour ce qui nous concerne, et fidèle au titre que nous avons choisi : **Travaillons ensemble**, il nous paraît tout naturel de participer à cette communication. Pourquoi un syndicat de salariés dont la notion de *bien commun* n'est pas un vain mot ne soutiendrait-il pas un projet d'entreprise ambitieux ?

Cela ne nous empêchera nullement de remplir notre mission de représentation et de défense des salariés, ni d'être vigilants sur les dérives que tout système peut occasionner.

(1) E³ est une Ingénierie déclinée en 3 axes : administrée, apprenante, et déployée.

Sommaire

- Nous soutenons le plan *Contrat 2009***
- A la rencontre de Sandouville**
- Politique emploi 2006**
- A vos claviers !**

Nous soutenons le plan *Contrat 2009*

Source d'inquiétudes pour certains, d'espoirs pour d'autres, le plan « Renault Contrat 2009 » est dans tous les esprits.

Le plan entraîne inévitablement des grands changements dans l'entreprise avec un impact sur le contenu du travail individuel. Comment gérer avec la rigueur nécessaire un projet véhicule (comme la Logan) décliné en de nombreuses versions et monté dans plusieurs pays tout en tenant compte des particularismes locaux ?

La création d'une filiale d'Ingénierie en Roumanie (Renault Tecno Romania) soulève également des questions. Mais il ne faut pas oublier que le rachat de DACIA et de RSM permet notre présence en Roumanie et en Corée (et donc notre développement), et contribue d'une façon significative aux profits qui font que, depuis 2004, la prime d'intéressement aux résultats représente plus d'un mois de salaire. Le besoin de concevoir au plus près des clients et dans les meilleures conditions de compétitivité justifie cette création. N'est-ce pas une application du *principe de subsidiarité* cher au syndicat ? Il est normal que la réalisation du Plan profite également à ces deux pays.

Cependant, les 28 nouveaux véhicules d'ici 2009 ne sont pas tous pour la Roumanie et la Corée. **Le développement du Technocentre et le rôle central de l'IV doivent rester déterminants.** Les embauches envisagées, les plans de formation déployés, l'investissement dans la réalisation du « Pôle CEM » à Aubevoye (Compatibilité ElectroMagnétique des véhicules) et la mise en place du Projet E³ pour l'Ingénierie Véhicule sont autant de signes concrets qui témoignent du rôle primordial de Guyancourt et d'Aubevoye.

Selon les propres mots de Carlos GHOSN, la réussite du Plan « n'est pas sûre ». Elle dépend de l'implication de tous et des gains de productivité que nous saurons trouver et appliquer ensemble.

Parce que le sort de RENAULT, et donc de ses collaborateurs et de leurs familles, dépend de la réussite du Plan *Contrat 2009*, nous entendons jouer notre rôle de *partenaire*.

C'est le point de vue qu'a exprimé notre Représentant lors du CE du 4 avril à l'occasion de la présentation du Projet E³ : « *Au nom du syndicat, je vous remercie M. Faivre-Duboz pour votre intervention, pas seulement d'avoir fait de la communication, mais également d'avoir eu un discours mobilisateur. Nous avons la chance d'être dans une entreprise qui marche bien, qui a de l'ambition, qui fait des profits, et qui permet à ses salariés de vivre et de bien vivre. Le syndicat de Guyancourt soutient le plan Contrat 2009 et le PROJET E³.* »

A la rencontre de Sandouville

Après la visite de Flins dont nous avons fait état lors de notre précédent numéro (consultable sur notre site Web), nous avons tenu à rencontrer du personnel de Sandouville pour savoir comment est perçu le *Contrat 2009*. L'usine est en position difficile à cause de la baisse de la demande commerciale dans le haut de gamme. En 2005, Sandouville a positionné 45 JNT (journées non travaillées) et 2006 suit malheureusement le même chemin.

Travaillons Ensemble : Vous travaillez à l'atelier Proto de Sandouville. Comment avez-vous reçu l'annonce du 9 février ?

Alors que les salariés craignaient le pire (l'ensemble de la Presse ne s'étant pas privée d'être alarmiste), l'annonce faite par notre Président, en présentant son plan volontariste de faire tourner nos usines à plein régime, a plutôt été bien reçue ici à Sandouville. Ce plan paraît cohérent avec une ligne précise, il doit réussir. Il faut une usine « Haut de gamme » qui fonctionne. Mais l'inquiétude demeure, car nous devons pour l'instant « tourner » avec nos trois véhicules : Vel Satis, Espace IV et Laguna II.

T.E. : Vous attendez la nouvelle Laguna ?

Bien sûr, le Plan 2009 ne prévoit que le remplacement de la Laguna et elle n'est prévue qu'en 2007 (Source : *Le Figaro* du 14 février 2006). En attendant, nous devons tenir. L'objectif du Contrat 2009 de positionner la nouvelle Laguna dans le top 3 de sa catégorie est pour nous vital, nous en sommes bien conscients et nous devons tous contribuer à sa réussite.

T.E. : Qu'attendez-vous du Technocentre ?

Le Technocentre doit nous livrer une voiture de qualité ; nous en avons de bons échos pour sa conception et la formation au montage à Guyancourt. Pour l'ensemble du personnel de Sandouville, les deux paramètres : « conception niveau montage et qualité » doivent être « plus qu'au top » lors de l'entrée de ce véhicule dans notre usine contrairement à ce que l'on avait connu lors du démarrage des premières Laguna. Si on réussit ce nouveau véhicule, cela nous positionne pour avoir un autre véhicule au-delà de 2009 et assurer la pérennité de notre site.

Politique emploi 2006

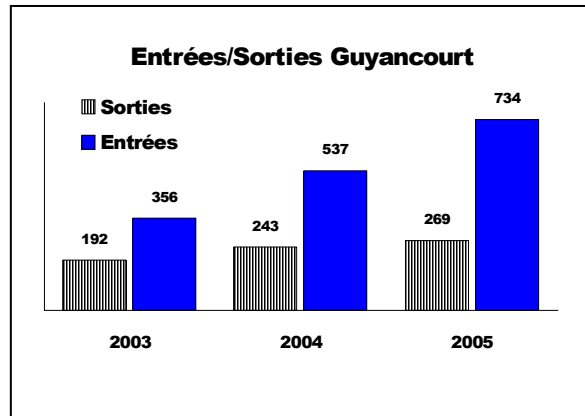
Le CE du 4 avril a été informé et consulté sur la politique emploi 2006. Le bilan des entrées/sorties a été fait au niveau de l'établissement de Guyancourt. On voit qu'un départ (CASA ou retraite) a été compensé par deux embauches. Sur cinq ans, notre établissement a embauché 2821 collaborateurs (APR/ETAM/IC). Pour 2006, les départs vont fortement diminuer (89 adhésions au système CASA qui se termine) et la prévision de recrutement est de 250 à 290 collaborateurs.

Lors de la consultation, l'unanimité des élus a voté CONTRE la politique emploi 2006 en argumentant, soit à cause de l'augmentation de la charge de travail de l'établissement, soit parce que les salariés âgés n'ont plus de perspectives de départ.

Cette position unanime a surpris le syndicat qui a fait la déclaration suivante : « *L'augmentation de la charge est plutôt une bonne nouvelle (une diminution d'activité aurait des conséquences sociales bien plus dramatiques). A partir de quand est-on « âgé » ? Pour le syndicat, la jeunesse ou la vieillesse est avant tout un état d'esprit. Si on ne part plus à 57 ans, cela veut dire que, passé 50 ans, le travailleur peut espérer avoir encore une évolution de carrière ! Dommage que le syndicat n'ait pas d'élus au CE parce que nous aurions voté POUR la politique emploi 2006. A défaut, nous donnons un avis favorable* ». (FO, qui comme nous n'a pas d'élus au CE, a donné également un avis favorable).

Ces embauches seront-elles suffisantes pour absorber la charge, limiter la sous-traitance dans certains secteurs « cœur de métier » où celle-ci est trop élevée, former les Roumains et les Coréens tout en étudiant les projets ?

Le Technocentre doit aussi profiter de la croissance de Renault.



A vos claviers !

Le plan GHOSN est une chance pour Renault et ses salariés s'il réussit. Nous soutenons ce plan, mais nous sommes bien conscients des difficultés qui ne manqueront pas de se présenter à nous.

Comment les *managers* vont-ils piloter à distances les nouveaux projets malgré les réductions budgétaires et la diminution des frais de missions et de déplacements ?

Comment, *tous*, allons-nous résister au stress et aux tensions inévitables ?

Nos lecteurs ont bien compris que nous faisons un syndicalisme différent en rappelant la centralité de l'homme dans toute société et organisation (c'est le *plus* de notre syndicat).

Si vous appréciez nos prises de positions, nous vous remercions de nous faire part de vos encouragements ou observations. Merci de nous contacter par mail : contact-tcr@travaillonsensemble.org