



Open Forum du 13 février : pas de questions ?

17 février 2014

Comme vous avez été nombreux à le remarquer, et à nous faire part de votre étonnement ou déception, les militants « Travaillons ensemble » n'ont pas posé de question pendant l'Open forum du 13 février.

Aurions-nous fait preuve de faiblesse ou d'abandon ? Aurions-nous renié notre engagement de « tout faire pour montrer qu'un autre projet rentable est possible » ?

Non. La réalité est ailleurs : curieusement, parmi les militants du « Travaillons ensemble » qui s'étaient inscrits en temps et en heure, aucun n'a eu accès à l'amphi. Nous sommes donc désolés que nos collègues et le top management aient été privés des questions que nous avons préparées pour cette occasion.

Voici nos questions :

1) La production Française s'est établie à 485 000 véhicules en 2013, toujours en baisse par rapport à 2012 (530 000). Sommes-nous en trajectoire pour l'engagement pris dans l'accord de compétitivité, à savoir 710 000 véhicules en 2016 ?

2) La convergence annoncée avec Nissan des métiers de l'ingénierie et de la fabrication, des RH et des achats ne figurait pas dans l'accord de compétitivité de mars 2013. Cet accord était-il donc insuffisant pour assurer une base industrielle solide et rentable en France ?

Doit-il être renégocié prenant en compte ces orientations stratégiques nouvelles ?

Bien sûr des questions intéressantes ont été posées :

- Laissons de côté le CV du nouveau patron d'Avtovaz, M. Andersson et son action à la direction de GM avant la faillite de ce constructeur. Les restructurations engagées à Avtovaz apparaissent comme très difficiles pour les salariés russes.
- L'usine de Pitesti fait part de ses angoisses quant à son avenir dans un contexte de concurrence directe avec les sites marocains, quant au niveau de ses ventes en France. Nous ne savons pas si la réponse aura rassuré notre collègue Roumain, mais nous en avons la confirmation : la concurrence interne fait rage, et l'activité destinée au marché français constitue un enjeu majeur pour ces sites, bien plus que les marchés locaux, quoiqu'en dise la communication officielle.
- La Qualité est réaffirmée non comme une priorité, mais comme une condition *sine qua non*. Renault doit figurer au top pour les produits en développement, au premier rang desquels figure le nouvel Espace. Nous posons la question d'une autre manière : tous les moyens sont-ils mobilisés pour la qualité de ce projet ? Cette ambition est-elle partagée par tous, quand on voit l'énergie investie par les RH pour faire partir les compétences vers l'extérieur ?

Suite page 4

Petite leçon d'empathie* à l'intention de M. Ghosn :

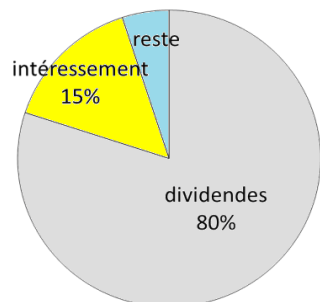
Vendredi, expliquant le plan 2017 sur l'intranet de RENAULT, Carlos Ghosn a déclaré - à juste titre - « que nous ne réussirons vraiment ce plan que s'il ya une bonne compréhension et un très bon engagement de l'ensemble du personnel qui constitue RENAULT ».

Mais de fait, 50 milliards d'euros de chiffre d'affaires et une MOP de 5% à l'horizon 2017, cela peut à la rigueur rassurer ou convaincre « les marchés » mais ça ne suffit pas en soi à créer l'adhésion et la mobilisation des salariés de Renault.

C'est pourquoi nous vous proposons tout au long de l'année 2014 de suivre un « Tableau de bord » de l'évolution des éléments concrets qui comptent à nos yeux de salariés :

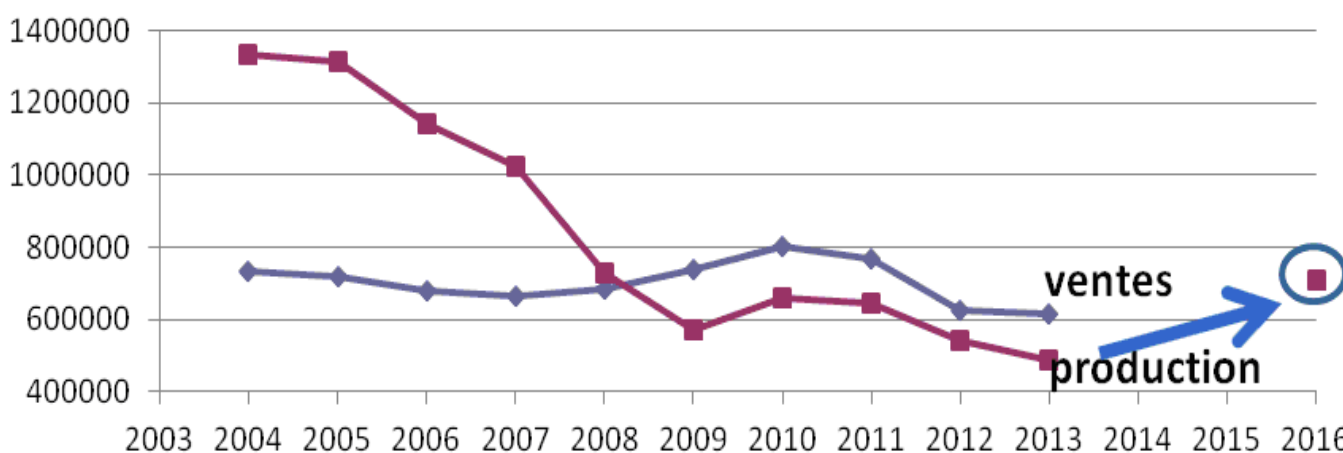
- **la part des richesses créées consacrée aux salariés** : Nombre d'emplois en France en rapport avec la charge de travail, niveau des salaires, intéressement aux résultats :

Exemple d'actualité : Affectation du Résultat Net Part du Groupe 2013 (586 Millions euros).



Nous sommes bien loin des « 1/3 pour les actionnaires - 1/3 pour les salariés - 1/3 pour l'entreprise » que laissait miroiter notre précédent président de la république.

- **la réindustrialisation de la France** : passer de 485 000 véhicules en 2013 à 710 000 en 2016.



Source : Marklines (Japon)

- **la possibilité pour chacun d'avoir un parcours professionnel** et un avenir dans l'entreprise (et pas seulement les « talents » au sens de l'élite des personnes jugées « à potentiel »).

- **l'influence des salariés dans les choix de l'entreprise** : Indépendance et force des syndicats dans les négociations, taux de syndicalisation des salariés (estimé à moins de 2% au Technocentre), rôle des représentants des salariés au Conseil d'administration.

- **l'exemplarité des dirigeants** : « Modération dans l'excès » des salaires et du montant des jetons de présence.

Si Monsieur Ghosn s'attache plus activement à ces sujets, parions qu'il en touchera les dividendes dans la prochaine enquête Hays !

* empathie : faculté de s'identifier à quelqu'un, de ressentir ce qu'il ressent

