



LE MANS

**L'efficacité  
Réformiste.**



Tel : 01 76 86 47 58

E-mail : fo.lemans@renault.com

Janvier 2008 / T 03

# AVENIR & SOLIDARITE

## USINE & DIRECTIONS HEBERGEES

**Le contexte social 2008 sera certainement très mouvementé...**

Les négociations sont déjà engagées ou en passe de l'être sur beaucoup de sujets touchant tous les salariés : on parle de retraite, de pouvoir d'achat, de temps de travail.

Chez Renault on parle aussi, mais pas trop fort, de sujets tels que la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)

Personne ne parle de l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> Mars prochain du nouveau code du travail... (*il paraît que cela ne change rien !!!! Pas si sûr...*)

**Tous ces sujets sont des menaces pour les acquis sociaux, mais ils laissent aussi présager de grands dangers sur l'emploi.**

A l'heure de la mondialisation, les risques de restructuration sont grands pour tous les salariés Européens et particulièrement Français qu'ils soient dans un bureau ou dans un atelier :

Les pressions commerciales et actionnariales redescendent sur les projets en réduction des coûts-pièces, et dans les usines pour qu'elles fabriquent moins chère et plus vite.

Le plus simple pour un patron qui pense que la main d'œuvre française est « la plus chère d'Europe » c'est soit : de réduire les salaires, le nombre de salariés ou de délocaliser !!!

Mais si l'on regarde d'un peu plus près ce qui se passe, ne voit-on pas que **l'efficacité d'une usine est directement liée à l'utilisation que l'on fait de ses ressources : humaines et matérielles.**

De cette efficacité découle l'affectation des nouveaux projets, des nouvelles lignes, du travail pour tous  
....

### **L'avenir de l'USINE (nos fabricants):**

FO pense que, au delà de 2009, l'usine du Mans et tout son personnel sont en danger si une analyse sur l'organisation n'est pas faite pour améliorer l'efficacité de l'usine –

**La DIESC, la DCV doivent tout faire pour que de nouveaux projets puissent être affectés au Mans.**

**La logistique, le SPR, la qualité et tous ceux qui ont des idées pour améliorer l'efficacité de l'usine** doivent se mobiliser pour le faire (y compris la direction de l'usine !).

Les opérateurs donnent aujourd'hui le meilleur d'eux même, personne ne peut leur en demander plus !

L'organisation, qui est autour, peut s'améliorer pour être capable de gérer plus de projets, plus de lignes...

Notre PDG n'a pas « besoin » du Mans pour faire des bénéfices dans le monde, à nous de lui montrer que nous pouvons être une usine rentable et utile pour faire des bénéfices.

**C'est notre avenir, à nous de le prendre en main.**

## **L'avenir de la DIESC (notre BE, notre Process):**

### **La délocalisation de l'ingénierie (la DIESC) est-elle amorcée ???**

- Un BEA en Roumanie, un autre en Corée, au Brésil, en Inde et pourquoi pas au Maroc...

- Une pression forte sur les coûts des « Tickets d'entrée d'étude » (TEI)

Des Local Technical Leader et des Central Technical Leader chargés d'organiser la diffusion du savoir dans les BEA internationaux...

Attention de ne pas « scier la branche sur laquelle nous sommes assis » ...

Regardez ce qui s'est passé du côté de la téléphonie : Alcatel utilisait les mêmes méthodes il y a 5 ans.

La suite, nous l'avons tous lu dans les journaux – rachat par Lucent, plan de restructuration, délocalisation, licenciements massifs...

## **L'avenir des ESILs (nos informaticiens) :**

Retour en arrière pour que chacun puisse comprendre :

Début 2007, la DSIR (Direction des Services Informatiques) présente à tous ses chefs d'UET son nouveau Plan Individuel de Développement des Compétences (PIDC).

Mi 2007, elle organise la formation des hiérarchiques à l'utilisation de ce plan.

Aussitôt après, les hiérarchiques évaluent « en silence » leurs équipes.

Fin 2007, M. Balédens présente le tableau de synthèse des évaluations de son service et demande que lors des entretiens annuels, chacun signe son évaluation...

**Force Ouvrière, interpellé sur le sujet**, (qui n'avait jamais été mentionné en CE, ni au Mans, ni en central) fait le rapprochement avec le début des négociations de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en Central... et lors de la première séance de négociations demande à G. Leclerc l'arrêt de ce plan bien peu orthodoxe...

***Gérard Leclerc répond qu'il ne faut pas arrêter le plan, mais qu'il faut le mettre en cohérence avec la GPEC...***

<p><b>Les formulaires PIDC ne peuvent donc pas être signés avant la signature de l'accord central sur la GPEC!!!</b></p>
--

## **L'avenir de tous au travers de la GPEC :**

### ***La GPEC... faciliter les transferts de compétence d'un lieu à un autre ????***

La GPEC est un outil de gestion à double tranchant.

Comme l'a dit M. Gérard Leclerc lors de la 1ère réunion de négociation du 17 décembre :

*La GPEC se doit d'être un outil positif (...) La GPEC est l'occasion de construire des outils pour la gestion de carrière des salariés (...)*

Mais un peu plus loin, il dit aussi (**après avoir signalé qu'il n'y avait pas de restructuration industrielle prévue en France**) :

*(...) pour Douai, le succès de la 95 entraînerait un avenir pour l'usine (...) la situation de la gamme I est extrêmement concurrentielle. La France a le coût de travail horaire le plus élevé d'Europe(...) La GPEC doit être le cadre pour prendre conscience de tous ces événements (...)Le plan au delà de Renault Contrat 2009 n'est pas construit etc...*

M. Gérard Leclerc ne peut bien sûr pas dire à quoi servira la GPEC de demain ... mais il a essayé de nous rassurer...il a pensé à tout ce qui pourrait nous faire peur !

**TOUS ENSEMBLE POUR**  
**ASSURER NOTRE AVENIR**