



Réorganisation DEA-V, P, S

Et après, à qui le tour ?

CR SM-TE du CSE extra de Guyancourt du 14 septembre 2021

Section RENAULT

N° 185 28 septembre 2021

DEA-V : Véhicule Caisse & Equipement, DEA-P : Plateformes & Modules, DEA-S : Electriques Electronics & Systèmes

Réorganisation de l'Ingénierie : c'est maintenant au tour de trois grandes Directions de l'Ingénierie d'être « réorganisées » : DEA-V, DEA-P, DEA-S.

Encore une réorganisation soumise à consultation des élus du CSE.

Les réorganisations nombreuses et successives ont de nombreux points communs :

Elles sont toutes **pavées de bonnes intentions**, qui n'ont d'égaux que l'indigence du lexique employé pour les justifier : simplifier l'organisation, améliorer la performance, ouvrir des synergies nouvelles ... A noter que la convergence avec Nissan a disparu des radars.

Elles sont le plus souvent **accompagnées du même message** qui finit par ne plus convaincre que leurs auteurs : « Cette réorganisation se fera à iso-effectif ».

Les dégâts collatéraux sont minimisés, occultés ; les salariés seront ballotés sous l'accompagnement des services RH, et surtout avec l'attention redoublée de leur hiérarchie qui fera ce qu'elle pourra. Et la hiérarchie, elle-même largement bousculée et déjà surbookée par l'activité quotidienne avec une charge de réorganisation supplémentaire à subir, qui s'en préoccupe ?

Cette nouvelle réorganisation de l'Ingénierie n'échappe pas à la règle. Le contexte général est soigneusement occulté :

Elle est annoncée à « iso effectif », entre le 30 septembre et le 1^{er} octobre. OK, pas de départ ni de mobilité pendant la nuit. Mais chacun sait bien le contexte de réduction à marche forcée des effectifs du plan *Renaulution* et de son bras armé : le plan CAR-21 suivi d'un nouveau plan triennal annoncé.

Tout le reste n'est qu'accessoire, comme l'opportunité de corriger les travers de l'organisation de 2015, orientée à l'époque vers la convergence à tout prix avec Nissan.

Deux jours avant les annonces d'un nouveau plan, les élus étaient convoqués en CSE le 14 septembre pour approuver en séance extraordinaire une réorganisation prétendue à iso-effectif. Deux jours après, la Direction de Renault annonçait aux négociateurs centraux 2000 départs supplémentaires dont 1300 dans l'Ingénierie ! Nous considérons que tous les élus ont été victimes d'une information incomplète de la part de la Direction.

Les groupes d'élus qui ont voté favorablement auraient lieu de s'insurger pour cette extorsion de leur consentement.

Le feront-ils ?

« A défaut de contrôler les événements, feignons d'en être les organisateurs »

La réorganisation vise en réalité à s'adapter aux **réductions d'effectifs** massives **passées** (déjà plus de 500 départs RCC), aux délocalisations en cours et au nouveau plan à **venir** de 1600+300+400 départs supplémentaires, selon le plan de démantèlement de l'Entreprise qu'on connaît sous le nom de *Renaulution*.

Vos élus et mandatés SM-TE ont préparé soigneusement ce CSE, travaillé les questions et cette déclaration. Mais, à quoi servent la déclaration et le vote ?

Les questions visent à éclaircir des présentations souvent touffues et complexes.

La déclaration apporte à la Direction le regard des salariés, c'est le seul message que les salariés pourront exprimer officiellement. C'est une des attributions syndicales.

La consultation des élus : L'AVIS MOTIVÉ des élus est d'une extrême importance. Il doit résumer ce qu'ils retiennent des explications de l'employeur sur un projet et l'interpeller sur la prise en compte des intérêts des salariés. C'est ce que font les élus membres du SM-TE.

Déclaration du SM-TE lors du CSE extraordinaire de Guyancourt du 14 septembre 2021 :

Une réorganisation pour quoi faire ?

La réorganisation proposée ne fait pas état du travail et des problématiques des opérationnels, ni de ceux des managers.

Elle ne dresse pas davantage l'état des lieux de la situation actuelle, présentée comme la meilleure en son temps, ni les avantages comparés entre deux organisations des personnes aux missions identiques.

S'il s'agit de changer pour changer, sans amélioration de la performance collective alors cela n'apporte que désorganisation des équipes et perturbation des personnes, à l'heure où le plan gamme commande la maîtrise de la qualité et la vitesse aux interfaces.

Cependant, à l'issue de cette présentation, nous comprenons que ce projet a pour but de gommer les incohérences de la réorganisation du 1^{er} Avril 2015, réorganisation qui visait à se calquer sur l'organisation de NISSAN.

L'organisation n'est pas un objectif en soi, elle est un outil au service des objectifs collectifs et de la performance des opérationnels.

Cette réorganisation va induire une charge importante, une perturbation conséquente pour les équipiers opérationnels, le tout associé aux départs en RCC et DA, un passage au travail hybride et aux bureaux partagés, à la reprise du travail sur site encore précaire après 18 mois d'événements liés au Covid. Quels seront les moyens mis en œuvre pour accompagner les équipes ? La présentation ne nous a pas permis de les identifier aisément si ce n'est de faire porter l'ensemble sur les épaules des managers de proximité.

Alors nous vous invitons à revenir nous voir pour :

- clarifier les moyens qui seront mis en œuvre à court et moyen terme pour accompagner les équipes dans cette réorganisation,
- nous détailler les avantages et inconvénients comparés des deux organisations,
- nous présenter les enjeux et impacts de performance individuelle et collective, au service de la pérennité des savoirs et du développement de l'activité.

Bien que cette réorganisation apporte certaines réponses, nous restons dans cette attente d'une présentation qui étayera votre projet avec un ratio bénéfice/risque argumenté et favorable ainsi qu'une clarification des modes de fonctionnement transversaux mis en place. **Les élus du SM-TE émettront un avis défavorable.**

Résultat du vote des élus le 14 septembre :

1 CONTRE [SM-TE]

6 Abstentions [SUD, CGT, FO]

25 POUR [CFE-CGC, CFDT]

Et maintenant, à qui le tour ? La Direction y répond parfaitement. C'est l'ensemble des salariés France qui sont concernés. Nous voyons chaque jour des délocalisations massives de nos activités et peu importe le prix car, ne nous voilons pas la face, nous voyons que la qualité des éléments conçus et produits à l'autre bout du monde n'est pas toujours glorieuse... Combien d'entre nous ont déjà été sollicités pour rattraper des « bêtises » ? Combien de fois nous a-t-on demandé de taire cette situation pour conforter les Directeurs dans leurs choix ? **Il est temps d'agir ensemble et de donner du poids aux syndicats.**

Alors, si vous appréciez le travail du syndicat SM-TE, rejoignez-le par votre adhésion.

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / sm-te@travailensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : www.travailensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an