



RENAULT, HORSE et AMPERE ...

Résurrection, Rénovation et Révolution

Inhibition ou Réaction ?

Section RENAULT

N° 236 13 juin 2023

De nombreux salariés nous demandent si nous avons des informations sur ce qui se prépare avec les annonces de Horse et Ampère. Même après les « cascading/redescendes d'infos » déployées dans plusieurs directions de Guyancourt, les salariés ne sont pas pour autant suffisamment informés, ni conscients des enjeux et des conséquences pour eux.

Les communications de l'Entreprise

Selon le périmètre concerné (Etablissement, Entreprise, Groupe), la Direction se doit (obligation légale) d'informer et de consulter le CSE, le CCSE (CSE central) ou le Comité de Groupe. Peu importe pour elle que les élus de ces instances représentatives du personnel (IRP) communiquent aux salariés et les informent de leur position. Du reste, qui connaît la composition du CSE, du CCSE et du Comité de Groupe ? En « consultant » les IRP, Renault coche une case.

Une fois que les « instances IRP » ont été consultées, la Direction se doit (obligation légale) d'informer les salariés, ce qu'elle fait avec les « redescendes d'infos ». Mais cela n'est souvent que de pure forme. Lorsqu'il est demandé par courriel la communication de la présentation, la réponse est : « *Après vérification, le support de présentation de notre réunion d'information n'est pas diffusable* ». En « informant » les salariés, Renault coche une autre case.

Quand toutes les cases sont cochées, la réorganisation peut être déployée, qu'elles qu'en soient les conséquences pour les salariés qui, du point de vue du *management*, ne sont que des *ressources*.

Nul ne sera épargné par le *management* qui met en œuvre la dépossession

Les communications de l'entreprise dépossèdent les hommes et les femmes salariés de l'entreprise de leur droit à l'information complète et font oublier que « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* » Préambule de la Constitution Française du 27 octobre 1946.

Explications :

1) Les grandes entreprises mondialisées obéissent aux marchés financiers qui font la loi. Et les nations ne jouent plus leur rôle d'espaces protecteurs de leurs citoyens. Le 9 juin 2016 dans le hall de la Ruche au Technocentre à l'occasion d'un rassemblement des salariés contre la *loi travail*, le délégué syndical central chez Renault pour la *Confédération Générale du Travail*, avait raison de dire : « *On est dans la standardisation du moins disant social à l'échelle planétaire. Or la loi El Khomri, c'est une séquence tout simplement. Pour les multinationales aujourd'hui, le droit de chacun des pays est un obstacle à l'augmentation des marges* ».

2) Le salarié est lié à l'entreprise par son contrat de travail. Ce lien est par nature déséquilibré par la subordination qu'il crée. Le salarié est réduit à une ressource dans laquelle l'entreprise puise, parfois jusqu'à l'épuisement, pouvant entraîner un *burn out*, voire un suicide. Le management, qui aménage (c'est le même mot) le lien de subordination, consiste à mettre « la bonne ressource, au bon endroit, au bon moment ». Cela donne : « ton activité fait que ton contrat de travail est transféré chez Ampère (ou chez Horse) ».

Le SM-TE, à qui les salariés ont donné des élus au CSE de Guyancourt, leur communique régulièrement ses positions et celles des autres syndicats en donnant l'expression de leurs votes

Il est possible de se reporter aux tracts du SM-TE, tous accessibles sur notre site : www.travaillonsensemble.org

- Tract N°233 du 13 avril 2023 (Bilan social 2022, Plan Emploi 2023 et Ampère),
- Tract N°235 du 9 mai 2023 (Rapport des médecins, Ampère et conséquences).

3) Le manager administre les choses, les ETP (Equivalent Temps Plein), il n'est jamais responsable si le salarié ne peut satisfaire les objectifs qu'il lui assigne. En cas du supposé échec du salarié, c'est trop souvent le PPI (plan de progrès individuel), ou l'application d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. *A contrario*, le commandement, c'est l'institution de la responsabilité, on sait qui est responsable. La vision de Saint-Simon (1760 – 1825) : « *Remplacer le gouvernement des hommes par l'administration des choses* » est pleinement réalisé à notre époque par la technocratie et la gouvernance mondiale.

4) Les syndicats de salariés constitués pour les représenter et les défendre sont, pour la plupart d'entre eux, dévoyés de leurs missions qui justifient leur existence. Nous parlons ici des personnes morales syndicales et non de leurs membres qui trop souvent subissent des injonctions (lors des votes, lors des interventions dans les IRP, ou à qui il est demandé de ne pas venir à telle réunion de l'instance).

L'exemple est donné par **la signature par trois organisations syndicales de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCN) [1]** :

Par sa plaquette accompagnée du tract « J – 209 avant ... » distribuée le 5 juin 2023 au Technocentre, la CFE-CGC dit clairement à la 15^{ème} page : « *En cas de changement de poste, le salarié se verra affecté le coefficient de son nouvel emploi, cela signifie que son coefficient peut évoluer à la hausse ou à la baisse. A chaque coefficient est associé un minima salarial conventionnel, c'est-à-dire un salaire plancher* ».

Comment ont-elles osé déposséder les salariés des évolutions de carrière obtenues souvent avec beaucoup d'implication (essais professionnels, passages de coefficient, nouvel échelon) ?

Comment ont-elles osé les déposséder de la perspective de ces progressions à l'avenir ?

Une cause réside dans la désertion des salariés pour les organisations syndicales françaises ; une autre dans les financements alloués par les grandes entreprises de la Métallurgie (les 4 organisations syndicales représentatives se partagent chaque année 600 000 Euros versés par Renault [2] leur permettant de fonctionner avec une part marginale de cotisations). **Le résultat : les salariés sont même dépossédés de leur représentation : ils ne contrôlent plus collectivement les organisations syndicales majoritaires.**

[1] Le SM-TE a sorti trois tracts sur ce sujet publiés sur notre site web (N°206 du 17 mai 2022, N°207 du 16 juin 2022, N°232 du 23 mars 2023)

[2] Accords Renault de droit syndical : 2000, 2018

Face à cette situation, une seule attitude : REAGIR

Le syndicat SM-TE et ses membres refusent l'inhibition, mais prônent une vigoureuse réaction.

Dès à présent et pour réagir, le SM-TE invite :

- les salariés de la métallurgie à le rejoindre, seul syndicat à avoir inscrit dans ses statuts en son article 4 : « *Le syndicat affirme le principe de l'indépendance syndicale et prohibe tout financement d'origine patronale ou politique* ».
- les salariés Renault à se porter candidats avec le SM-TE pour les élections professionnelles qui vont venir très vite, notamment lors de la mise en place des *Comités Sociaux et Economiques* (CSE) chez Ampère.

« *De tous temps, ce que tous les régimes totalitaires combattent dans le syndicat, ce n'est pas la "valeur ouvrière", c'est le foyer d'opposition à l'omnipotence de la finance mondialisée, c'est la cellule de résistance à l'oppression* »

Au lieu d'une « Nouvelle vision de la liberté » (Déclat du 2 juin : L'usage plutôt que la propriété), le SM-TE n'offre pas aux salariés et aux militants syndicaux une « vision » de la liberté, mais une réalité. Rejoignez le SM-TE par votre adhésion et votre cotisation.

Contact : 06.98.05.13.80 / sm-te@travaillonsensemble.org /  @SyndicatSMTE

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

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33, 44, 55 €/ an (Ouvriers, ETAM, I & C)