

Travaillons ensemble

Publication de la
section RENAULT
du syndicat

N° 26

4 avril 2011

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travaillonsensemble.org

Consultez notre site : www.travaillonsensemble.org

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

OÙ VA RENAULT WAY ?

Editorial

En ces temps troublés, nous sommes invités à faire « un pas de côté » pour envisager la situation que nous traversons sous un autre angle.

Qui a tort ? Qui a raison ? C'est sans importance, au fond. Ce qui compte, c'est la leçon que nous tirerons de cette épreuve.

Qu'elle soit bourreau ou victime, l'entreprise ne se relèvera pas indemne de « l'affaire » car c'est tout le système sur lequel elle s'est bâtie qui est profondément à remettre en cause. Saurons-nous en bâtir un autre ?

Nous croyons que la culture du secret, du profit, du « toujours plus » n'est pas la route à suivre.

Nous pensons que les « savoir être » décrétés par l'entreprise se méritent et que sans confiance, ils resteront des *leitmotive* creux.

C'est donc à une autre vision des choses que nous vous invitons : une lecture exigeante de nos attitudes personnelles et collectives, une réflexion individuelle sur ce que l'entreprise nous donne à croire et à penser.

Sommaire

- **Une crise des valeurs sans précédents**
- **Nos principes généraux**
- **TRIBUNE LIBRE : Lettre au Président**
- **Sonnette d'alarme**

Une crise des valeurs sans précédents

Nous traversons une crise sans précédents qui nous oblige à mettre nos valeurs en perspective.

En ce qui concerne notre syndicat, nous ne partageons pas l'analyse de M. PELATA qui explique dans son blog que « l'entreprise, elle, n'a ni les moyens de la justice ni ceux de la police, mais doit se protéger dès que le risque est élevé. Au risque de l'injustice ». Il ajoute ensuite : « cette dimension de l'entreprise, la confiance, est importante pour nous tous dans la vie au quotidien, mais aussi pour le succès durable de Renault ».

Comment entretenir des rapports de confiance, si chacun doit s'attendre à être injustement traité au prétexte de protéger l'entreprise ?

Cette entreprise, d'ailleurs, qui semble être une entité déshumanisée sous la plume de M. PELATA, à quoi se réduit-elle sans les femmes et les hommes qui la font vivre ?

L'injustice est-elle admissible sous prétexte de protéger des intérêts ?

Nous ne le croyons pas et nous ne le souhaitons pas.

Voilà pourquoi nous nous engageons et vers quoi nous voulons aller : la réappropriation des principes généraux qui ont fondé notre syndicat.

Nos principes généraux

Avec *Renault Way* et *Renault Management Way*, l'entreprise propose aux salariés un « Code de conduite pour tous » qui se décline en « Savoir être » et « Savoir agir ». Le domaine de ce discours n'est pas celui du savoir-faire technique ou de la gestion, il est celui de la morale.

Mais le rôle de l'entreprise n'est pas de tenir un langage moral : aucune entreprise n'a assez de légitimité ou d'autorité pour le faire. Mieux vaut pour elle s'en tenir au respect des principes généraux de la vie en société.

Tout groupe possède un code de lois qui doit être respecté pour éviter la dislocation, même un gang ou une association de malfaiteurs.

Notre civilisation s'est bâtie sur le Décalogue, qui doit être perçu non comme une liste de Commandements mais plutôt comme des « paroles pour favoriser la vie ensemble ».

Que ces mots aient été inscrits dans les livres sacrés des trois grandes religions monothéistes ne doit pas être un obstacle à leur mise en œuvre : bon nombre de personnes qui ne se reconnaissent pas dans une religion, voire qui nient l'existence d'un Dieu, sont pour autant sensibles à leur justesse sociale.

Nous vous proposons d'en juger par vous-mêmes : voici notre interprétation des conséquences de l'application de ces règles de bon sens dans notre entreprise.

1) Tu n'auras pas d'autre Dieu que moi	Ne pas se croire tout-puissant, ne pas se croire l'unique point de référence. Alerte sur le danger de « sacraliser » un être humain, de lui obéir sans faire appel à sa propre conscience et d'annihiler son libre-arbitre
2) Tu ne te feras pas d'idoles, tu ne te prosterner pas devant elles	Alerte sur le danger de faire passer le matériel avant le spirituel, de rendre un culte à l'argent, au profit, à la MOP et au <i>free cash flow</i> au risque de sacrifier des emplois et donc des hommes
3) Tu ne prononceras pas à tort le nom de Dieu	Affirmer sous serment ce que l'on sait être faux, c'est prendre consciemment le risque de l'injustice
4) Tu observeras un jour de repos (le 7 ^{ème} jour), en le consacrant à Dieu	C'est la première règle sociale en faveur du monde du travail puisque même les serviteurs et les bêtes devaient se reposer ! Proposition de prendre un temps de recul et de repos dans nos vies tournées vers la performance et le profit
5) Honore ton père et ta mère	Respect de ceux qui nous transmettent un savoir, des règles de vie en société, qui nous aident à grandir en nous permettant d'entrer dans un cycle d'échanges fructueux
6) Tu ne tueras pas	Défense de mettre un collaborateur en situation de risque (physique ou psychosocial) : au contraire, favoriser la vie
7) Tu ne commettras pas d'adultère	Défense de pratiquer le harcèlement sexuel ou la « promotion canapé »
8) Tu ne voleras pas	Défense de s'approprier le travail effectué par un autre, de refuser au salarié le juste salaire, de s'approprier l'ICP d'un collègue, de frauder, de faire baisser indûment les tarifs des fournisseurs ...
9) Tu ne diras pas de faux témoignage	Avoir le souci de la vérité pour ne pas porter atteinte à la réputation d'un salarié en pratiquant la diffamation, la médisance ou la calomnie
10) Tu ne désireras pas le bien d'autrui	Savoir reconnaître sa propre valeur pour ne pas être envieux de façon stérile, apprendre à limiter ses désirs et ne pas entrer dans la spirale du « toujours plus »

Cette rubrique donne la parole à des salariés du Technocentre sans pour autant engager l'opinion de **Travillons ensemble** ni celle de notre syndicat. Le courrier que nous avons reçu sous le titre : « **SCANDALEUX ! du 21^{ème} siècle au Moyen Age** » illustre bien les réactions suscitées par les « Affaires » récentes partagées par beaucoup de salariés et cela à tous niveaux.

« Monsieur le Président,

Vous nous dites que vous ne connaissiez pas les résultats de l'enquête sur nos trois cadres et que vous préféreriez attendre les résultats définitifs. Vous les avez maintenant !

Le problème n'est même pas de savoir si oui ou non ces cadres étaient coupables. **Le problème est que vous et votre entourage avez outrepassé des fondamentaux de toute entreprise, dite moderne.**

- La présomption d'innocence
- La protection de l'employé dans la société

La présomption d'innocence est un fondamental des systèmes judiciaires dignes de ce nom. Elle se base – permettez-nous de vous le rappeler - sur le principe qu'une personne ne peut être condamnée tant qu'il n'y a pas de preuves contre elle. Renault a décidé de passer outre et de juger coupable sans attendre les preuves.

Accepteriez-vous que vous ou l'un de vos proches aille en prison sans jugement, sur la seule base de convictions ? Bien évidemment non ! Nous sommes au 21^{ème} siècle avec les fondamentaux des Droits de l'Homme et de Justice que vous et votre équipe avez bafoués.

La faute grave est là.

Nous ne sommes plus au Moyen âge : il est temps que vous fassiez le ménage de certains barons persuadés de par leurs positions qu'ils peuvent impunément faire ce qu'ils veulent. Se positionner comme victime est simplement un moyen de cacher cette faute grave et ne prendre aucune mesure en interne pour empêcher que chez Renault la présomption d'innocence soit bafouée prouve que Renault ne respecte pas ce droit fondamental.

Le deuxième fondamental que vous avez oublié est la protection des employés dans la société Renault.

Vous avez clairement décidé pour protéger l'entreprise de sacrifier des hommes de cette entreprise. Vous avez créé une scission entre les employés et l'entreprise. La valeur de la société Renault, comme vous le répétez de nombreuses fois, est l'Homme. Le paradoxe que vous avez donc créé est de mettre au centre du dispositif l'Homme (que vous considérez - à juste titre – comme une pièce maîtresse de votre dispositif) tout en étant prêt à le sacrifier.

Nous sommes désolés de vous le dire : vous ne gagnerez pas si vous sacrifiez les pièces maîtresses.

Vous avez pu voir ce dont les hommes et les femmes de Renault sont capables de faire en cas de coups durs. Vous avez pu voir la solidarité, l'entraide, la volonté et la force de cette société faite d'êtres humains. Faites que cette société s'appelle Renault et arrêtez d'appeler Renault une entité virtuelle basée sur les dividendes, sur l'ignorance de ces fondamentaux. Renault n'est rien sans les hommes et les femmes qui la composent. Respectez-les. Arrêtez de les considérer comme moins que rien, comme une entité jetable.

Changez vos « Ressources humaines » car ils ont perdu ces fondamentaux, réécrivez les fondamentaux de l'entreprise, partagez-les avec les hommes et les femmes qui la composent et appliquez-les dans des conseils où les syndicats auront une place.

Sommes-nous fiers maintenant d'appartenir à la Société Renault ? Sommes-nous fiers de voir des responsables s'en tirer à bon compte et d'avoir trouvé d'autres coupables ? **Etes-vous fier de faire partie de Renault ? ».**

Sonnette d'alarme

<http://evenement-interne.renault.com/Renault/220311/convention/vod/fr/wmvhd.html?nocache=467685>

Texte de la prise de parole d'Olivier DEBESSE (Représentant de notre syndicat) à la Convention DICAP du 22 mars 2011.



« Madame et Monsieur les Directeurs,

Chers collègues,

Plus que jamais, la situation des salariés, et en l'occurrence des salariés de la DICAP, mérite une attention particulière.

En tant que Délégué du Personnel, j'ai pris la parole à l'*Open forum*, pour évoquer devant le Président le problème de la motivation, dont l'un des leviers est la rémunération.

Faute de temps et d'échange nécessaire, la motivation des salariés constitue, pour la Direction, la problématique qui est souvent écartée puisque, comme le disait M. GHOSN : « Les procédures internes sont trop complexes ».

Nous y sommes justement : quand le *modus vivendi*¹ ne prend pas en compte le bien être des salariés au quotidien car les procédures imposent des entretiens sans « âme », juste pour vérifier que les tableaux « entretiens » sont remplis.

Il en est de même pour bon nombre de *bilates*, qui sont un outil de soumission et non de dialogue. Il serait nécessaire de regarder la vérité en face pour rendre la dignité et la motivation à bon nombre de salariés et rendre crédibles les propositions orales avancées dans les *Open forum* ».

¹ Modus vivendi : accommodement, transaction mettant d'accord deux parties en litige

Pour nous contacter :

sm-te@travaillonsensemble.org