



Renault Guyancourt-Aubevoye
1 Avenue du Golf 78288 Guyancourt Cedex
API - CTA G24 0 40
Tél 02 32 77 63 09 Fax : 02 32 77 61 45
Portable 06 82 45 48 18
Aubevoye le 22 Mars 2002 numéro 69

« ça déraper sur la piste »

(titre d'un journal)

Mardi 19 mars, vous avez manifesté votre mécontentement. Nous remercions les 120 salariés qui ont bravé les intempéries, ainsi que les salariés qui n'ayant pu se libérer, ont marqué leur mécontentement en se déclarant en grève.

Nous avons rencontré la Direction des ressources humaines de Guyancourt-Aubevoye ce mardi 19 mars 2002. L'entretien a mis à plat deux grands débats :

- Déviances managériales en tout genre ;
- Le management à connotations négatives qui ne génère que stress et démotivation profonde.

Le premier item appelle une explication sur le processus et ses conséquences. Prenez n'importe quel subordonné, appliquez-lui la recette suivante : de manière systématique et répétée manifestez-lui votre dédain. Adoptez un comportement déstabilisant et changeant. Faites constamment ressortir le négatif du travail accompli, le non réalisé. Ne pas oublier de saupoudrer de remarques anodines, quand elles sont prises à part, mais désobligeantes et blessantes à coup sûr. Le breuvage a toutes les chances, s'il ne tient pas compte de l'état instantané de la victime, d'attenter à son état de santé. L'abus peut provoquer des dégâts physiques et psychologiques graves. Cela peut aller d'une irritabilité constante, en passant par un état de stress trop élevé, jusqu'à des cas de dépression. Mais il peut encore arriver pire...

Nous insistons sur le fait que cela peut se passer sous vos yeux et, plus grave pour vous, vous en êtes peut-être victime sans vous en apercevoir. Sans scrupule, ce profil de « manager » profite d'un nouvel atout : l'affaiblissement de la solidarité entre salariés. L'individualisme est sa meilleure arme. Devant ses agissements, la réaction est surtout de ne pas s'isoler. Il faut s'unir, dénoncer et dire non !

Sans que l'ensemble de la hiérarchie fonctionne de cette façon, nous avons réaffirmé que nous continuerons à dénoncer l'intolérable. A ce sujet, la direction des ressources humaines nous invite à continuer de lui remonter les cas qui émergent.

D'ordre plus général, le débat a tourné autour de la motivation du personnel. Et notamment la question est de savoir comment demain, la x84 étant actuellement entre nos murs, les projets vont être confrontés à des forces vives complètement démotivées. Nous avons répété que la « mue » de Renault pour s'adapter aux impératifs économiques d'un secteur fortement concurrentiel doit se faire avec ses salariés.

Pour cela, il faut que la direction des ressources humaines retrouve le moyen de motiver ses « troupes » et qu'elle communique autour des actions qu'elle mène. Il semble, qu'à ce sujet, un vaste chantier ait démarré. L'objectif serait de recentrer la politique manageriale sur la valorisation.

En tant que salariés de Renault, nous sommes déçus ne pouvoir être acteur de notre devenir, mais l'important est bien d'avancer.

La direction des ressources humaines nous a fait un constat édifiant. Elle fait remarquer que les hiérarchiques déployés sur le site d'Aubevoye n'ont pas forcément les qualités nécessaires pour « communiquer » convenablement et exprimer les compétences de chacun d'entre nous.

Mais alors naturellement, une question s'impose : pourquoi ne pas les aider dans leur quotidien afin qu'ils puissent accomplir leur mission et ne pas se compromettre par des comportements déplacés. Les ressources humaines semblent pourtant être les mieux placées, en tant que spécialistes, pour répondre à cette carence.

Et puis un point de dernière minute, tout à fait intéressant. A notre grande surprise, nous ne sommes plus seuls à relater les inquiétudes des salariés. La CFE/CGC, en ce 20 mars 2002, à la fumée des cierges, est venue dénoncer une situation inquiétante. Elle dénonce notamment : « ... un échec de la politique sociale menée par la Direction ».

Il est rassurant de voir que derrière les étiquettes syndicales traditionnelles, il y a toujours la même idée fédératrice : Représenter les intérêts des salariés en tenant compte de l'entreprise !

Restons attentif. Les bonnes attentions soudaines sont séduisantes, surtout devant un mouvement social. Il s'agit maintenant d'attendre les faits.

CELUI QUI SE BAT PEUT PERDRE
CELUI QUI NE SE BAT PAS A DEJA TOUT PERDU