



Guyancourt-Aubevoye

1 Avenue du Golf

78288 Guyancourt Cedex

API TCR LOG 0 60

01 30 03 22 93 (Guyan.) 02 32 77 63 09 (Aube.)

06 08 24 23 15 (Guyan.) 06 82 45 48 18 (Aube.)

01 30 03 22 94 (Guyan.) 02 32 77 61 45 (Aube.)

E.mail : tcr.sud@freesurf.fr

Le 8 Février 2002 - n°4

RASSEMBLEMENT DU MARDI 5 FEVRIER DANS LA RUCHE

A l'appel de 4 syndicats sur 6 présents dans l'établissement, 450 à 500 salariés sont venus manifester leur mécontentement face au diktat concernant les congés et aux augmentations homéopathiques que pourrait annoncer la Direction.

Face aux attaques permanentes contre les droits des salariés, un rassemblement de cette ampleur ne suffit pas !

Il faut arrêter de croire que les dialogues, discussions, tractations avec la direction peuvent permettre de les faire reculer ou conduire à des avancées quelles qu'elles soient. Une véritable négociation conduisant à un progrès social ne peut s'obtenir qu'avec un rapport de force puissant.

Si vous, salariés pensez qu'il est trop tôt pour réagir, pendant ce temps, le MEDEF et la direction rognent petit à petit tout ce que nos aînés avaient obtenu par la lutte.

Si vous pensez qu'il est inutile de réagir, il vous reste à apprendre le dicton suivant :

Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà tout perdu

Chaque salarié doit se sentir concerné, car si nous les laissons faire, ce sera une défaite pour tout le monde et pas seulement pour les syndicats. .

On remet ça ? 

**Mardi 12 février à 9 h prenez vos 20 minutes de pause dans la ruche
avec les syndicats SUD, CGT, CFDT et FO**

NOS CONGES QUAND ON VEUT ! (suite)

Après la semaine 52 et les vacances d'été imposées dans les sites Renault, une nouvelle preuve de ce que les signataires de l'accord " 35 h " ont provoqué :

à Renault Flins : les salariés des lignes Twingo étaient ou seront en repos forcés les 25/1, 8/2 et 22/2 tandis que leurs camarades des lignes Clio sont venus travailler les 19/1, 2 et 8 Février. Facile à vivre !!!

Sur le TCR également, les périodes rouges se déplacent allègrement au gré des retards ou des avances des projets, ce qui a pour conséquence que nos vacances risquent de se déplacer au même rythme.

Ne rentrons pas dans leur jeu et ne nous brimons pas nous mêmes, posons nos vacances quand nous le voulons sinon, l'année prochaine, les périodes de prise de congés seront encore plus restreintes.

Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà tout perdu .

SALAIRES

Les 473 patrons des principales sociétés françaises ont vu leur rémunération augmenter de 36% en 2000 (même les actionnaires protestent).

Ce qui représente une moyenne de salaires de 498 fois le SMIC annuel pour les 17 d'entre eux qui osent le publier.

Chez Renault, les 10 plus hauts salaires se sont auto augmentés de 35.07% en 1999 et de 48.97% en 2000.

Ils se le permettent alors pourquoi se contenter de miettes. On n'est pas des moineaux !
Ce n'est pas démagogique, ce n'est que le rattrapage de nos salaires depuis de nombreuses années.

230 Euros pour tous sur le salaire de base, c'est possible.

MANAGEMENT : Leçon n°1

(Extrait d'un tract de SUD Aubevoye)

Renault se veut créateur d'automobiles. La démarche de nos dirigeants pour muer vers cette nouvelle image est surprenante. Nous pensons que pour créer, il faut être libéré des contraintes et du stress.

La créativité ne peut pas s'exprimer dans un environnement instable où règnent des tensions. Prenons un des axes stratégiques savamment mis au point par nos dirigeants:

la MOTIVATION

Là, il s'agit de toucher au moteur même de l'entreprise ; quoi de plus facile pour nos lignes hiérarchiques. C'est une donnée qu'ils ont parfaitement intégrée. De ce côté là nous pouvons leur faire confiance, car le destin de Renault est désormais entre LEURS mains.

Décomposons, pour nous autres, " les imbéciles "

Motivation = + Rémunération + Considération + Valorisation + Avantages
--

Nous devinons facilement la formule de la DEMOTIVATION, il suffit de rajouter un moins devant chaque thème.

- **Rémunération** = rendre normal le fait de ne pas espérer. (A l'usure, ils y arrivent).
- **Considération** = les idées ne peuvent venir que d'en haut, c'est normal, en bas, il n'y a pas de matière pensante.
Il n'y a que des équivalents Homme. C'est par cette prise en compte partielle de l'humain que les tailles des services sont définies. Exemple : une ligne du plan de charge = 0.2 professionnel + 0,5 technicien + 0,3 ingénieur. Sachant d'autre part que ces calculs sont issus de moulinettes savantes alimentées par des données erronées, nous arrivons à des tailles d'UET irréalistes devant la charge de travail.

- **Valorisation** = ne laisser aucun doute sur le degré de responsabilité accordé aux professionnels et ETAM, le réduire à Zéro.
Il faut dans un premier temps couper les sources d'information, ensuite, diluer des essais, des mesures sans préciser leur contexte. Il ne faut surtout pas écouter les suggestions des mesureurs ou essayeurs. Au pire, si l'idée est intéressante, ne rien laisser paraître et se l'approprier. Si possible, il faut éviter le retour d'informations lié aux mesures et essais. Ils finiront par trouver cela normal.

- **Avantages** = tout supprimer, mais progressivement quand même.
Nous avons alerté la Direction de Guyancourt (CHSCT, DP et CE) sur les dysfonctionnements constatés au CTA, et mis l'accent sur un management pour le moins agressif et dévalorisant. Le fait est que nous n'avons plus confiance en nos lignes hiérarchiques. C'est sur ces bases que la direction doit agir : il ne suffit plus de proposer des perspectives, ou d'avancer des hypothèses.

RETRAITE PAR CAPITALISATION (suite).

Les Américains prennent peur pour leurs retraites et leurs économies. (extrait d'un article du Monde)

Accueillie le 2 décembre dans une relative indifférence, la faillite d'Enron est devenue jour après jour le principal sujet de préoccupation des médias et des Américains, au point d'éclipser la guerre contre le terrorisme. Dans un sondage réalisé au début de la semaine dernière pour CBS News, les trois quarts des personnes interrogées disaient suivre l'affaire de près. Une majorité estimait au même moment que le monde des affaires a trop d'influence à la Maison Blanche et au Congrès. Si les Américains s'intéressent au scandale, ce n'est pas

seulement parce que son scénario les captive. Ils se sentent directement concernés et y voient une menace pour leur retraite et leurs économies.

"Pendant quelques mois après le 11 septembre, les Américains se sont sentis soudain plus proches les uns des autres. Le scandale Enron nous a montré, ou peut-être simplement rappelé, que, quand il est question d'argent, nous nous retrouvons seuls", écrit le magazine Time dans son édition du 28 janvier. Les salariés d'Enron ont tout perdu : leur emploi et leur future retraite, investie via le fonds de pension de l'entreprise en actions Enron - dont la valeur s'est effondrée, en deux mois, de 45 dollars à 50 cents. Une pratique généralisée aux Etats-Unis depuis dix ans. Elle explique pour partie le succès de la Bourse.

"Le plus effrayant dans cette affaire, c'est que le mensonge et l'éthique douteuse qui ont mené une des sociétés les plus innovantes à la faillite sont devenus courants et parfois même légaux. Il n'est pas absurde de craindre que le prochain Enron puisse se cacher dans votre fonds de pension ou derrière celui qui paie votre salaire", ajoute Time.....

Les 70 millions d'Américains qui détiennent directement ou via des fonds d'investissement des actions peuvent se poser des questions. Ils ont tous les jours sous les yeux le témoignage d'employés d'Enron ruinés pour avoir trop cru au succès d'une société qui était la septième entreprise américaine. *"J'avais un tel sentiment de sécurité quand je suis arrivé il y a huit ans dans une entreprise aussi grande, aussi forte, qui avait une telle réussite",* expliquait la semaine dernière sur CNN, Mark Lindquist, 39 ans. Il a appris son licenciement par un message sur son répondeur téléphonique. *"Je ne pense pas que je puisse un jour à nouveau faire confiance à une entreprise",* ajoute-t-il. Les histoires de salariés qui par fidélité et naïveté ont conservé leurs titres jusqu'au bout, tandis que les dirigeants et administrateurs s'en débarrassaient, ne manquent pas. *"Nous n'avons rien perdu tant que nous n'avons pas vendu. Aussi longtemps que la société était debout, elle pouvait se redresser",* explique Tom Padgett, 59 ans. Après avoir représenté jusqu'à 750 000 dollars, son plan d'épargne pour la retraite vaut aujourd'hui à peine 10 000 dollars.....

...L'affaire Enron est un cas extrême mais pas isolé. Depuis 1997, plus de 730 sociétés cotées aux Etats-Unis ont dû réévaluer en baisse des résultats financiers publiés. Certaines d'entre elles, comme Sunbeam et Cendant, ont payé des dizaines de millions de dollars de dommages et intérêts à leurs actionnaires pour les avoir trompés sciemment. Les salariés de groupes comme Lucent, Waste Management ou Xerox ont vu la valeur de leurs fonds de pension divisée par trois après la dégringolade des actions de leurs sociétés. Les employés de groupes aussi prestigieux que Coca-Cola, McDonald's, Procter & Gamble ou Texas Instruments peuvent s'inquiéter. Plus de 70 % de leurs retraites sont investis dans les titres de leurs entreprises respectives.

Dans ce climat, la faillite, la semaine dernière, de Kmart, le troisième groupe de distribution du pays avec 275 000 employés, n'a pas vraiment apaisé les craintes. La direction a annoncé vendredi l'ouverture d'une enquête après avoir reçu une lettre anonyme l'informant d'irrégularités comptables....

Pour tout contact:

par téléphone : 01.30.03.22.93, par fax : 01.30.03.22.94, par portable : 06.08.24.23.15