



Au sommaire de ce numéro :

- Big brother is watching you !
- Flex office : Un pas de plus vers l'absurde...
- Stratégie R&D et Industrielles: où va RENAULT Trucks ?

Big brother is watching you !

La mise en place du « tout sous Microsoft Office 365 » pose de plus en plus de questions. Nous en parlions déjà en février 2021 dans notre lettre .info n°3.

Nous ne remettons pas en cause la praticité de toutes les applications proposées dans Office 365. Par contre, la **CGT** s'interroge sur la gestion de nos données, l'immixtion de plus en plus présente de ces applications dans notre quotidien sans demander le moindre consentement et aussi sur l'écart qui se creuse entre ceux qui maîtrisent et les autres, principalement dû au manque de formation.

- Que deviennent nos données ? Qui en est propriétaire ? Quelle confidentialité ? Où sont-elles stockées ? Combien de temps ? En cas d'erreur sur un outil que je maîtrise mal, qui est responsable ? etc...
- Microsoft Viva nous accueillant chaque jour et nous dit quoi faire.... Mais comment ça marche ? Comment "il" récupère toutes **mes** infos ? Mais on me surveille !... J'ai deux chefs maintenant ? etc...
- J'y comprends rien !!!... Il est stocké où ce p.... de fichier ? C'est quoi ce lien ? J'ai plus accès !!!.. On clique où pour l'ouvrir dans l'application ? Ben non j'ai pas eu l'info ! Ben si, elle était dans le Group Teams etc...
- Et Teams !... On ne peut même pas supprimer des conversations d'ordre personnel entre salariés...

Ces nouveaux outils, censés nous simplifier la vie, deviennent en fait un stress supplémentaire. Aucun d'entre nous ne les maîtrise tous. Nous sommes tous confrontés à des problèmes d'utilisation. Certains en arrivent à perdre confiance quant à leur capacité informatique et n'osent plus poser de questions de peur d'être catalogués comme les ringards du service.

La CGT demande qu'un module de formation en présentiel et en français soit mis en place pour toutes et tous les salarié-e-s qui le souhaitent. Car les prérogatives de l'employeur sont claires: c'est bien à lui de former les salariés aux outils dont ils ont besoin... et les formations en ligne ne répondent pas au besoin.

Flex office, un pas de plus vers l'absurde...

La Direction a présenté un projet visant à permettre aux salariés de repérer les bureaux disponibles pour soi-disant leur permettre de gagner du temps.

Bon un peu de logique...

- si on cherche à gagner du temps, c'est que quelque part on en perd.
- si chercher un bureau fait perdre du temps, avoir un bureau attiré en fait gagner...
- donc pour gagner du temps, il suffit que chacun ait son bureau...
- Donc au bout au bout l'organisation Flex Office fait perdre du temps... **CQFD !**

Mais non, la démonstration est trop simple. Des têtes pensantes ont imaginé une autre parade... Inspirés certainement par les parkings de supermarchés bardés de capteurs et constellés de lumières rouges et vertes pour indiquer une place occupée ou libre, ils reprennent l'idée et l'appliquent aux bureaux !!

Si si... vous avez bien lu ! Chaque matin en arrivant dans votre bâtiment, une application vous indiquera les places libres et vous permettra de gagner du temps !... (sans compter le temps passé sur l'application)...

Comment ça marche ?

Des capteurs en tout genre pour détecter votre présence au bureau, les flux de personnes aux entrées / sorties, des « caméras » à faible résolution en salles de réunion et espaces de convivialités, etc, etc...

Du flicage, de la surveillance, de l'infantilisation, de la gadgétisation pour geek 4.0 ??? Comment réellement qualifier cette proposition ?... Une autre usine à gaz greffée sur une usine à gaz ?...

Pourquoi croyez-vous que la grande distribution équipe ses parkings de la sorte ? Pour nous permettre de trouver une place plus rapidement ou pour passer plus de temps dans les rayons plutôt qu'à tourner en rond sur le parking ?

A qui profite vraiment l'investissement ? Le consommateur ? Le magasin ?

Toutes les enquêtes (ex: [Capital](#)) démontrent les inconvénients du flex office. La déshumanisation, la perte de relation entre salariés d'une même équipe, la perte d'interaction, les pertes de temps, etc...

Les **CSSCT**, sur la base d'expertises indépendantes, ont voté, à l'unanimité, **contre** ce type d'organisation.

Les services concernés commencent aujourd'hui à constater que lorsque le travail reprend, sans contraintes sanitaires, le manque de places est un vrai frein au bon déroulement des projets. Contrairement à ce que tentaient de démontrer maladroitement les enquêtes internes faites en période de pandémie, alors que la majorité d'entre nous télé-travaillaient !...

Les plateaux projets en BE ont démontré leur efficacité. ABW et Flex office en est l'antithèse pure et simple.

Mais l'entreprise s'entête et va se fourvoyer dans ce concept !...

La **CGT** suggère donc:

- Que l'expérimentation soit menée dans les équipes RH centrales pour qu'elles se rendent compte réellement de l'inhumanité de ces pratiques.
- Que nous rentrions tous en résistance pour dénoncer cette politique forcée d'organisation du travail.

L'entreprise doit rapidement cesser cette dérive malsaine d'organisation de travail imposée en dépit du bon sens !

**Pour la CGT l'urgence est d'engager des négociations pour un vrai accord de télétravail.
Là est le vrai progrès social bénéfique à toutes et tous, entreprises comme salarié-e-s**

Stratégie R&D et Industrielles: où va RENAULT Trucks ?

De nouveaux projets se décident qui impacteront directement les sites R&D et de production de RENAULT Trucks.

L'avenir de nos emplois et de nos compétences c'est maintenant que ça se joue !

La transition écologique, la gestion des données (big data), l'électronisation grandissante de multiples fonctions, la connectivité, etc... bousculent notre filière industrielle. La conception, la production, la distribution et la commercialisation : aucune étape n'échappe à cette nouvelle révolution industrielle.

La **CGT** et l'**Ugict-CGT** ont communiqué depuis quelques mois sur ces changements à venir en demandant à plusieurs reprises d'avoir une vision claire de la stratégie de RENAULT Trucks. Car les décisions prises rapidement lors d'une réunion en Suède peuvent avoir des répercussions importantes sur les emplois des sites français.

Quel avenir pour les moteurs thermiques ? Il faudra bien assurer une maintenance ? Qui ? Où ? Comment ?

Les projets de moteurs 8L à hydrogène sont-ils sur de bons rails ? Quels types de moteurs ? Qui les étudie ? Qui les fabriquera ? Quels impacts pour l'Usine Moteur ?

Les moteurs électriques construits en interne ou achetés ? Vise-t-on une indépendance technologique ou des partenariats à risques ?

Ce projet annoncé pour créer entre constructeurs européens un réseau de recharge: **Qui** en a la responsabilité ? Qui fera quoi et où ?

Nouvelle cabine, nouveau véhicule ? Pour quand ? Qui étudie pour RENAULT Trucks ? Si pièces communes qui les fabriquera ? Quelles conséquences pour l'emboutissage à BC3, pour Blainville, pour Bourg ?

Les projets qui s'annoncent, aussi passionnants soient-ils techniquement, auront un impact sur les emplois et les compétences de tous les sites.

De nombreux outils existent qui permettent à chaque salarié de se former, de poursuivre une carrière en s'adaptant aux changements. C'est maintenant qu'il faut en discuter. C'est maintenant qu'il faut les mettre en place pour que chacun trouve sa place dans ces projets.

La **CGT** et l'**Ugict-CGT** sont volontaires et force de propositions pour participer à la mise en place de ce changement de manière progressive et planifiée. Mais pour faire cela, il faudrait que la Direction accepte de collaborer en toute transparence.

L'avenir des sites français c'est ensemble que nous pouvons le construire !!