

Le Monde

Carlos Ghosn crée une cellule chargée d'enrayer la vague de suicides chez Renault

LE MONDE | 01.03.07 | 15h38 • Mis à jour le 01.03.07 | 15h50

Asituation exceptionnelle, réaction exceptionnelle. Face à la série de suicides ces derniers mois au Technocentre de Guyancourt (Yvelines), Carlos Ghosn a décidé de prendre le problème à bras-le-corps. Le PDG de Renault a saisi l'opportunité d'une convention interne réunissant 2 600 cadres et ingénieurs, jeudi 1^{er} mars en fin de matinée, pour faire le point sur la situation et les mesures qui pourraient être prises.

Dans une allocution très solennelle, après avoir rendu hommage aux trois victimes décédées en l'espace de cinq mois, M. Ghosn a insisté sur ce que devaient être les relations humaines dans un groupe comme Renault. *"Le management est une notion fondamentale, parce qu'elle touche à la première ressource d'une entreprise : les femmes et les hommes. Sans eux, l'entreprise n'a ni avenir, ni succès possible."* Le PDG a également annoncé qu'il avait chargé Jean-Louis Ricaud, directeur général adjoint de Renault, responsable de la qualité et des ingénieries, et Michel Faivre-Duboz, directeur du Technocentre, de lui proposer d'ici au 15 mars un plan d'actions concrètes pour remédier à la situation. Le choix d'un membre du comité exécutif – l'instance de décision la plus haute chez Renault – vise clairement à démontrer la détermination de la direction de Renault à prendre en compte le problème.

Dans son discours à l'encadrement, M. Ghosn a toutefois souligné qu'il était hors de question de remettre en cause, sous une forme ou sous une autre, le *"Contrat Renault 2009"*. Il s'agit du plan stratégique actuellement déployé en interne, qui fixe à l'entreprise des objectifs extrêmement ambitieux. Le site de Guyancourt est au cœur de ce plan puisque c'est là que 19 des 26 nouveaux modèles censés relancer la marque d'ici à 2009 sont conçus. Soit une moyenne annuelle de six véhicules contre trois ou quatre auparavant, créant ainsi une pression certaine sur les 8 000 ingénieurs et techniciens travaillant au Technocentre. Mais remettre en question les objectifs du plan reviendrait à mettre en péril l'avenir de l'entreprise, a insisté M. Ghosn, soulignant que la charge de travail actuelle était imposée par le contexte ultra-compétitif qui touche actuellement l'industrie automobile.

"IMPLICATION PERSONNELLE" DU PDG

Le PDG avait déjà fait une intervention lors du conseil d'administration qui s'est tenu mercredi 28 février, au cours duquel il s'est dit *"très préoccupé"* par la situation en cours au Technocentre. *"Renault n'a pas le droit à l'échec, mais un salarié peut échouer"*, a déclaré le PDG, qui a souligné son *"implication personnelle"* pour tenter de trouver des solutions.

Lundi 26 février dans l'après-midi, le PDG s'est lui-même rendu au Technocentre dans la plus grande discrétion pour rencontrer à la fois l'entourage professionnel de la dernière victime qui s'est suicidée le 16 février, les responsables des ressources humaines et les médecins du travail.

Lors du conseil d'administration de mercredi, l'ensemble des administrateurs salariés (CFE-CGC, CFDT et CGT) se sont également exprimés sur le sujet au travers d'une déclaration commune pour appeler à une réaction collective. *"Nous avons senti une réelle volonté de la part de la direction de démultiplier des actions et de rendre compte de leurs résultats"*, estime l'un des administrateurs salariés.

"ÉVITER DE TRANSFÉRER SON STRESS SUR SES ÉQUIPES"

Sur le terrain, à la suite d'une rencontre entre le directeur du Technocentre, Michel Faivre-Duboz, et les organisations syndicales, plusieurs engagements oraux ont été pris. D'abord, la direction avait lancé en septembre 2006 un programme pour généraliser le partage des bureaux. Constatant que, du fait des déplacements et des absences, certains postes de travail ne sont occupés que 50 % à 60 % du temps, la direction avait souhaité optimiser ce taux d'occupation en demandant aux salariés de partager leur bureau au gré des absences. Le but : économiser des mètres carrés pour les redéployer sur d'autres postes. Ce projet devrait être gelé.

Ensuite, la direction s'est dite prête à former le management à la gestion du stress. *"Il est important que la hiérarchie sache éviter de transférer son stress sur ses équipes"*, précise Gérard Blondel, délégué central CFE-CGC. Enfin troisième piste à court terme d'amélioration : remettre le dialogue au cœur des processus de décision. *"Il faut mettre fin à la déshumanisation et à la perte de contact qu'a entraînée le 'tout-informatique'. On ne se voit plus, on ne parle plus que par postes informatiques interposés"*, constate M. Blondel.

Des mesures qui montrent une prise de conscience du problème mais risquent d'être insuffisantes si elles ne sont pas accompagnées d'actions de fond. *"Nous sommes conscients qu'aujourd'hui une nouvelle tentative de suicide sur le Technocentre n'est pas exclue, il y a urgence à agir"*, prévient Marcel Sarpaux, secrétaire CFE-CGC du comité d'établissement de Guyancourt.

Stéphane Lauer