



# Sous-traitance au PIM : Le développement durable ?

Lors de l'ouverture du PIM en 2010, la direction s'était engagée à ce que les bancs d'essais y soient pilotés par des salariés Renault. Mais dès 2013, elle sous-traitait une demi-aile. Soit disant parce qu'elle ne trouvait pas de salariés Renault volontaires ou compétents pour y travailler. Et elle jurait que ce ne serait bien sûr pas « durable ». Un an et demi après, on ne peut que constater que le provisoire a de beaux jours devant lui et les rumeurs bruissent d'une possible augmentation de la sous-traitance.

Le directeur de la DEA-TM sera présent en CE la semaine prochaine. Nous l'interpellerons pour dire qu'il y en a assez de la précarité de la sous-traitance et pour exiger des embauches. D'ici là, nous proposons aux salariés du PIM, Renault ou prestataires, de se rassembler sur les 20 min de pause.

Le PIM devait être la vitrine des essais mécaniques chez Renault. Son ouverture a conduit au déplacement de plusieurs salariés Renault depuis des ailes de bancs d'essais dans d'autres bâtiments qui ont été ensuite sous-traités. La justification en était que le nouveau bâtiment regroupait « des moyens d'essais à forte valeur ajoutée technique et économique pour la DIM ».

Mais ces vœux pieux se sont fracassés sur les décisions générales de la direction : suppression de milliers d'emplois chez Renault par les DA et les départs volontaires, gel des embauches, développement de la sous-traitance pour rendre les salariés plus flexibles et rendre plus difficile leur mobilisation. Les bancs d'essais, habituel secteur d'embauche, en ont été les premières « victimes » dans l'ingénierie.

Il a suffi à la direction de prétexter qu'elle ne trouvait pas de salariés volontaires ou compétents pour piloter les bancs du PIM pour justifier, la « mort dans l'âme », qu'elle était obligée de sous-traiter une demi-aile.

Comme des salariés et des syndicats ont exprimé leur désaccord face à cette décision, la responsable des RH s'était fendue d'un courrier indiquant qu'« il n'est pas question de sous-traiter durablement une activité en impactant le volume ou la structure des effectifs, mais simplement de répondre à une situation ponctuelle dans un contexte d'activité très chargé ». Et elle ajoutait : « A cet égard, je vous confirme que le souhait de la Direction est bien de développer en interne Renault l'exploitation complète des bancs au L68 et de disposer de compétences qualifiées pour tenir ces bancs ».

Au bout de 18 mois, les hiérarchiques du PIM disent toujours ne trouver aucun Renault pour une mobilité entrante alors que des mobilités sortantes se profilent à l'horizon. Il est vrai que, sous « Talent », l'outil qui est présenté comme la référence pour les mobilités, il n'y a toujours aucune proposition pour un poste de Spécialiste Essais ou Spécialiste Essais Bancs au PIM ! Et plutôt que « le souhait de développer en interne Renault », il semble que la direction travaille assidûment sur... une extension de la sous-traitance dans ce bâtiment.

La direction montre ainsi l'étendue de son cynisme. Si elle ne trouve personne pour conduire ces bancs, une solution toute simple existe devant ses yeux : l'embauche ! Du travail, il y en a ; et ce n'est pas une « situation ponctuelle » : les nouvelles normes conduisent à une augmentation de la charge de travail, les plans de charge pour 2016 à la MAP et ailleurs l'indiquent d'ailleurs clairement. La situation est telle que des apprentis qui s'étaient formés chez Renault sur les bancs du PIM ont été embauchés par la société de prestation chargée de la demi-aile sous-traitée.

**Face à cette situation, nous appelons les salariés du PIM à se rassembler sur leurs 20 min de pause mardi 29/09 à 10h aux machines à café du PIM.**

## « Qui a dit ? »

Qui a écrit lors de la mise en sous-traitance d'une partie du PIM en 2013 :

*« Je vous confirme que le souhait de la Direction est bien de développer en interne Renault l'exploitation complète des bancs au L68 et de disposer de compétences qualifiées pour tenir ces bancs » ?*

Le Manager RH de Rueil-Lardy Anne Hubert

23/09/2015



## Salariés Renault ou des entreprises sous-traitantes : même combat !

Malgré tout ce qu'elle peut indiquer, le réel objectif de la direction n'est pas de développer les compétences en interne sur les moyens d'essais. Ce qu'elle veut en définitive, c'est continuer à réduire les effectifs Renault sur ces postes pour disposer d'une main d'œuvre de sous-traitants qu'elle espère plus flexible. En se donnant la possibilité de réduire brutalement les effectifs en cas de nécessité comme elle l'avait fait en 2009 en supprimant de nombreux contrats de prestation. En limitant les possibilités de réaction des salariés sous-traitants, qui vivent sous la menace d'un changement de mission sur des lieux éloignés de leur domicile. En amenuisant leur capacité à s'organiser par la division entre Renault et prestataires et entre les différentes sociétés de sous-traitance en concurrence permanente. En réduisant la capacité d'action des militants syndicaux de ces entreprises, isolés et devant intervenir sur de nombreux sites.

**Mais, il n'y a pas de fatalité.** Le PIM n'est qu'un exemple des conséquences de la politique de la direction, la situation est identique aux bancs à rouleaux, à la DEA-TV, au L41 ou à la MAP. Les salariés des entreprises de prestation, qui subissent la précarité, les salaires faibles, la remise en cause de leurs horaires, en ont souvent assez. **La CGT-Lardy, qui s'est constituée en syndicat de site (c'est-à-dire ouvert à tous les salariés travaillant sur le site de Lardy et comptant des syndiqués travaillant dans ces entreprises), est disponible pour les aider à s'organiser et à lutter pour de meilleures conditions de travail et de salaires.** De même, les salariés Renault subissent les conséquences de la désorganisation, du turn-over des sous-traitants, de la perte de compétences et de métiers. Que vous soyez salarié Renault ou prestataire, n'hésitez pas à nous contacter : [cgtrenaultlardy@wanadoo.fr](mailto:cgtrenaultlardy@wanadoo.fr)



### Mission DCMAP : la capacité de mobilisation ne se dément pas

2 ans après la mobilisation des salariés de la MAP pour obtenir une compensation des désagréments liés aux missions, la direction ne donnait pas de signe de vie quant à l'avenir de cette prime, qui restait provisoire.

Face à ce silence assourdissant, les salariés de la MAP ont réactivé le collectif qui leur avait permis d'avoir gain de cause en 2013. Après plusieurs rassemblements sur les 20 min de pause, ils ont distribué un tract pour mettre la situation sur la place publique.

En juin de cette année, la direction centrale a convoqué les organisations syndicales « pour recueillir leurs demandes ». La CGT a ouvert sa délégation aux membres du collectif et ils ont pu y présenter leurs revendications. La direction a convoqué une deuxième réunion en juillet et a donné satisfaction à la majorité des demandes du collectif. La prime de 55 euros bruts par jour pour les missions de moins de 15 jours à l'international a été officiellement élargie à l'ensemble des destinations (international + La Réunion) et à l'ensemble des salariés Renault partant en mission MAP. La prime est également pérennisée.

**Il y a deux ans, la grève de plus de 90 salariés de la MAP, décalant le départ d'une mission, avait pesé lourdement dans le premier recul de la direction.**

**Cette année, la capacité du collectif à organiser les salariés et leur détermination ont conduit la direction à éviter l'épreuve de force.**

**Nous invitons les salariés des autres secteurs qui partent en mission à nous contacter pour voir s'il est possible de créer ailleurs un tel rapport de force.**

### Conditions de travail des salariés sous-traitants

Renault qui n'est pas avare en charte de bonne conduite en a fait une sur sa façon de traiter les salariés prestataires. L'avantage avec une charte, c'est que ça n'engage que ceux qui y croient... En 2008, on pouvait y lire : « *Les établissements d'ingénierie s'engagent vis-à-vis des salariés des entreprises extérieures à :*

- *fournir des conditions de sécurité et de travail identiques à celles du personnel Renault*
- *fournir un cadre de travail équivalent à celui des salariés Renault »*

Sept ans après cette charte, on constate de nombreux exemples où la direction se permet de mettre des salariés sous-traitants là où elle n'oserait pas mettre des salariés Renault.

Soit parce que les salariés sont entassés comme au milieu du L26 où la capacité d'accueil est allègrement dépassée, soit dans des préfabriqués, soit dans des bureaux sans ventilation ou climatisation.

Devant l'urgence de ces situations, une partie des salariés du L26 devaient déménager vers le L47 en ce début septembre.

Mais voilà que la direction avait oublié de compter un certain nombre de salariés Renault en place au L47. Ainsi, il y avait de la place dans les fichiers Excel de la direction mais pas dans les bâtiments... Et voilà tout un travail d'implantation à refaire !

Pendant ce temps, les conditions de travail de tous ces salariés ne se sont pas améliorées.

**Si vous êtes dans ces situations, n'hésitez pas à nous contacter, que vous soyez Renault ou prestataires.**