



Les salariés du PIM mobilisés

contre la précarité de la sous-traitance

Avec le départ de plusieurs CUET au PIM, la fusion d'UET et l'approche de mobilités sortantes ou de retraite de plusieurs salariés Renault des bancs, des inquiétudes sur la poursuite de la mise en sous-traitance d'aires du bâtiment ont crû ces dernières semaines.

Depuis sa construction, le PIM devait être la « vitrine » des essais mécaniques avec bancs pilotés par des Renault. Mais, après une première demi-aire sous-traitée en 2013, les signes avant-coureurs d'une extension de la sous-traitance ont fait réagir les salariés du bâtiment qui se sont réunis et ont signé massivement une pétition demandant d'embaucher plutôt que de sous-traiter.

Suite à cette pétition, le directeur de la DEA-TM, qui avait présenté quelques jours avant en CE l'orientation de sa direction sur les années à venir, a convoqué les salariés du PIM la semaine dernière pour tenter d'expliquer ses choix.

Depuis avril 2013, une demi-aire du PIM est sous-traitée malgré les engagements pris par la direction. Cette sous-traitance qui ne devait être que temporaire dure depuis deux ans et demi et le futur départ de salariés Renault des bancs (mobilités, départs en DA ou à la retraite) ne laisse rien présager de bon.

Les salariés du PIM se sont réunis sur leurs 20 min de pause pour discuter de leurs inquiétudes sur l'avenir du bâtiment et ont décidé de faire signer la pétition suivante dans leur secteur :

Malgré les engagements de la direction, une demi-aire du PIM a été sous-traitée en 2013. Une situation qui devait rester provisoire. Aujourd'hui, plusieurs salariés Renault sont en mobilité et la solution qui semble envisagée est d'augmenter la sous-traitance. Une sous-traitance qui précarise les salariés en les mettant sous la menace permanente d'un changement de lieu de mission.

Nous demandons que la direction ouvre les embauches Renault dans le secteur des bancs, notamment pour les apprentis formés ou pour du personnel d'usine qui souhaiterait venir à Lardy.

Signée par 30 salariés, soit quasiment l'ensemble de l'effectif présent, elle a été remise en CE au directeur de la DEA-TM, J. Visconti, venu présenter les orientations de sa direction pour les années à venir.

Suite à cette pétition, ce dernier a convoqué les salariés mardi dernier pour tenter d'expliquer les choix de la direction.

« Ils s'engagent à ce qu'on dégage »

Lors du CE et de la réunion avec les salariés, le directeur s'est avant tout réfugié derrière l'accord de compétitivité signé en 2013 par certains syndicats. Les 2500 départs dans l'ingénierie ne sont compensés que par 500 embauches et par ce que l'accord appelle pompeusement « le renforcement d'une filière automobile française robuste et à la compétence renforcée au moyen de partenariats de long terme (équipementiers, fournisseurs d'ingénierie) ». L'accord précise même : « Pour contribuer au renforcement et à la robustesse du tissu des prestataires et des fournisseurs de la filière automobile en France, Renault s'engage à y transférer les activités d'ingénierie non cœur de métier correspondant à l'équivalent de l'activité de 1000 personnes dans le cadre de contrats long terme. »

Le directeur de la DEA-TM dit qu'il ne fait que mettre en œuvre ces orientations. Dans le cas du PIM, il a carrément déclaré : « la sous-traitance capacitaire est la seule solution viable pour le PIM dans le cadre de l'accord de compétitivité ». Il oublie de dire qu'il a un bon salaire et une bonne PVG (remplaçante de la PPG) pour... ne faire que cela !

PIM : symbole d'une politique subie partout

Les nombreux départs de personnel Renault ne sont compensés, depuis plusieurs années, que par l'arrivée de salariés d'entreprises sous-traitantes. Au lieu d'embaucher des jeunes, certains déjà formés par Renault dans le cadre d'un apprentissage par exemple, la direction a sciemment choisi la précarité de la prestation. Dans les deux gros secteurs de Lardy (les essais DEA-TM et la MAP DEA-MC), le taux de sous-traitance sur site est aux alentours de 40%. Ce qui se passe au PIM n'est donc qu'un exemple de ce que tous les salariés subissent :

- Pour les prestataires : la précarité de la situation géographique, la difficulté à se projeter dans l'avenir (professionnel ou personnel), les salaires globalement bas, la difficulté à revendiquer à cause de la menace d'un changement de mission
- Pour les Renault : la perte des métiers et des connaissances, la désorganisation perpétuelle, la crainte de voir disparaître son métier.

Mais il n'y a pas de fatalité. Pour leurs salaires, leurs conditions de travail ou pour lutter contre les pressions de leur hiérarchie, les salariés sous-traitants peuvent s'organiser, les élus CGT sont disponibles pour les y aider.

De même, les réactions des salariés Renault du PIM peuvent s'étendre à d'autres secteurs.

12/10/2015



Les élus CGT et les salariés sont intervenus pour rappeler que les bancs sont traditionnellement un secteur d'embauches. Que des apprentis ont été formés par Renault et travaillent maintenant pour des sociétés de prestation sur les mêmes bancs. Que pour tenir ses promesses (en 2010 : « pas de sous-traitance au PIM », en 2013 : « sous-traitance non durable »), il suffisait à la direction d'embaucher une quinzaine de salariés.

Mais rien n'y a fait, le directeur a déclaré en CE que les salariés de la DEA-TM devraient même être contents puisqu'il devrait y avoir 12 embauches dans la direction en 2015 au lieu des 6 qu'aurait donné une simple application au nombre total d'embauches du ratio effectif direction/effectif total. Alors que les effectifs de la direction sont passés de 581 salariés fin 2012 à 457 (prévus fin 2015), soit 124 salariés en moins, se satisfaire de 6 embauches supplémentaires, c'est plus que du zèle !

Pendant ce temps, le budget consacré à la sous-traitance des essais a augmenté de 50% depuis 2012.

Le directeur a indiqué que des embauches de techniciens étaient envisagées en 2016 (en 2015, il s'agissait uniquement de cadres). Dans le secteur directement « essais », il s'agirait plutôt de techniciens transverses. Leur nombre n'est pas déterminé mais cela ne semble pas à même de limiter la sous-traitance.

Une politique générale du patronat

La mise en sous-traitance de secteurs entiers ou par petits bouts découle bien d'une politique globale de l'entreprise. Une politique qui ne s'explique ni par une évolution de nos métiers, ni par un risque de baisse de charge. Une politique qui a pour but une flexibilité maximale (arrêt des contrats rapide en cas de crise) mais aussi et surtout une politique de division des salariés, de précarisation d'une part importante d'entre eux, d'affaiblissement de leur capacité de réaction. La même est à l'œuvre dans les usines avec la hausse du nombre d'intérimaires. C'est même une politique du patronat dans tous les secteurs de l'économie.

Pour y résister, il faut se battre pour que les prestataires qui le souhaitent soient embauchés. Mais également nous organiser, que nous soyons Renault ou sous-traitants, pour revendiquer des augmentations de salaires et des conditions de travail normales.

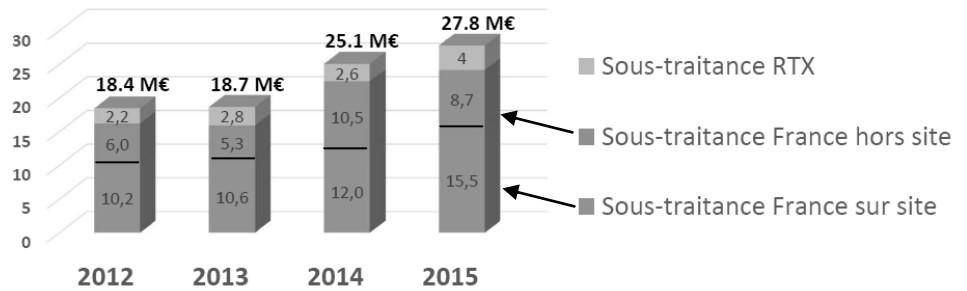
Les salariés du PIM commencent à le faire et se sont de nouveau réunis en fin de semaine dernière pour évoquer de futurs moyens d'action. Bien des secteurs sont concernés à Lardy et peuvent également se mobiliser sur ces sujets.

Du boulot, c'est pas ça qui manque !

Après le pic de charge de 2015 lié à la norme EU6b, les années à venir ne manquent pas de charge pour la DEA-TM. Ainsi, un nouveau pic de charge est prévu pour 2017 avec la norme EU6c (et encore, les événements risquent de s'accélérer avec le scandale VW) : bancs moteurs, bancs à rouleaux, BRAP, etc. tous risquent d'être bien occupés.

Un argument convaincant pour que la direction embauche ? Bien sûr que non ! Simplement la préoccupation de bien faire tourner les bancs de Lardy à fond (y compris avec de la sous-traitance et/ou du 2x8 accrus) pour limiter la sous-traitance sur des bancs externes, jugée « trop coûteuse »...

Budget sous-traitance essais



Leur nombre n'est pas déterminé mais cela ne semble pas à même de limiter la sous-traitance.

Passage 260->285

Depuis 2012, les salariés de la filière 400 qui passent du coeff 260 au coeff 285 sont eux aussi soumis à la validation maths/français et à un test psycho. Pour toutes les filières, la seule dérogation que la direction dit appliquer concerne les salariés de plus de 55 ans.

Mais bien des salariés sont depuis des années dans ce coeff 260 et réalisent le même travail que des 285. Retourner « en cours » des dizaines d'années après les avoir quittés, ça n'a rien de légitime quand on réalise déjà le travail demandé au coeff supérieur.

Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à contacter un élu CGT (ou cgtrenaultlardy@wanadoo.fr).

Cadres et 4 jours de CEF

Suite à notre tract concernant les 4 jours de RTT par an volés aux ingénieurs et cadres par l'accord de « compétitivité » (les 4 jours de CEF), plusieurs nous ont contactés.

Nous organisons :

**Une réunion d'information
Jeudi 15 octobre 2015 de 12h30 à 13h30
au local CGT (L71 près de l'accueil principal)**

N'hésitez pas à nous rejoindre, nous y échangerons sur les démarches prévues pour les récupérer.