



A la Dépoll, dans les essais et ailleurs :

La hausse de la charge de travail doit se traduire en moyens et en embauches supplémentaires !

Les annonces de Renault sur le plan « EGR élargi » et la réduction des délais d'un à deux ans sur les futures normes EU6d vont entraîner une hausse importante de la charge de travail dans les équipes de la Dépoll et des essais. Mais cela aura aussi des effets sur bien des secteurs à Lardy : toute la DEA-MC mais aussi la DEA-TM et la DEA-MM.

Une telle entrée de charge ne pourra être absorbée qu'en donnant réellement aux équipes les moyens de travailler. Plutôt que de sous-traiter, il faut un vrai plan d'embauches. Plutôt que de fermer des bancs, il faut en ouvrir de nouveaux. Plutôt que d'ajouter des couches administratives en sous-traitant les secteurs opérationnels, il faut embaucher et nous faciliter la vie au travail.

Quels moyens à Lardy pour réaliser les plans annoncés par Renault ?

Fin 2015, le directeur de la DEA-MC (ex-DCMAP) M. Prin avait présenté l'avenir de sa direction lors d'une convention et d'une réunion du Comité d'établissement. Suite à cette présentation, la CGT a alerté la direction en pointant en particulier l'absence de moyens pour répondre aux enjeux des normes futures.

Il ne nous paraissait pas raisonnable de miser sur des « gains de productivité sur papier » (productivité par nos outils et méthodes de travail) et encore moins de nous faire croire que l'on allait passer les nouvelles normes avec le même nombre d'heures de banc alors que la zone moteur à travailler est 3 à 4 fois plus importante.

Pour faire passer la charge, M. Prin proposait de supprimer ou décaler des programmes, de diminuer la diversité. Nous indiquions qu'à trop réduire les modèles, à décaler les sorties, Renault risquait de se retrouver avec une offre en décalage avec la demande.

Il n'y avait dans le discours de la direction aucune remise en cause de la politique issue de l'accord de compétitivité qui pèse au quotidien sur notre travail : les départs non remplacés, la perte des compétences, la désorganisation, la hausse de la sous-traitance... Le projet pour la DEA-MC nous paraissait déjà très risqué. Face à la charge de travail, à la complexité, penser que l'on allait pouvoir faire avec les mêmes moyens qu'aujourd'hui nous semblait illusoire. Avec le risque d'aller à la rupture : rupture de l'offre de nos moteurs sur le marché mais aussi rupture avec les salariés qui sortent tout juste des programmes EU6B sortis dans la douleur.

Des enjeux qui concernent une bonne part du site :

La DEA-MC regroupe 430 salariés à Lardy, la DEA-TM (ex-DEV qui réalise les essais dont une partie non négligeable est demandée par la DEA-MC) c'est aussi 430 salariés. Et les enjeux soulevés aujourd'hui concernent aussi la DEA-MM (ex-DCT).

Depuis, de nouveaux enjeux... et encore plus de travail

Le 17 décembre 2015, Renault annonçait un programme, au budget additionnel de 50 millions d'euros, pour réduire significativement les écarts entre les émissions réelles et les émissions normées.

Les travaux qui font suite à la commission Royal ont déjà créé, fin 2015, du travail supplémentaire pour les équipes de MAP et bancs d'essais. Et ce n'est pas fini... puisqu'ils vont engendrer des essais supplémentaires, des nouveaux réglages, des lancements de calibrations, voire même des changements de DT. Du travail qui sera majoritairement effectué sur le site de Lardy.

Dans le même communiqué de presse, la direction annonçait également qu'elle comptait accélérer son « programme d'investissements d'un montant d'1,2 milliard sur cinq ans pour développer, à horizon des futures normes Euro6d, la nouvelle génération de moteurs toujours plus propres et performants » en le resserrant d'un à 2 ans.



Là aussi, l'impact à Lardy va être important et passer d'un programme sur 5 ans à 3 ans va engendrer des augmentations conséquentes de la charge de travail sur les années qui viennent.

Réussir à sortir des moteurs respectant les normes EU6d, réduire les écarts de polluants entre les cycles et les conditions réelles sont des enjeux essentiels pour Renault et surtout pour la santé publique.

Annoncer des plans d'action, c'est une chose. Pour que nous y croyions, il faut que la direction fasse toute la transparence sur la déclinaison de ces budgets et des moyens qui seront réellement accordés aux salariés de Lardy pour réaliser ce travail. C'est cette transparence que les élus CGT à la direction dès la réunion du CE de mercredi 27 janvier. Il serait totalement inacceptable que les annonces de Renault ne soient que des effets de manche ou une simple opération de com' de la direction.

Il faut un vrai plan d'urgence avec des moyens conséquents

Quand on voit les conditions dégradées dans lesquelles les salariés ont dû travailler pour sortir les moteurs Eu6b, il n'est pas envisageable de réduire les écarts de NOx et de répondre aux futures normes Eu6d avec les mêmes moyens qu'actuellement.

Nous avons demandé à ce que les directeurs de la DEA-MC et DEA-TM (M. Prin et M.Visconti) reviennent en séance de CE fin janvier pour communiquer tous les éléments sur la situation actuelle et sur les déclinaisons à Lardy de ces 2 plans. Car ce travail supplémentaire n'avait pas été pris en compte dans les prévisions annoncées en septembre et novembre 2015 par ces directeurs.

Nous avons demandé quelle était la répartition de ce budget de 50 millions d'euros : par thèmes, par sites, par directions. Même chose pour le plan Eu6d en 3 ou 4 ans au lieu de 5.

Nous avons demandé qui allait faire ce travail non prévu initialement : des Renault, des prestataires, des sociétés extérieures en Turn-key, des salariés des RTx ? **Le seul moyen pour la direction de montrer qu'elle se place à la hauteur des enjeux, c'est d'embaucher pour réaliser ce travail. En particulier des SME MAP (ceux qui font les essais et les réglages MAP), des pilotes de bancs moteur et de bancs à rouleaux, une équipe complète pour les roulages PEMS et des salariés à l'atelier L41 pour instrumenter et préparer les moteurs et les mulets.**

Le nombre de bancs pour passer la charge était déjà insuffisant pour les années à venir selon les éléments présentés par le directeur de la DEA-TM en Septembre 2015. Depuis plusieurs mois, les bancs à rouleaux sont surchargés, les conditions de travail y sont de plus en plus difficiles et beaucoup d'essais doivent être reportés faute de créneaux disponibles. En décembre, avec les premières conséquences de la commission Royal, ça a été heures sup' et samedis travaillés à foison. Nous avons demandé à la direction sur quels moyens d'essais elle comptait faire passer la charge supplémentaire : bancs d'essais à Lardy, dans les RTx, labos externes ? Des bancs d'essais ou bancs à rouleaux ont été (ou vont être) fermés. **Nous demandons la réouverture de bancs moteur et des investissements dans les bancs à rouleaux pour que les essais puissent être réalisés à Lardy dans de bonnes conditions.**

La situation était déjà critique en termes de charge et de conditions de travail avant l'arrivée de cette charge supplémentaire. Le sentiment de ne pas pouvoir bien faire son travail, la vision de secteurs entiers partis à la sous-traitance, les départs non remplacés et les compétences non transmises, tout cela pousse à bout. Le tiers des salariés Renault du site avait signé fin 2015 une pétition demandant un véritable plan d'embauches.

Les enjeux soulevés par les nouveaux plans sont importants pour l'avenir et pour la santé publique. La direction doit communiquer en toute transparence et très rapidement sur la déclinaison des 2 plans d'actions annoncés mi-décembre 2015. Elle doit donner aux salariés une vision claire sur les moyens supplémentaires qu'elle va mettre en œuvre pour réaliser l'ensemble de ce travail.

Les projets à développer ne manquent pas à Lardy. Il faut que cela se traduise en moyens d'essais et en embauches supplémentaires. Il faut aussi que la direction reconnaisse les compétences et l'investissement des salariés du site. C'est ce que nous continuerons à demander et à exiger avec vous.

La première réunion des NAO 2016 a lieu jeudi 28 janvier 2016. Un appel au débrayage est lancé par la CGT sur l'ensemble des sites Renault. Ce sera l'occasion de réclamer notre dû sous la forme d'AGS conséquentes après 7 années de serrage de ceinture et également de réclamer un véritable plan d'embauches.