



04/02/16

A la Dépoll, aux essais et ailleurs : Des moyens, des embauches pour réaliser correctement notre travail... Discutons-en ensemble !

Nous vous faisons dans ce tract un compte-rendu d'une partie de la dernière réunion du Comité d'Etablissement qui aurait dû être l'occasion pour la direction de faire toute la transparence sur les conséquences des plans d'action annoncés récemment et qui vont fortement impacter la charge de travail sur le site de Lardy.

Force est de constater que les réponses données pour l'instant ne sont pas à la hauteur des enjeux du moment et des inquiétudes des salariés.

Lors de la réunion du Comité d'Etablissement de Septembre 2015, M. Visconti directeur de la DEA-TM annonce ne pas pouvoir passer toute la charge de travail sur les bancs de Lardy dans les années à venir.

En réunion de CE de Novembre, le directeur de la DEA-MC (ex-DCMAP) M. Prin annonce de nouvelles normes EU6d avec un très haut niveau de charge pour 2017. Une charge qu'il indique ne pas savoir passer pour le moment. Pour trouver des solutions à ce problème, il travaille dans plusieurs directions :

- Performance accrue de la sous-traitance : Work-Package (3 ans) et externalisation «TurnKey»
- gains en productivité en améliorant les méthodes et outils de travail pour rester sur le même nombre d'heures de bancs.
- supprimer des lignes programmes, avoir moins de diversité, répartir les lignes programmes dans le temps

Tout cela pour rester au niveau de ressources actuel !

Face à cette situation, début décembre la CGT tire la sonnette d'alarme par tract.

Nous alertons en pointant en particulier l'absence de moyens pour répondre aux enjeux des normes futures, mais aussi sur le pari des gains de productivité en laissant croire que l'on peut 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.... !

Sans oublier qu'à trop réduire les modèles, à décaler les sorties, Renault risque de se retrouver avec une offre en décalage avec la demande. Avec également le risque d'aller à la rupture : rupture de l'offre de nos moteurs sur le marché mais aussi rupture avec les salariés qui terminent tout juste des programmes EU6b sortis dans la douleur.

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

Le 17 décembre 2015, dans un communiqué de presse Renault annonçait :

- un programme, au budget additionnel de 50 millions d'euros, pour réduire les écarts entre les émissions réelles et les émissions normées.
- Raccourcir de 2 ans son « programme d'investissements d'un montant d'1,2 milliard sur cinq ans ».

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

Point sur les embauches Renault France

Début 2015, C. Ghosn avait annoncé 1000 embauches sur l'année (dont 760 faisaient déjà partie de l'accord de compétitivité synonyme de 8260 départs). Voici les chiffres réels à début janvier 2016 :

	Cadres	ETAM	APR
Candidatures	11 338	3 695	7 153
Évaluées	1 013	557	1 161
Recrutés	372	113	236

Total : 721 embauches !

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. Nous avons été très nombreux à l'exprimer puisque le tiers des salariés Renault du site avait signé fin 2015 une pétition demandant un véritable plan d'embauches.

Alors, aujourd'hui la situation est d'autant plus critique que tout ce travail supplémentaire n'a pas été pris en compte dans les prévisions d'avant mi-décembre.

C'est pourquoi, il est essentiel que la direction donne aux salariés une vision claire sur les moyens supplémentaires qu'elle va mettre en œuvre pour réaliser l'ensemble de ce travail.

Aussi, la CGT a 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 répondre aux questions des élus et communiquer tous les éléments sur la situation actuelle et sur les déclinaisons à Lardy de ces 2 plans.

Une réunion de CE transparente....

Oui, mais transparente tellement elle était vide... de réponses !

En effet, les directeurs ne sont pas venus en réunion de CE. C'est le directeur délégué à l'établissement qui a répondu. Selon lui, les questions des élus CGT sont légitimes, mais à part faire référence au communiqué de presse du 17 décembre, aucune autre réponse n'aura été apportée.

On saura seulement que les directeurs travaillent, mais qu'il est encore trop tôt pour répondre...Il est prévu que M. Raposo (Directeur de l'ingénierie, DEA-M) vienne en réunion CE en février mais aucune garantie non plus qu'il puisse répondre à toutes nos questions.



Commentaire CGT : On peut comprendre que les directeurs soient particulièrement occupés dans la période. Mais consacrer une heure à intervenir en séance de CE n'était pas vraiment le bout du monde. Même si les plans ne sont pas encore tous ficelés, donner quelques orientations était dans le domaine du possible...

Il y a certaines questions dont on peut également accepter de n'avoir pas de réponse à l'instant « T ». Par exemple, pour ce qui est du plus long terme comme le raccourcissement du plan de 1,2 milliard, on peut comprendre qu'à ce jour tout n'est pas encore calé et que la direction ne puisse pas encore communiquer.

Par contre, ne pas répondre précisément sur le plan réduction NOx de 50 millions est totalement inacceptable.

Aujourd'hui, pour la moindre dépense à engager dans l'entreprise, il faut se justifier, donner des explications, avoir de multiples signataires... Et pour 50 millions d'euros, ce ne serait pas la même chose ?

La direction aurait débloqué une telle somme, comme ça, sans aucune vision, sans aucune justification ?

Alors comment prendre cela ? Rien n'aurait été réellement préparé, rien de chiffré, juste un chiffre lancé « au dé », un effet d'annonce ? C'est comme cela que la direction veut rassurer les clients, les journalistes, l'Etat... ? Si certains s'en contentent, pour nous cela est totalement insuffisant.

Il est incompréhensible que la direction refuse de donner la moindre information précise sur ce plan d'autant plus que c'est à Lardy qu'il va y avoir le plus gros impact. C'est nous qui allons réaliser ce travail, en subir les conséquences et la direction ne daigne même pas nous informer. Cela ne va en aucun cas nous rassurer sur les moyens que la direction compte réellement mettre en œuvre pour réussir à la fois à réduire les écarts entre les émissions réelles et les émissions normées et passer les nouvelles normes EU6d.

Nous avons également posé des questions précises sur les annonces de Mme Ségolène Royal qui indiquaient des dépassements de normes sur des véhicules Renault (véhicules et motorisations, plans d'actions, moyens pour travailler ces sujets, campagnes de rappel...).

Là aussi, black-out total. Aucune réponse ne sera apportée en réunion de CE alors que les salariés du site de Lardy sont parmi les premiers concernés par les conséquences de ces annonces.

Aucune réponse... alors que Renault est allé s'expliquer devant une commission gouvernementale et alors même que des informations circulent déjà dans la presse... ! Comment interpréter ce refus de communiquer la moindre information ?

De la transparence... mais pour qui ?

La direction se vante à tout-va de vouloir faire la transparence sur la situation actuelle. Une occasion lui était donnée en réunion de CE. Elle aurait pu faire venir les directeurs, elle aurait pu répondre au moins à une partie des questions posées.

Elle a fait le choix de rester silencieuse et de continuer à avancer sans donner la moindre vision de ce qu'elle prépare. C'est son choix mais nous ne le partageons pas.

Il est où notre avenir ?

Pour la CGT, les enjeux actuels autour de la dépollution des véhicules sont trop importants pour que les salariés et les élus n'aient pas leur mot à dire et n'aient pas la capacité d'intervenir dans le débat et dans les décisions.

En réunion de CE, nous avons réitéré notre demande de rencontrer rapidement M. Prin et M. Visconti pour échanger sur leur vision et leurs plans d'action pour Lardy.

Ce qu'il faut, c'est 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.

Les projets à développer ne manquent pas à Lardy. Il faut que cela se traduise en moyens d'essais, bancs à rouleaux, bancs moteurs, mulets 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.

Discutons-en ensemble

Pour échanger sur l'ensemble de ces questions, les élus CGT seront présents sur le site pour vous rencontrer sur vos 20 mn de pause. Nous vous donnons rendez-vous pour discuter « Salaires » mais ce sera aussi l'occasion de venir échanger sur la situation de vos secteurs.

Qu'est-ce qui vous manque pour faire correctement votre travail ? Quels moyens d'essais ? Combien de personnes faudrait-il embaucher selon vous dans votre secteur... ? Autant de questions et de revendications sur lesquelles nous pouvons échanger ensemble et que nous pouvons remonter à la direction.

PIM (machines à café) Vendredi 5 fév. 9h30	L26 (machines à café) Vendredi 5 fév. 10h30 (salariés L26, L41, L47, L49)	L38 (machines à café) Vendredi 5 fév. 13h30 (salariés L38, L45, L42, L24)
L55 (entrée) Mardi 9 fév. 9h30 (salariés L55, L32)	L9 (machines à café) Mardi 9 fév. 10h30 (salariés du « râteau », L23, L11)	L25 (hall chambres froides) Mardi 9 fév. 14h (salariés L25, L16, L39, L40)