



# Comité Central d'Entreprise

## Des embauches et des moyens pour Lardy

Les 22 et 23 mars un C.C.E (Comité Central d'Entreprise) s'est tenu. Cela a été l'occasion pour les élus CGT d'intervenir notamment auprès de M. Bolloré Directeur de la compétitivité pour l'alerter sur les enjeux autour de la dépollution et pour demander des moyens pour les projets EU6D.

### Quelles embauches pour 2016 ?

Début janvier 2015 seulement 724 embauches ont été effectuées sur les 1000 annoncées par C. GHOSN en début 2015. En CCE, un bilan au fin février a été effectué et depuis 984 embauches ont finalement été réalisées sur les 1090 prévues sur ce plan (la direction a rajouté 90 embauches aux 1000 prévues en 2015). Il manque donc encore 106 embauches à réaliser sur les annonces 2015.

Février 2016 C. GHOSN a relancé un 2° plan avec encore 1000 embauches.

Nous avons demandé que ces 2 plans soient clairement dissociés afin que la direction ajoute bien 1090 et 1000 embauches sur les années 2015 et 2016

Les plans emplois annoncés en 2015 et 16 sont certes supérieurs aux années précédentes. Pour autant, ils sont très largement insuffisants par rapport aux besoins. Mais surtout il faut au minimum que la direction respecte ses engagements.

Or, par le passé sur l'établissement, la direction avait fait des annonces d'embauches pour ensuite ne pas respecter ses chiffres en amalgame justement des plans emplois d'une année sur l'autre. Nous demandons à ce qu'au minimum la direction réalise effectivement les embauches qu'elle annonce

Nous avons aussi demandé que les embauches 2016 soient réalisées au plus tôt. Et non pas fin 2016 ou début 2017. Les besoins en emplois, c'est maintenant tout de suite et pas dans 6 mois ou 1 an. A moins que Renault étale ses embauches pour gagner de la masse salariale sur le budget 2016 ? Et que la direction ne nous fasse pas croire qu'il est si difficile que cela d'embaucher avec le nombre de personnes qui cherchent du travail, ou encore tous les prestataires qui n'attendent qu'une chose : rentrer chez Renault après des années et des années de prestation.

### Interpellation de M. Bolloré Directeur de la compétitivité

En réunion de CCE, M. Bolloré est venu présenter sa vision sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité et l'emploi.

Si nous avons entendu parler à cette occasion très longuement des enjeux sur les véhicules autonomes et connectés, nous avons peu entendu parler des enjeux sur les moteurs et les nouvelles normes de dépollution.

Nous avons eu le sentiment lors de l'intervention de M Bolloré que nous étions non pas en mars 2016, mais en novembre 2015 !

C'est-à-dire avant les déclinaisons de la crise liée à VW, avant les enquêtes de la commission Royal, avant l'annonce des nouvelles normes EU6D... Nous avons eu le sentiment que la direction jusqu'au plus haut de l'entreprise n'avait pas réellement mesuré et pris en compte au bon niveau ce que représentait en terme de travail les nouvelles normes de dépollutions qui pèsent sur les moteurs.

On pourra avoir tous les véhicules, les plus connectés et les plus autonomes possibles, mais si on n'a pas de moteurs à mettre dedans, on n'est pas prêt à en produire et à en vendre !

Aussi, la CGT a interpellé M Bolloré sur ces enjeux pour toute l'entreprise que de consacrer les moyens nécessaires pour que Renault puisse sortir des moteurs performants aussi bien au niveau des consommations que de la dépollution, que ce soit sur cycle mais aussi en conditions normales d'utilisation.



Nous avons alerté M Bolloré sur les manques de moyens destinés à mettre au point ces nouveaux moteurs pour qu'ils passent et respectent les nouvelles normes.

Comment peut-on sérieusement penser que l'on va arriver à passer les nouvelles normes avec les mêmes moyens en bancs, en moyens d'essais, en personnels..?

Nous avons aussi alerté M Bolloré sur les pressions qui pèsent et vont peser sur les salariés. Nous ne voulons pas qu'ils revivent ce qu'ils ont vécu pour les normes EU6B qui se sont faites dans la douleur. Pas question que des salariés laissent leur santé ou leur vie au travail ou craquent sous la pression des projets et des enjeux. Ceci, que ce soit des salariés Renault ou des salariés prestataires

M Bolloré indique qu'il prend cette alerte au sérieux et qu'il n'a pas envie de rééditer eu 6B. Il précise qu'il avait bien en tête ces questions et ces enjeux et que des plans d'actions sont en cours. Il a confirmé qu'effectivement Eu6B avait été fait avec difficulté et a annoncé qu'il allait suivre d'autant plus près les projets EU6D. M Bolloré indique qu'EU6D sera mieux anticipé et mieux planifié qu'EU6B. Notamment en faisant appel encore plus aux fournisseurs pour absorber les pics de charge. Il précise aussi qu'un travail est en cours sur la diversité des moteurs afin d'être un peu plus raisonnable en termes d'offres pour limiter la diversité, selon lui, pas forcément signe de vente plus importante. Cela aura pour conséquence d'avoir moins de couples Moteurs- Véhicules à mettre au point.

Si M. Bolloré semble partir d'un constat évident, ses orientations sur la sous-traitance et la limitation de la diversité ne peuvent que nous inquiéter. Nous aurions préféré qu'il évoque un véritable plan d'embauches sur ces questions. Car Eu6D, c'est pour très bientôt ! Pour la CGT, nous ne nous contenterons pas de simples effets d'annonces. On veut rapidement des moyens d'essais, des bancs, des muets pour faire les mises au point. Il faut des salariés et des embauches rapidement pour réaliser ces essais et les mises au point. C'est URGENT !

En CCE, un plan emploi a été présenté. Sauf qu'encore une fois aucun chiffre n'a été communiqué pour le site de Lardy. « La répartition par direction et par établissement est en cours d'élaboration avec les métiers ».

Nous ne savons absolument pas à ce jour combien d'embauches et pour quels postes seront réalisés à Lardy en 2016.

En réunion de CE mercredi 30 mars, un plan emploi pour Lardy va être présenté. Nous avons demandé à la direction d'être très claire et transparente sur ce plan emploi en posant les questions suivantes :

*Les élus CGT au CE demandent une présentation détaillée du plan emploi 2016 pour le site de Lardy avec des chiffres précis. Nous ne voulons pas vivre la situation de l'année dernière où la direction avait eu le culot de faire prononcer les élus sur un plan emploi non chiffré.*

*2 plans emplois se chevauchent entre les 1000 embauches lancées par la direction sur le plan 2015 et celles qui vont être lancées pour le plan 2016. Les élus CGT au CE demandent des présentations séparées sur ces 2 plans afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté sur quels plans emploi sont effectuées les embauches.*

*Les élus CGT au CE demandent pour le site de Lardy en 2016 :*

- Combien d'embauches seront prévues
- Pour quels secteurs précisément et pour quels postes de travail
- Quels types de catégories (APR, ETAM, IC)
- Quelles proportions Hommes-femmes
- A quelles dates les embauches seront-elles effectuées

**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.**

**Pour la CGT, il faut un véritable plan d'embauches, de l'ordre de 200 salariés, remettant fondamentalement en cause le choix de sous-traitance de tous les postes opérationnels. Car, en plus des pilotes d'activités, des ingénieurs de synthèse technique, il faut aussi embaucher des salariés « de terrain », des SE (spécialistes essais de la DEA-TM) et des SME (Spécialistes MAP Energétique de la DEA-MC) par exemple.**