

Il faut des embauches supplémentaires à Lardy, C'est une urgence !

La direction ne semble pas avoir tiré les conclusions des développements moteur EU6b qui s'étaient déroulé dans la douleur pour les salariés impliqués et qui nécessitent aujourd'hui du travail supplémentaire, notamment au sujet de la dépollution Diesel.

Ce qui s'annonce aujourd'hui avec les développements EU6d est une véritable révolution qui va nécessiter une augmentation de charge de travail massive. Si l'entrée de charge s'effectue à la DEA-MC, les autres directions comme la DEA-TM et la DEA-MM seront tout aussi impactées. Et l'annonce pas plus tard qu'hier d'une introduction du cycle WLTC dès 2017 va encore plus mettre la pression.

Les embauches annoncées en début d'année (72 alors que les effectifs Renault ont baissé de 300 salariés depuis le début de l'accord de compétitivité) ne seront même pas suffisantes pour combler les départs de l'année.

Malgré la pétition signée par 450 salariés fin 2015 à Lardy demandant l'embauche des prestataires qui le souhaitent, malgré nos alertes successives, la direction reste enfermée dans sa politique de sous-traitance à tout-va. Ce sont les salariés, qu'ils soient Renault ou prestataires qui en paient les conséquences avec des conditions de travail de plus en plus dégradées et l'impression que les choix de la direction nous amènent dans le mur.

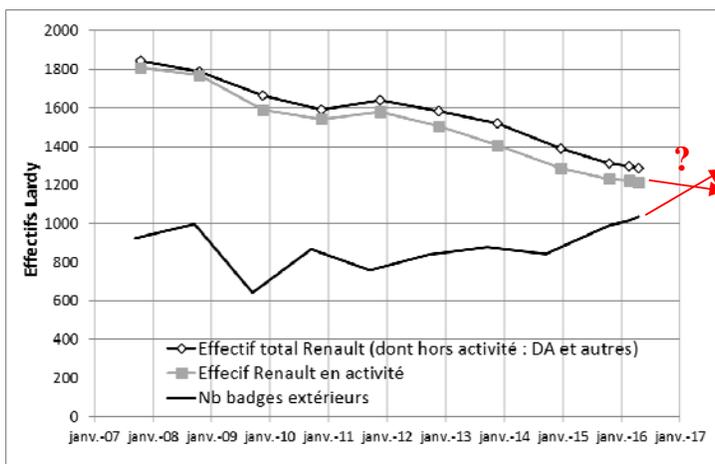
Nous faisons tous les jours les frais de l'accord de compétitivité

Sur le terrain, le constat est partagé par le plus grand nombre. Avec les départs non remplacés (depuis début 2013, l'effectif Renault a baissé de 300 salariés), la perte de connaissance engendrée, la désorganisation complète liée à l'augmentation de la sous-traitance interne et externe, nos conditions de travail ont empiré. C'est la direction elle-même qui fait le lien avec l'accord de compétitivité. Ainsi, en réunion des Délégués du Personnel de juin 2016, quand nous avons demandé à la direction de respecter ses engagements de ne pas augmenter la sous-traitance au PIM, elle répond : « *Le contexte a changé depuis 2014 avec le déploiement du contrat dit « de compétitivité Renault »* » pour justifier la mise en sous-traitance en septembre prochain de 5 bancs supplémentaires.

Hollande nous fait le coup de l'inversion de la courbe du chômage depuis maintenant plusieurs années mais il semble bien que la direction va réaliser le croisement des courbes des Renault et des prestataires à Lardy avant le Président de la République. Le taux de sous-traitance interne est passé d'un taux stable de 30% jusqu'en 2012 à plus de 45% aujourd'hui.

A ce chiffre, il faudrait ajouter la sous-traitance externe qui ne cesse d'augmenter : roulages PEMS, bancs moteur ou à rouleaux à Rouen, programmes Turn-Key sous-traités à LMM, Continental, AVL, FEV,...

Les salariés Renault sont enjoins de piloter des activités sur lesquelles ils n'ont parfois pas le recul suffisant faute de formation ou de recoupement avec les salariés expérimentés partis en DA ou en GPEC. La perte de savoir-faire engendrée par ce faire-faire n'entre pas dans les calculs financiers des dirigeants de Renault. Tout comme n'entre pas en compte la perte d'efficacité que la multiplication des interlocuteurs, des procédures, des méthodologies engendre.





Des alertes successives toujours pas entendues

Depuis plusieurs mois, les salariés et la CGT n'ont eu de cesse de remonter le manque de moyens et d'embauches à même d'assurer la charge de travail en hausse. Combien ont fait le constat de développements EU6b « dans la douleur » ? Combien sont inquiets des développements encore plus complexes à venir ? Combien risquent le burn-out à cause de la pression des projets ?

Ce qui s'annonce avec les futurs développements, c'est un véritable mur. Les difficultés rencontrées dans le secteur de la dépollution ont déjà entraîné une hausse importante de la charge de travail en 2016. De l'aveu même des directeurs, ce programme « NOx monitoring » nécessite à lui seul 55 ETP (Equivalent Temps Plein) à la DEA-MC, une hausse de 12% des heures de bancs moteur et de 50% (!) des heures de banc à rouleaux pour 2016.

EU6d, c'est l'introduction d'une nouvelle procédure d'homologation bien plus sévère (le cycle WLTC remplaçant le cycle NEDC, les conditions de température approchant du fonctionnement client) et l'obligation de respecter des objectifs de polluants sur des roulages RDE en conditions réelles (avec analyseur PEMS).

L'ensemble des éléments présentés depuis l'an dernier par les directeurs n'a en rien remis en cause la logique de Renault : toujours plus de sous-traitance et une hausse de charge uniquement absorbée par une augmentation de la productivité bien hypothétique (codage automatique, carry-over des calibrations ou plans d'expérience). Et, depuis hier, c'est officiel, le cycle WLTC sera introduit en 2017 et non pas en 2019 comme demandé par certains constructeurs. En décembre 2015, la direction annonçait une accélération de 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. C'est maintenant de 4 ans qu'il faudrait le resserrer !

Nous tirons déjà la sonnette d'alarme en fin d'année dernière avec une pétition signée par 450 salariés de Lardy demandant l'embauche des prestataires. Les premières annonces d'embauches pour 2016 par les directeurs nous paraissaient très loin du compte (seulement 30 à la DEA-MC). L'augmentation de ce nombre à 72 embauches à Lardy annoncée en avril 2016 restait dans le cadre figé de la direction : en majorité du pilotage d'activités réalisées par des sous-traitants.

Les nouveaux éléments sur les normes, la surcharge de certains moyens d'essais, le fait que plusieurs secteurs sont débordés le démontrent : il faut un plan d'urgence pour augmenter les moyens et les embauches à Lardy.

Dans certaines usines, des embauches supplémentaires en CDI ont été annoncées : à Cléon 48 ajoutées aux 110 prévues au plan emploi ; à Flins, 115 CDI qui s'ajoutent aux 120 annoncés ; à Douai 25 en plus des 105 ; à Dieppe chez Alpine, 90 personnes en CDI en plus (125 au total en 2015/16). C'est bien sûr insuffisant étant donné les 8000 intérimaires travaillant actuellement dans les usines du groupe Renault en France. Mais cela démontre qu'ajouter des embauches à un plan initial c'est possible.

La CGT-Lardy réaffirme la revendication d'un véritable plan d'embauches de 200 CDI à Lardy (voir le détail des embauches pour les questions liées à la dépollution dans l'encart ci-dessus). Les apprentis en fin de formation, les prestataires qui veulent être embauchés par Renault sont nombreux, ils sont formés, ils connaissent le fonctionnement de l'entreprise et beaucoup en ont assez de subir la précarité de leur situation alors qu'ils font le même travail que des salariés Renault : il faut les embaucher !

Il faut au moins 70 embauches supplémentaires simplement pour les questions liées à la dépollution (mais impliquant d'autres prestations MAP et des secteurs de la DEA-TM)

Pour illustrer les besoins réels d'embauches (y compris l'embauche Renault de prestataires présents sur site), nous avons construit un plan d'embauches basé sur les besoins réels du terrain.

Par exemple pour les questions liées à la dépollution, il faut des SME pour calibrer, des salariés au L41 pour préparer et instrumenter les véhicules, des salariés au PIM, aux BâR et une équipe PEMS complète pour réaliser les essais, voici notre revendication comparée aux annonces actuelles de la direction :

		Plan CGT	Annonce direction
DEA-TM	PIM	16	4
	PEMS	6	0
	BâR	20	0
	L41	10	0
DEA-MC	SME Ess.	12	9
	SME Diesel	12	
	RAC & AEP	10	0
Total embauches suppl. : 85-13 = 72		85	13

Cette comparaison montre à la fois qu'on est actuellement très loin du compte des besoins réels et aussi que la revendication de 200 embauches pour 2016 est loin d'être irréaliste.