



# Un mur de charge se profile,

# Il faut des embauches et des moyens supplémentaires !

Depuis le début de la réduction massive des effectifs en 2009, la CGT ne cesse d'alerter la direction sur ses conséquences catastrophiques pour les salariés, qu'ils aient un CDI chez Renault, soient intérimaires ou soient salariés des sociétés prestataires.

L'accord de compétitivité signé en 2013 n'a fait qu'aggraver la situation. Dans l'ingénierie, les derniers développements véhicules et moteurs se sont effectués dans la douleur. Dans le même temps, l'affaire Volkswagen et ses suites ont eu pour conséquence l'introduction anticipée de normes de pollution plus sévères, élargissant largement les conditions de fonctionnement soumises à réglementation. La situation pour les développements actuels (EU6d-TEMP) est donc critique, particulièrement pour les moteurs Diesel.

Les remontées de terrain et les événements de ces derniers mois ont certes conduit la direction à revoir légèrement ses prévisions d'embauches à Lardy, à maintenir en activités certains bancs moteurs qu'elle pensait fermer ou à envisager l'ouverture de nouveaux moyens d'essais mais cela reste largement insuffisant. Ainsi, les 72 embauches annoncées à Lardy en début d'année ne seraient même pas suffisantes pour compenser les départs en retraite et via la GPEC de 2016.

La CGT-Lardy continue de réclamer un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires et elle impliquera les salariés dans toutes les actions utiles pour faire entendre raison à la direction.

## Les conséquences très concrètes des plans de départs et de la hausse de la précarité

La situation des effectifs Renault et prestataires à Lardy pourrait être résumée par ces quelques chiffres :

- janvier 2008 : environ 2 800 salariés en activité à Lardy avec 33% de sous-traitance interne
- septembre 2016 : environ 2 200 salariés en activité à Lardy avec 47% de sous-traitance interne.

Les pertes de compétences liées aux plans de départs successifs, la désorganisation liée à la hausse de la sous-traitance interne et externe, ont des conséquences depuis maintenant plusieurs années sur les conditions de travail des salariés de Lardy. Mais elles ont également des conséquences sur la qualité du travail collectif qui en découle. Développer des moteurs et des véhicules sous le régime de l'accord de « *compétitivité* », c'est travailler sur le fil du rasoir, comme dans le cas des développements moteurs en lien avec la norme EU6b (2012-2015).

Difficile d'accepter que les solutions techniques choisies par les directeurs, que les moyens mis à disposition pour les développer n'aient au final qu'un seul objectif : la réduction des coûts pour la maximisation du profit. Combien de salariés ont dû travailler d'arrache-pied et avec les moyens du bord pour que les véhicules qui font le succès de Renault aujourd'hui sortent ? Combien ont entendu l'injonction d'un grand directeur : « *on ne rajoutera pas 1€ de plus à la DT dépollution* » ?

Les conséquences de ces choix financiers sont énormes : le dégoût pour les salariés Renault, la précarité pour les salariés prestataires dans l'ingénierie ou intérimaires dans les usines et maintenant de grandes difficultés techniques pour Renault face aux futures normes de dépollution sévères suite au scandale VW (mesures en conditions réelles par roulages RDE avec analyseur PEMS, cycle WLTC avec des conditions de température élargies remplaçant le NEDC).

## « Réduis les coûts et les coûts nous réduiront »... en bouillie

Depuis un an, la CGT alerte périodiquement les directeurs du site de Lardy sur le manque de moyens humains et techniques pour aborder le mur de charge qui s'annonce.

Aujourd'hui, l'introduction plus rapide qu'initialement prévue du cycle d'homologation WLTC (septembre 2017) multiplie les « crash-programs » (programmes sans filets entraînant si échec la suppression de moteurs sur certains véhicules) et des solutions drastiques sur la diversité moteur, notamment en Diesel.



Fruit des choix techniques minimalistes (guidés par la philosophie du moindre coût) et des coupes sombres dans les effectifs, cette situation amènerait même, d'après la presse, M. Bolloré, directeur de la « Compétitivité », à s'interroger sur l'avenir du Diesel en Europe chez Renault (voir la série d'articles parus la semaine dernière). Ces hypothèses doivent être clarifiées le plus rapidement possible par la direction générale, d'autant plus quand la production d'usines est centrée sur le Diesel (Cléon) et que la répartition des activités de développement dans l'Alliance concentre l'Essence chez Nissan et le Diesel chez Renault.

Quelles que soient ces perspectives, elles ne peuvent masquer un fait essentiel : la charge de travail à Lardy explose dès maintenant et cela se poursuivra dans les années qui viennent. La direction Renault doit mettre en place un plan d'urgence comprenant des embauches massives, l'ouverture de nouveaux moyens d'essais et la fourniture des équipements nécessaires pour les développements moteur.

**C'est une urgence pour les salariés concernés, tout comme c'est une urgence pour la santé publique et l'environnement. La CGT-Lardy mettra tout en œuvre pour impliquer les salariés qui le souhaiteront dans les futures actions concernant la question de l'emploi et des moyens supplémentaires.**

### Echos de la réunion Délégués du Personnel de Septembre 2016 :

Nous avons posé des questions en lien avec l'emploi, la prestation et les moyens lors de la réunion DP du 8 Sept. :

#### « Q. 1 : Situation EU6d

La norme Euro 6D TEMP entre en application pour nos nouveaux modèles dès septembre 2017. Les remontées de terrain nous rapportent de grandes difficultés pour atteindre les bons niveaux d'émissions dans les délais. Nous demandons l'ouverture de nouveaux bancs, l'achat de nouveaux supports d'essais et l'embauche de personnel supplémentaire pour faire passer la charge. »

**Réponse :** Une communication est en cours de préparation mais elle ne doit pas être précipitée.

#### « Q. 2 : BâR climatique supplémentaire

La direction confirme-t-elle le projet d'ouverture d'un banc à rouleaux climatique supplémentaire à Lardy. Quelle est la date prévue ? Quelle organisation du temps de travail ? Banc tenu par des salariés Renault ou entreprises sous-traitantes ? »

**Réponse :** C'est à l'étude dans le cadre de la norme EU6d avec une ouverture prévue courant 2018. Pas d'éléments fournis sur le schéma d'exploitation envisagé.

#### « Q. 3 : Prestation bancs moteur PIM, L25-39-40

De nombreux changements au niveau de la prestation des bancs moteur sont en cours à Lardy. Dans un contexte de charge de travail élevée, cela soulève des inquiétudes chez les salariés, qu'ils soient Renault ou prestataires [...]. »

Nous avons demandé les détails de l'organisation qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre, quelles sociétés (rang 1, rang 2) :

**Réponse :** Découpage de la plupart des bancs « Energétique » en deux « work-packages » :

- IAV : 6 bancs L39C et 2 bancs L25 (Polymont rang 2) / 10 bancs PIM

- D2T : 14 bancs L39D / 3 BHD L40 / 2 bancs L25  
MCA garde quelques bancs au L40.

#### « Q. 4 : Fonctionnement des bancs moteur L25

Lors de la réunion organisée par M. Prin et J. Visconti le 14/04/16, il avait été annoncé que les 4 bancs moteur du L25 étaient prolongés jusqu'en 2018. Avec les modifications des contrats de sous-traitance de début octobre, il y a un risque que ces bancs ne soient plus exploités.

Nous demandons à la direction de s'assurer que la prolongation du fonctionnement de ces bancs soit effective, la charge de travail prévisionnelle étant élevée. »

**Réponse :** Il n'est pas prévu de fermer ces bancs mais ils serviront aux sous-traitants pour d'autres types d'activité : déverminage / debuggage, endurance, post-traitement.

**Commentaire :** Difficile d'imaginer que les entreprises sous-traitantes acceptent de faire tourner ces bancs « gratuitement ». Si cela a des conséquences sur des programmes que vous suivez, n'hésitez pas à nous contacter.

#### « Q. 5 : Changement de contrat pour atelier prépa vh

Nous avons appris que le contrat de l'atelier prépa véhicules (L48-41-11) allait être repris par Segula au 1<sup>er</sup> oct. Nous demandons à la direction de faire en sorte que les salariés concernés n'aient pas à payer les conséquences des choix de Renault. »

**Réponse :** La transition est sous la responsabilité de D2T.

Certaines décisions de la direction, comme l'ouverture d'un nouveau banc à rouleaux climatique, nous semblent tardives mais elles montrent que la réalité finit toujours par rattraper tout le monde, même le cost-killer Carlos Ghosn.

Dans le même temps, la logique de la direction a la vie dure et les nombreux changements de contrat dans la sous-traitance peuvent avoir des conséquences importantes pour les salariés prestataires (mutation, salaires, type de contrat de travail, prise en compte de l'ancienneté,...). Pour rappel, le syndicat CGT-Lardy est un syndicat de site, c'est-à-dire qu'il s'adresse aux salariés Renault comme aux salariés prestataires. **N'hésitez donc pas à nous contacter si vous êtes confrontés à ce type de problématique : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)**

**Rappel : Pour l'abrogation de loi Travail, la CGT et SUD appellent les salariés à faire grève jeudi 15 septembre 2016 (appel couvrant la journée) et à participer à la :**

## Manifestation à Paris

**Jeudi 15 Septembre - Départ 14h - Départ Bastille**

**RDV devant le CE de Lardy à 12h45**

*Inscription au transport collectif en bas de la cantine (Participation 5 euros)*