

# La flexibilité et la sous-traitance plutôt que les embauches ?

La direction présente son projet d'accord Compétitivité 2 (« projet d'accord pluriannuel ») au fil des réunions qui ont lieu environ toutes les deux semaines.

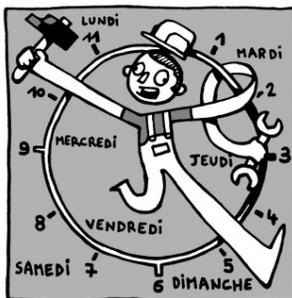
Pour faire passer la charge de travail en forte hausse (capacité des usines en France proche de 100% et « mur de charge » dans l'ingénierie), elle s'apprête à jouer à fond sur notre flexibilité plutôt que de lâcher sur un véritable plan d'embauches.

Cela trace un avenir bien sombre pour l'ensemble des salariés : lorsque les ventes baissent, ils devraient craindre pour leur emploi ; et quand elles montent, ils devraient sacrifier leur vie personnelle (en étant obligés de travailler plus longtemps chaque jour ou le samedi).

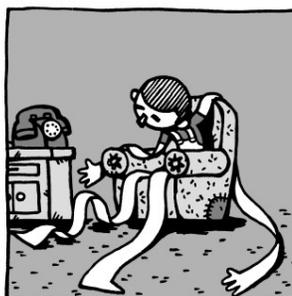
Mais la réaction commence à s'organiser et un premier débrayage jeudi dernier a rassemblé des centaines de salariés sur plusieurs sites Renault (350 à Cléon, plus de 200 à Flins, 130 à Lardy, 80 à Sandouville,...) pour protester contre le projet de « modulation du temps de travail », que l'on devrait plutôt appeler « Travail Obligatoire Gratuit ».

La prochaine réunion Compétitivité aura lieu demain vendredi 4 novembre et aura pour thème « l'emploi ». Les éléments distillés lors des premières réunions montrent cependant que les politiques de la direction ne changent pas, notamment dans l'ingénierie où le recours à la sous-traitance reste son leitmotiv.

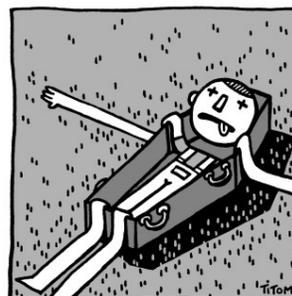
### LE NOUVEAU CYCLE DU TRAVAIL



FLEXIBILITÉ



PRÉCARITÉ



ET PENSION BIEN MÉRITÉE

### Non au travail obligatoire et gratuit !

Le projet de modulation du temps de travail en fonction des besoins de la production ou des projets provoque un fort mécontentement. Dans les UET, de nombreux salariés ont remonté leur opposition et nous étions 130 à débrayer jeudi dernier devant le CTL pour obtenir son retrait.

Lors de la dernière réunion Compétitivité, la direction a indiqué qu'elle reprendrait les discussions à ce sujet syndicat par syndicat. Cela ne résout rien, nous demandons que ce projet de modulation soit abandonné et que les dispositifs qui permettent déjà d'imposer du travail gratuit (« semaines longues » ou « périodes hautes ») ne soient pas appliqués.

### Baisse des effectifs dans les usines ?

En lien avec le temps de travail, se pose la question de la charge de travail et des effectifs. Lors de la réunion du 25 octobre, la direction a indiqué qu'elle s'engagerait, « sur la durée de l'accord, un volume annuel moyen de véhicules au moins égal au volume de 2016 »... « à conditions identiques de marché » ! Autrement dit, un engagement qui ne l'engage pas à grand-chose.

Dans le même temps, elle dit vouloir augmenter fortement la productivité (« automatisations majeures », « robots collaboratifs », « lignes flexibles », etc.) et dit vouloir passer de 65 véhicules / an / ETP sur les lignes de production à un objectif de 90 vh / an / ETP. Cet accroissement de 40% de la productivité se traduirait, d'après le site autoactu.com (site d'information des professionnels de l'automobile), « à production constante, par une baisse des effectifs sur ligne (indépendamment de leur statut de salariés du groupe ou intérimaires) de 29 % par rapport à la situation actuelle ».



L'annonce de la poursuite des DACS (Dispenses d'Activité pour Carrières Spécifiques) irait dans le même sens d'une réduction du personnel en production. Mais les premiers touchés risquent d'être les intérimaires qui constituent aujourd'hui, dans certains ateliers, 80% du personnel !

Que ces objectifs de gains en productivité soient réels ou pas, il y a fort à parier que l'intensification du travail, qui pourrait être encore aggravée par la modulation du temps de travail, va peser sur les conditions de travail déjà dégradées des salariés des usines. Et ce n'est pas l'engagement de la direction d'un investissement de 500 millions d'euros sur 3 ans qui va les rassurer (à titre de comparaison, sur la période 2011-13, 2 milliards d'euros ont été investis dans les usines en France dans le cadre du renouvellement de la gamme).

### Ingénierie France : « tour de contrôle » ?

Lors des réunions préparatoires à l'accord Compétitivité 2, la direction annonçait une charge de travail Ingénierie en hausse de 40% en 2019 par rapport à la référence 2015. Aujourd'hui, elle n'indique qu'une hausse de 20% sur la période de l'accord (2017-19). Probablement parce qu'elle a noté, comme nous, que la charge de travail a déjà explosé en 2016 ! Alors que, en plus du travail engendré par les futures normes de dépollution et par les nouveaux projets, Renault dit vouloir provoquer une rupture sur les véhicules électriques, connectés et autonomes, la direction ne semble pas s'orienter vers un plan massif d'embauches dans l'ingénierie. Bien au contraire, les éléments avancés lors des premières réunions laissent craindre un plan d'embauches bien loin des besoins réels :

- La suppression des DA et des incitations financières à la mobilité extérieure permet d'assurer mécaniquement un maintien des effectifs sans embaucher significativement. Dans la période 2017-19, les départs à la retraite vont concerner dans bien des cas des salariés qui sont déjà en DA et ceux qui pourraient profiter de la DA aujourd'hui vont devoir rester. L'engagement « 1 départ = 1 recrutement » est plus facile à tenir dans la période qui s'annonce et reste bien tardif étant donnée la situation actuelle de l'ingénierie...
- Le recours à la sous-traitance reste la ligne de conduite de la direction. Sa vision d'une ingénierie France « tour de contrôle » pilotant les RTx ou les « partenaires » de « l'entreprise étendue » (autrement dit les entreprises prestataires !) va encore s'aggraver. Il s'agirait dorénavant de laisser le développement de « projets complets de véhicules ou d'organes mécaniques » à des entreprises sous-traitantes, rebaptisées « partenaires stratégiques »....
- Le projet de modulation du temps de travail permettrait à la direction de limiter les embauches en nous faisant travailler plus quand bon lui semble et sans nous payer en plus.

La prochaine réunion Compétitivité du 4/11 doit aborder la question de l'emploi. Mais tous les éléments distillés jusqu'alors (modulation du temps de travail, hausse de la productivité à iso-volume, recours à la sous-traitance, suppression des DA) nous laissent penser que la direction veut poursuivre dans sa stratégie de nous en demander toujours plus dans des conditions toujours plus dégradées.

**Face aux enjeux actuels et au « mur de charge » qui s'annonce, nous réclamons un plan d'urgence d'embauches dans l'ingénierie, en premier lieu des apprentis en fin de formation et de tous les prestataires qui le souhaitent.**

### Un engagement soumis à une condition... qui ne tient pas la route !

Sur la question des moteurs et boîtes de vitesses, qui impacte particulièrement le site de Cléon, l'engagement d'un volume « au moins égal à 1.5 millions » comporte une condition de « marché identique » mais aussi... « de réglementation identique ».

On connaît le contexte actuel de sévèrisation des normes anti-pollution et les annonces de Renault d'une baisse du taux de Diésélisation de ses véhicules. Or, 83% des moteurs produits dans l'usine de Cléon sont des moteurs Diesel.

S'engager aujourd'hui sur un volume sous condition de maintien de la réglementation, c'est du mépris total ! Car ce qui se prépare c'est :

- dès janvier 2017, l'introduction de la procédure WLTP (avec cycle WLTC plus sévère que NEDC)
- au 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'entrée en vigueur de la norme EU6d-temp (avec roulage RDE normatif)
- en 2020, une nouvelle sévèrisation avec EU6d-full.

La direction doit donc s'engager à maintenir l'activité indépendamment de ce qu'elle sera amenée à produire (électrique, Essence ou Diesel) au lieu de soumettre ses engagements à des conditions qu'elle sait être sans objet.