



Enfin des embauches supplémentaires à la DEA-MC,

Mais c'est bien le minimum et qu'en est-il dans les autres secteurs ?

Lors de la réunion du Comité d'Établissement du 24 février, M. Raposo, directeur de la Mécanique Renault-Nissan, a annoncé que les prévisions d'embauches 2016 pour la DEA-MC seraient plus importantes que ce qui avait annoncé en fin d'année dernière. Cela nous paraissait être un minimum face à la crise NOx actuelle et surtout en prévision des futures normes drastiques sur la dépollution.

Mais si M. Raposo a indiqué que le taux de sous-traitance était trop élevé à la MAP, il ne semble pas y avoir de volonté de la part de la direction de revoir sa volonté d'orienter les salariés Renault vers le « faire-faire » sans leur donner les moyens d'accroître leur « savoir-faire ». Reste donc à savoir sur quels postes ces embauches vont être faites, des postes opérationnels ou uniquement des postes de pilotage ?

La question des embauches dans les autres secteurs de Lardy (notamment les essais qui seront fortement impactés par le passage aux futures normes EU6d) reste entière. Une réunion entre les directeurs de la DEA-MC et de la DEA-TM et les organisations syndicales est prévue la semaine prochaine. Nous invitons les salariés de ces secteurs à nous remonter leurs questions et à participer aux 20 min de pause organisées vendredi 11 mars au L26.

Enfin des embauches supplémentaires à la DEA-MC

Le directeur de la DEA-M (direction de la Mécanique regroupant DEA-MC, DEA-MM et DEA-MH – organes électriques), M. Raposo, est intervenu lors du Comité d'Établissement de février. Il a annoncé que les embauches 2016 pour la DEA-MC seraient plus importantes que ce qui avait été annoncé en novembre dernier. **Il y aurait 52 embauches 2016 alors qu'en novembre, seules 30 à 35 étaient évoquées pour 2016.** Par rapport aux 25 embauches DEA-MC de 2015, c'est enfin une annonce qui va dans le bon sens. Mais c'est aussi le minimum au vu de la situation catastrophique dans plusieurs secteurs où le manque de ressources est criant.

Face aux enjeux des nouvelles normes EU6d, face aux problèmes rencontrés sur les émissions de NOx, ce niveau d'embauches est la moindre des choses. Les propos qui ont accompagné cette annonce laissent planer des inquiétudes.

Pas d'inflexion de la politique générale de la direction

Ainsi, le directeur a nié l'impact qu'ont eu les départs non remplacés sur les problèmes rencontrés lors des derniers développements. Indiquant qu'il s'agissait de conséquences de choix techniques qu'il assumait. Sur le terrain, les salariés ont vécu au quotidien à la fois les conséquences des choix techniques mais aussi politiques de la direction. 300 salariés Renault en moins sur le site de Lardy en 3 ans, ce n'est pas anodin. Le turn-over chez les prestataires (dont les salaires et les conditions de travail ne cessent de se dégrader), ce n'est pas sans conséquence. Tant que la direction se contentera de cette situation parce que ses indicateurs financiers sont au vert, les choses ne s'amélioreront pas concrètement pour nous. Il nous faut continuer à montrer ces dysfonctionnements, nous réunir pour discuter et exprimer collectivement notre mécontentement.

Effectifs Mécanique Renault-Nissan

La DEA-M étant une direction « convergée », M. Raposo dirige des équipes Renault et Nissan. Les chiffres qu'il a fournis au CE permettent donc de comparer les effectifs dans les deux entreprises à iso-périmètre (DEA-MC, MM et MH) :

Nissan		Renault	
Europe	336	Rom. / Turk.	380
India	33	France	1374
Thailand	33	Spain	113
China	45	Korea	94
Japan	2677	India	119
N. Am. / Mex	124	Brazil	90
Total	3248	Total	2170

La direction, habituellement si friande de benchmark, n'avait jusqu'alors pas précisé qu'il y avait, à la Mécanique, 2 fois plus de salariés Nissan au Japon que de salariés Renault en France... Il y a de la marge pour embaucher à Lardy !



De même, si M. Raposo a lui-même reconnu que le taux actuel de sous-traitance à la MAP était trop important (45% de sous-traitance interne et beaucoup plus si l'on prend en compte les programmes « Turn-Key »), il n'a pas du tout remis en cause la politique générale d'orienter les Renault sur des postes de pilotage plutôt que des postes opérationnels. Ainsi, nous savons enfin comment seront utilisés les 50 millions d'euros que la direction a annoncés fin décembre pour la réduction des émissions de NOx en EU6b : 80% sont prévus pour des activités sous-traités chez différents fournisseurs ou labos extérieurs !

Enfin, concernant les embauches DEA-MC, il semble que, comme en 2015, les profils recherchés soient uniquement des ingénieurs et pas des techniciens.

Et dans les autres secteurs ?

L'augmentation du nombre d'embauches à la DEA-MC valide ce que nous disions depuis des mois : il y a une charge de travail importante qui arrive et il faut un véritable plan d'embauches pour éviter d'aller dans le mur. Mais la hausse de la charge de travail est également présente à la DEA-TM, à l'homologation et dans d'autres secteurs. Lors de sa venue en CE fin 2015, le directeur de la DEA-TM avait indiqué qu'il ne savait pas passer la charge 2017 avec l'arrivée des futures normes EU6d.

Il faut donc des moyens humains et matériels supplémentaires également à la DEA-TM. Les rumeurs de mise en sous-traitance de l'atelier L41, d'extension de la sous-traitance au PIM ou aux bancs à rouleaux ne sont pas des signes positifs. Si la direction veut montrer qu'elle prend la juste mesure de la situation, il faut au contraire qu'elle embauche des prestataires qui effectuent le même travail que les Renault.

EU6b passé dans la douleur, on ne laissera pas faire EU6d dans le malheur

Les développements EU6b se sont déroulés dans la douleur, c'est un constat largement partagé par les équipes qui y ont travaillé. Des salariés sont passés près du burn-out face à la pression, à la désorganisation et au manque de moyens. Encore aujourd'hui, de lourds travaux (voir encadré) sont en cours pour améliorer la situation au niveau de la dépollution.

Les développements EU6d s'annoncent encore plus ardues. La zone moteur concernée par la dépollution est ainsi fortement élargie, il y aura plus d'essais à réaliser au banc moteur, au banc à rouleaux et sur piste ou en mission. Dans le contexte des pertes de compétences et de la désorganisation liées aux nombreux départs non remplacés, nous alertons sur les conséquences d'une telle hausse de charge de travail : il ne faut pas que les salariés, qu'ils soient Renault ou prestataires, perdent leur santé pour rattraper les décisions générales de l'entreprise.

Crise NOx et futures normes EU6d

Le travail autour des émissions de NOx et des futures normes EU6d porte sur 3 plans :

1. Rappel de 15000 Captur et Kadjar : suite à une « erreur de calib », les véhicules construits avant l'été 2015 vont être rappelés en concession pour se conformer à la réglementation EU6b.

2. Réduction des écarts d'émissions de NOx entre homologation et conditions réelles sur véhicules EU6b : il ne s'agirait pas de répondre à une obligation réglementaire mais de répondre aux résultats de la commission « Royal » qui montrent que les véhicules Renault sont mal placés par rapport à la concurrence. Le plan de travail sera présenté fin mars.

Le plan NOx de 50 millions d'euros concerne ces points 1. et 2.

3. Normes EU6d : c'est le gros du travail qui nous attend dans les années à venir. Les émissions seront également normées en conditions réelles de conduite.

Nous organiser pour interpeller la direction

Pour éviter de vivre cela, il nous faut discuter collectivement de ces questions. A la MAP mais aussi dans les autres secteurs concernés comme les bancs à rouleaux, les bancs moteur, la préparation des véhicules...

La pétition demandant un véritable plan d'embauches à Lardy avait récolté plus de 480 signatures fin 2015 (le tiers de l'effectif Renault l'avait signée). Nous devons continuer à intervenir pour obliger la direction à revoir ses orientations. Car il est question à la fois de nos conditions de travail et de la santé publique.

Les directeurs de la DEA-MC et de la DEA-TM ont accepté de rencontrer les organisations syndicales lundi 14 mars pour donner l'évolution de la situation dans leurs secteurs. La CGT y remontera les revendications d'embauches et de moyens supplémentaires.

Les élus CGT seront présents vendredi 11 mars à 10h aux machines à café du L26 pour échanger avec les salariés de la MAP, des bancs à rouleaux, du L41, etc. de ces questions d'embauches, de moyens, de sous-traitance. Venez nombreux sur vos 20 minutes de pause :

Rendez-vous à 10h vendredi 11 mars aux machines à café du L26