



Plan Emploi Lardy 2016 : 72 embauches annoncées

**C'est insuffisant, même pas de quoi
remplacer les départs de l'année !**

En mars, les directeurs de la DEA-MC et de la DEA-TM recevaient les organisations syndicales pour donner l'impact du plan NOx sur la charge de travail et la politique d'embauches. Mercredi 31 mars s'est tenue une réunion de CE sur le plan emploi 2016 pour laquelle nous attendions de la part de la direction des réponses précises sur le plan d'embauches à Lardy pour 2016. Nous faisons ici un compte-rendu de ces deux réunions.

La direction est bien obligée de reconnaître que son estimation de la charge de travail pour 2016 était jusqu'alors largement sous-estimée. Mais si elle a été obligée d'accroître significativement les embauches à la DEA-MC (52 alors qu'elle avait annoncé entre 30 et 35 embauches lors de la convention de fin 2015), le total du plan embauches nous paraît largement insuffisant. De l'aveu même de la direction, les 72 embauches sur le site ne compenseront même pas les départs de l'année 2016. Alors que le site a perdu plus de 300 salariés Renault depuis 2013.

DEA-MC : Impact du plan NOx en 2016 et charge de travail 2017-2018

Le plan NOx mis en œuvre pour réduire les émissions de ce polluant en conditions réelles de fonctionnement va augmenter la charge de travail en 2016. C'est la conséquence des résultats de la commission mise en place par le Ministère de l'Environnement et de la sous-estimation de l'impact de l'entrée en application du NOx monitoring (publication des résultats NOx sur des roulages RDE – conditions réelles – et non pas cycles normalisés sur bancs à rouleaux).

Côté DEA-MC, cette seule question va nécessiter 55 ETP à Lardy sur l'année (avec un pic à 75 ETP sur le deuxième trimestre). Des salariés chargés de l'innovation prêteront main forte aux salariés chargés des sujets de développement industriel. Sur 2016, 2017 et 2018, les nouvelles normes EU6d-temp et EU6d et les futurs projets « moteur » nécessitent, d'après la direction, des embauches plus nombreuses que ce qui avait été chiffré fin 2015. Ainsi, il y aurait 52 embauches en 2016 à la DEA-MC.

Au vu du nombre de prestataires relevant de la DEA-MC sur site (plus de 300 salariés) et du nombre de projets réalisés à l'extérieur en « Turn-Key », ce chiffre de 52 embauches nous paraît insuffisant. La direction avoue elle-même que la charge de travail va augmenter fortement sur les trois années à venir. Nous avons vu dans quelles conditions les projets EU6b ont été réalisés (manque de moyens, conditions de travail notamment en missions « conditions extrêmes », pertes de compétences, etc.). Pour éviter de faire vivre de nouveau les mêmes situations aux salariés, la direction devrait embaucher bien plus largement que cela. Mais au lieu de cela, pour gérer la charge de travail 2017-18 qui s'annonce plus forte que ce que les effectifs présents peuvent assurer, la solution de la direction, c'est... une task-force pour « optimiser la charge engagée » !

Et elle devrait le faire aussi sur des postes opérationnels. Son discours récurrent sur le « faire-faire » ne passe pas du tout car nous en voyons tous les jours les conséquences : comment piloter une prestation lorsqu'on n'a pas été assez formé sur notre poste ? Comment faire lorsqu'on doit former sans cesse de nouveaux salariés sous-traitants car le turnover est important ? Sur les 52 embauches de la DEA-MC, seules 9 seront sur des postes de SME (Spécialistes MAP Energétique, les salariés « de terrain » qui « mappent » les moteurs des futurs véhicules) alors que les secteurs de développement ont perdu plus d'une dizaine de SME en Diesel et une dizaine en Essence depuis 2011.

C'est pourtant pas compliqué !

Les 52 embauches de la DEA-MC concerneront uniquement des ingénieurs et pas des techniciens. Mais il semble que sur certains profils, les CUET aient des difficultés à trouver des candidats déjà formés, notamment pour les postes de SME. La politique de restreindre les embauches DEA-MC à des ingénieurs est contre-productive puisque nous connaissons des salariés déjà formés et prêts à être embauchés : et pour cause, ce sont les prestataires avec qui nous travaillons tous les jours !



DEA-TM : Poursuite de la mise en sous-traitance malgré la hausse de charge

Dans le secteur des essais, le plan NOx fait exploser le taux d'occupation de moyens d'essais qui étaient déjà à la limite de leurs capacités sur 2016. La direction va ainsi utiliser 2 à 5 bancs MAP Energétique en sous-traitance schéma 4 ainsi que 1 à 2 bancs à rouleaux à partir du deuxième trimestre.

Pour faire face à la forte charge de travail en 2016-2017 et 2018 sur les **bancs MAP-Energ**, le directeur de la DEA-TM a donné 3 orientations :

- Augmentation du 2x8 avec pour objectif fin 2016 : 100% des bancs indus en 2x8 et 50% des non indus en 2x8
- Bancs L39/40 et L25 prolongés jusqu'en 2018 alors qu'il était prévu de les fermer prochainement
- Sous-traitance externe pour le surplus d'essais.

Concernant le **PIM**, la direction a annoncé qu'il y aura 4 embauches en 2x8 sur les bancs moteur. Preuve si l'on en avait besoin qu'embaucher des salariés sur des bancs moteur chez Renault, c'est tout à fait possible ! Mais 4 embauches au PIM, c'est plus qu'insuffisant. Car dans le même temps, la direction prépare la mise en sous-traitance d'une nouvelle demi-aile de bancs, soit l'arrivée d'une dizaine de nouveaux prestataires. Il suffirait de 20 embauches sur les bancs du PIM pour que la direction respecte son engagement de n'y avoir que des salariés Renault.

Concernant les **bancs à rouleaux**, il ne reste plus qu'un banc Renault et il n'y en aura pas plus ! Aucune embauche n'est prévue. Les seules solutions envisagées sont la généralisation du travail le samedi (surtout en fin d'année) et la nouvelle lubie des directeurs quand on leur parle des difficultés rencontrées quotidiennement par les Renault et les sous-traitants : le « work-package » et l'allongement des contrats sur 3 ans (au lieu de 3 mois). Au lieu de jouer sur la flexibilité des salariés et de dégrader encore leurs conditions de vie et de travail, la direction devrait envisager des investissements et des embauches pour que l'on puisse tous travailler sereinement.

Une équipe chargée des roulages RDE avec l'appareil portable de mesure de polluants **PEMS** est en cours de constitution mais là non plus, bien que la moitié des essais doivent être sous-traités à l'extérieur faute de moyens en interne, il n'y aurait pas d'embauche externe.

Au sujet du **L41**, le directeur de la DEA-TM a confirmé la réduction des équipes Renault de préparation et d'instrumentation (départs et mobilités sortantes). Il n'y aurait pas d'embauches dans ces secteurs, promis à la sous-traitance si rien ne change.

Sur l'ensemble de la DEA-TM, il y aurait 13 embauches en 2016, 8 ingénieurs (méthodologie et PE) et 5 ETAM (4 au PIM et 1 aux bancs électriques).

Ces 13 embauches sont largement insuffisantes. Pour préparer les supports d'essais, planifier, réaliser et dépouiller les essais des futurs normes et développements, il faudrait bien plus. Mais manifestement, aux essais, la direction continue de privilégier la sous-traitance à outrance et ne lâche des embauches qu'au compte-gouttes.

Les parents pauvres : DEA-MM, DEA-TV,...

S'il est difficilement possible de dire que certaines directions sont bien « servies » en termes d'embauches, on peut toutefois noter que dans certaines directions, c'est de l'homéopathie ! Ainsi, à la DEA-MM, il n'y a que 2 embauches prévues en 2016 (dont 1 ETAM), encore moins qu'en 2015. D'après les échos de ce secteur, des embauches avaient été envisagées mais la priorité mise à la DEA-MC les a supprimées. C'est inadmissible. Les besoins de terrain existent et ce secteur plus « amont » que le MAP devrait avoir les moyens de préparer les enjeux du futur.

A la DEA-TV, il y aurait 3 embauches en 2016 (dont 1 ETAM), ce qui est également faible quand on sait que le taux de sous-traitance y est supérieur à 40%. Enfin, deux embauches sont annoncées à la DEA-TRM (homologation).

Voilà ce qu'on appelle une lettre morte...

En mai 2014, la direction répondait par courrier à la CGT et à la CFDT au sujet de la mise en sous-traitance au PIM d'une première demi-aile de bancs : « *il n'est pas question de sous-traiter durablement une activité en impactant le volume ou la structure des effectifs, mais simplement de répondre à une situation ponctuelle dans un contexte d'activité très chargé* ». Et elle ajoutait « *A cet égard, je vous confirme que le souhait de la Direction est bien de développer en interne Renault l'exploitation complète des bancs au L68 et de disposer de compétences qualifiées pour tenir ces bancs* ».

On ne manquera pas de rappeler, avec les salariés du PIM, ses engagements à la direction et nous continuerons à réclamer des embauches sur tous les bancs du PIM.



Bilan pour Lardy

Ces dernières années les embauches ont été très faibles. Le creux de 2013 et 2014 a laissé de fortes traces, couplé aux mesures de départ, c'est plus de 300 personnes qui ont disparu des effectifs de Lardy en 3 ans.

2015 a vu une très (trop) légère reprise des embauches avec 37 recrutements, ce qui n'a toujours pas empêché les effectifs de chuter. On vient de passer sous la barre des 1300 salariés Renault à Lardy.

Alors que dans le même temps les chiffres de badges prestataires passent au-dessus de 1000.

Sous peu, la moitié des salariés du site sera prestataire.

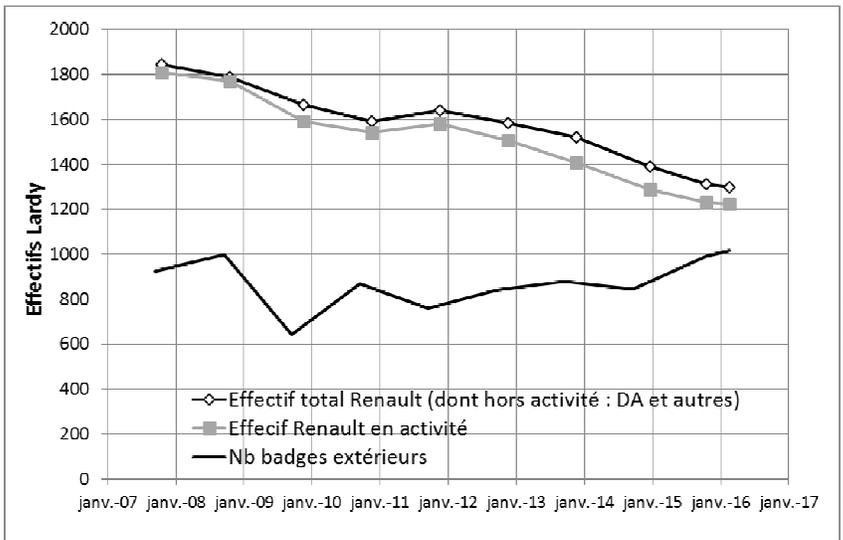
Alors, si on peut noter que les lignes commencent à bouger sur une partie de nos revendications (signal d'alarme à la DEA-MC, des ETAM, des « opérationnels » au PIM et à la MAP), le constat général est que la direction est encore très loin du compte. La CGT n'a d'ailleurs pas été la seule à exprimer ses désaccords avec cette politique emploi. Lors de la séance de CE, tous les syndicats ont voté contre ce plan emploi.

Plus de la moitié de ce plan va se concentrer sur la DEA-MC. Suite aux constats qu'on a fait depuis début décembre sur le manque de moyens dans ce secteur par rapport aux enjeux, c'est un premier pas. Par contre, il semble que cela s'est fait en partie au détriment d'autres secteurs. Des embauches prévues par exemple à la DEA-MM auraient été basculées à la DEAMC : « déshabiller Pierre pour habiller Paul », ce n'est pas la solution. Partout il manque du monde et des moyens.

Face à la charge de travail en hausse, c'est sur nous que va reposer la pression et ce n'est plus tenable. Après les développements EU6b dans la douleur, dans le stress, pas question de vivre la même chose pour les développements EU6d.

Nous avons alerté la direction sur les risques qu'elle faisait peser sur la santé des salariés, nous ne voulons pas qu'un drame se produise à Lardy que ce soit chez les Renault ou les prestataires. Nous ne venons pas ici pour y laisser notre santé. Mais pour travailler dans des conditions normales.

La CGT demande un véritable plan d'embauches, de l'ordre de 200 embauches, remettant fondamentalement en cause le choix de sous-traitance de tous les postes opérationnels. Au regard de la baisse des effectifs Renault et des 1000 prestataires présents sur le site, cela n'a rien d'extrême. C'est d'ailleurs ce qu'avaient exprimé les 450 salariés de Lardy signataires de la pétition 2015 demandant l'embauche de tous les prestataires qui le souhaitent.



	Annonces 2016			2015 effectives (tous cadres)
	Toutes catégories	Ingés	ETAM	
DEA-MC	52	52	0	21
DEA-MM	2	1	1	3
DEA-TM	13	8	5	8
DEA-TV	3	2	1	4
DEA-TRM	2	2	0	1
Total	72	65	7	37

Embauches 2016 : on ne se satisfera pas de promesses

Les embauches 2015 ont mis du temps à devenir effectives en raison notamment de la désorganisation chez les RH. Aujourd'hui, par certains de ses choix (ingé plutôt que technicien), la direction semble rencontrer des difficultés pour recruter. C'est anormal ! Dans l'enquête que nous avons lancée en 2015 auprès des salariés prestataires de Lardy, plus d'une centaine avait indiqué qu'ils souhaitaient être embauchés par Renault.

Certaines embauches 2015 ont eu lieu le mois dernier (!), les 72 embauches de 2016, c'est maintenant qu'il les faut, pas dans 12 mois !

Il y en a assez du manque d'effectif, assez de la précarité de la sous-traitance !

Il faut embaucher tous les prestataires qui le souhaitent !

Décodage de l'annonce de 1000 embauches pour 2016 : Attention au trompe-l'œil !

L'accord de compétitivité prévoyait **8260 départs** et **760 embauches** sur le périmètre Renault SAS + filiales industrielles et donc une **suppression de 7500 emplois**.

La direction voudrait aujourd'hui nous faire croire que les **1000 embauches** annoncées pour 2015, puis le même chiffre en 2016, ce serait bien plus que ce qu'elle avait promis. Or, premier point, seules **628 embauches** ont été réalisées en 2015 dans Renault SAS (724 sur périmètre Renault SAS + filiales industrielles). Il faudra donc déjà qu'elle fasse la preuve cette année qu'elle va effectivement réaliser celles qui restent de 2015 plus celles de 2016.

Mais surtout ces embauches « supplémentaires » ne sont que la conséquence de **départs plus nombreux que prévu** comme le montre le tableau ci-dessous !

	Accord compétitivité (Renault SAS+ filiales industrielles) 31 déc. 2016	Bilan sur périmètre Renault SAS au 31 déc. 2015 (chiffres direction)		Projection CGT au 31 déc. 2016 Renault SAS+filiales industrielles
Départs depuis 2013	8 260	Déjà 8 302 !	5 850 (départs effectifs : retraite, démissions, licenciements)	10 000 ?
			2 452 (GPEC : DA, mobilité externe, création d'entreprise)	
Embauches Depuis 2013	760	734 628 en 2015 + 106 en 2013-14		2 000 ?
Départs-Embauches = Suppressions de postes	7 500	Déjà 7 568 !		8 000 ?

Le rythme des départs effectifs n'ayant aucune raison de ralentir en 2016, il risque d'y avoir **500 suppressions de postes en plus de ce que l'accord prévoyait** ! Ce qui, dans la situation de hausse de charge de travail, d'accroissement de l'intérim dans les usines et de la sous-traitance dans l'ingénierie, est proprement scandaleux.

En conclusion, la direction n'a vraiment pas intérêt à faire du cinéma autour du niveau d'embauches : si elle embauche plus, c'est parce qu'il y a plus de départs que prévu. La charge de travail augmente, le minimum serait donc que tous les départs soient remplacés par des CDI plutôt que de faire exploser l'intérim dans les usines et la prestation dans l'ingénierie.

*COMPETITIVITE 2013:
RENAULT TAILLE DANS
SES EFFECTIFS...*



Le gouvernement veut nous faire croire qu'il combat le chômage et la précarité avec sa loi Travail ? On a une bien meilleure solution : que Renault embauche les 8 000 intérimaires de ses usines et les 4 000 prestataires de ses centres d'ingénierie.