



Réorganisation DEA-TM

Prélude à toujours plus de sous-traitance !

M. VISCONTI directeur de la DEA-TM est intervenu en réunion du Comité d'Etablissement pour présenter une réorganisation de sa direction. A travers cette réorganisation, c'est l'occasion de revenir sur toutes les réorganisations qui ont traversé l'entreprise ces dernières années.

La réorganisation DEA-TM

Dans les grandes lignes, elle consiste à rassembler 2 services et à rattacher différemment certaines UETs (6 UETs vont changer de rattachement, une trentaine de salariés vont aussi changer d'UET).

L'objectif annoncé par M. Visconti est d'améliorer le fonctionnement de sa direction et il y voit beaucoup de positif. C'est lui qui la propose, alors le minimum... c'est qu'il y voit du positif.

Quelle analyse de ces réorganisations chez Renault

Au-delà des effets que pourrait produire cette réorganisation, pour la CGT, il paraît intéressant d'avoir une vision plus générale sur les réorganisations de ces dernières années et surtout sur leur origine. Car elles ont toutes des objectifs qui sont les conséquences des politiques générales de la direction.

1° - Boucher les trous générés par les départs non remplacés

Dans ces réorganisations, on a vu que la direction cherchait à rassembler des UETs, voire des services comme ici à la DEA-TM car ils avaient atteint des tailles trop petites.

Cette réorganisation « mathématique » est donc directement liée aux choix de la direction de ne pas embaucher suffisamment et de ne pas remplacer les personnes qui partent.

Les directeurs acceptent d'être là pour gérer « la misère », conséquence des choix de la direction Renault.

2° - Préparer la mise en sous-traitance et continuer à l'augmenter

Ce que l'on peut constater, c'est qu'en même temps que les Renault sont rassemblés dans ces nouvelles UETs, il y a un « déplacement » de ces salariés Renault, non plus vers des postes d'essais, mais vers des postes de pilotage, vers de la méthodologie...

A chaque réorganisation, il y a de plus en plus de barreaux et de moins en moins de rameurs chez Renault. Les postes de « rameurs » sont transférés à la sous-traitance et tandis que les effectifs Renault continuent de baisser malgré les quelques embauches de l'année, les effectifs de prestataires ne cessent de croître mois après mois.

Et pour la DEA-TM, M. Visconti annonce clairement que l'un des buts c'est d'améliorer le pilotage de la prestation. Même si M. Visconti indique que la réorganisation ne change pas la répartition entre Renault et prestataires, c'est sur le coup. Parce que la réorganisation vient sanctionner l'évolution depuis plusieurs années. Ainsi, on est passé de 33% de sous-traitance à la DEV fin 2012 (503 Renault et 252 sous-traitants) à 41% à la DEA-TM fin 2015 (429 Renault et 300 sous-traitants).

La « réorga » : une solution miracle ?

Ces dernières années, les réorganisations se sont succédées dans tous les secteurs. Alors ce que l'on peut se demander c'est bien ce que va nous apporter une nième réorganisation ?

A force d'avoir vu en CE des directeurs présenter leur réorganisation on a le sentiment que « la réorga » chez Renault, c'est la panacée ! Un nouveau directeur arrive, une nouvelle réorganisation est proposée...Ça ne va pas dans un secteur...une « réorga » et ça repart ! Une solution miracle à tous nos problèmes.

A chaque fois, le même discours : « *On n'était pas bon avant, on sera mieux demain...* ». Avec l'impression de faire « *un pas en avant, un pas en arrière* ». Une fois, on est organisé en « métier », le lendemain en « projet » et puis retour au « métier », un coup on sépare MAP Méca / MAP Energ, un coup on les regroupe...puis on les re-sépare.... ! On a l'étrange impression de faire du sur-place.

Sans parler qu'une grande partie des salariés en a assez de ces changements qui apportent plus de contraintes que de solutions.

Alors est-ce que la réorganisation de M. Visconti sera meilleure que la précédente ou que celle de son voisin ? Difficile à dire sur le dossier présenté en CE. Aux salariés de juger dans les faits. Des salariés que M. Visconti devra convaincre qu'une nouvelle réorganisation est la solution pour améliorer les problèmes qu'ils rencontrent dans leur travail. Pas gagné !



Et, pour nous, cette réorganisation DEA-TM a bien pour but d'aller encore plus loin dans la sous-traitance et la prestation. Preuve en est l'officialisation du passage de 5 nouveaux BFD du PIM en sous-traitance ! Malgré les toutes les fausses promesses de la direction depuis des années sur le PIM « 100% Renault ».

Ce choix éminemment politique de la direction, la CGT ne peut pas partager et ne cessera de combattre avec tous les salariés qui en subissent les conséquences. L'objectif de cette stratégie pour Renault, c'est de tirer tout le monde vers le bas en mettant en concurrence des salariés aux statuts différents et en utilisant la précarisation de l'emploi.

Tout cela pour obtenir une baisse des salaires (blocage des AGS depuis 4 ans pour les Renault et salaires « de misère » pour les prestataires) et une augmentation du temps de travail (accord compétitivité chez Renault et accord RTT au minimum pour les prestataires).

Des moyens pour générer toujours plus de profits pour les actionnaires dont les dividendes ont augmenté chez Renault de 10% en 2015 et de 25% en 2016. Le PDG et les hauts cadres n'oubliant pas de se servir au passage à coup 7,3 millions d'euros pour le mi-temps de Ghosn et d'ex-PPG à 20 000 euros ou plus.

D'autres solutions sont possibles

Pour la CGT, cette politique doit cesser. Ce qu'il faut, c'est stopper la précarisation et la dégradation des conditions de travail de tous les salariés qui travaillent à Lardy. Si certaines choses peuvent probablement être améliorées par des réorganisations, ce qui manque cruellement pour faire notre travail dans de bonnes conditions, ce sont des moyens en matériel, en mulets, en bancs d'essais et des embauches.

Par rapport aux enjeux des nouvelles normes EU6d, la CGT l'a dit et redit il faut mettre des moyens énormes pour faire face à ces défis et pour nous la direction n'a pas pris au bon niveau les enjeux à venir.

Ce qu'il faut de toute urgence ce sont des embauches. Si les embauches à la DEA-MC sont en hausse par rapport aux années précédentes, elles sont insuffisantes pour passer les nouvelles normes de dépollution.

Et qui va devoir réaliser ces essais ? C'est la DEA-TM... Et là ça manque encore plus cruellement d'embauches. Des moyens il en faut, que ce soit au L41 où des embauches sont nécessaires pour préparer les mulets dont la MAP à besoin. Ou bien au PIM, afin de pouvoir passer la charge des essais bancs moteurs, ou aux bancs à rouleaux ou dans l'équipe qui réalise les nouveaux essais PEMS.

C'est au minimum un plan emploi au même niveau que celui de la DEA-MC qu'il faudrait pour la DEA-TM. Ce ne sont pas 13 embauches annoncées en 2016, mais plutôt 70 à 80 au moins qu'il faudrait à la DEA-TM pour pouvoir réaliser sereinement l'ensemble des essais des années à venir.

Est-ce réalisable ?

Ce que la CGT demandait au niveau emploi à Lardy c'est l'embauche de 200 personnes au minimum. Le plan emploi prévu par la direction en prévoit 72 ; c'est insuffisant et toutes les organisations syndicales l'ont dénoncé et se sont prononcées contre en réunion de CE.

Ce que la CGT demande c'est de rajouter au minimum 130 personnes au plan prévu par la direction.

Ce n'est pas irréaliste et par rapport aux budgets, ça ne représente qu'une goutte d'eau.

Cela semble d'autant moins irréaliste que lorsque la direction le veut, elle peut rajouter les moyens nécessaires. Ainsi ces dernières semaines se sont succédé des annonces intéressantes sur l'emploi dans les usines puisque par rapport aux annonces des Plan emploi 2016 de nouvelles embauches ont été débloquées (voir encart ci-contre).

Embauches supplémentaires dans les usines, pourquoi pas à Lardy ?

A Cléon 48 CDI supplémentaires ont été ajoutés aux 110 prévues au plan emploi.

A Flins, c'est 115 CDI qui s'ajoutent aux 120 CDI annoncés.

A Douai c'est 25 CDI en plus des 105.

Et à Dieppe chez ALPINE, 90 personnes en CDI en plus (125 au total en 2015/16).

Alors qu'est ce qui est prévu pour Lardy ?

Dès ces annonces, la CGT a interpellé la direction pour demander à ce qu'elle fasse la même chose qu'elle vient de faire dans ces usines. Nous avons demandé qu'un nouveau Plan emploi soit présenté avec des embauches supplémentaires pour répondre aux besoins réels et pouvoir travailler dans des conditions normales les futurs projets. Du travail il y en a, des candidats qui veulent entrer chez Renault également avec tous les prestataires qui travaillent ici depuis des années et des années. Ils sont formés, ils connaissent le travail, il faut embaucher les prestataires qui le souhaitent.