



3^{ème} réunion Compétitivité :

La direction pourrait imposer 24 samedis obligatoires et/ou +1h30 par jour dans les usines et dans... l'ingénierie !

La 3^{ème} réunion sur la compétitivité 2017-19 a eu lieu ce mardi. Elle est lourde de menaces sur le temps de travail des salariés de toutes les catégories professionnelles. C'est en effet une véritable « *modulation annuelle du temps de travail* » que la direction voudrait nous imposer.

Des périodes d'activité « *haute* », jusqu'à 6 mois cumulés sur l'année, pourraient être instaurées dans un site ou un secteur. Dans ces périodes, les samedis pourraient être travaillés sans donner lieu au versement d'une majoration des heures supplémentaires, ces samedis étant rattrapés en repos les jours de semaine des périodes d'activité « *basse* ». Dans le même temps, 1h30 de débordement (c'est-à-dire en plus des horaires habituels) par jour pourrait être instaurée dans les périodes « *hautes* » sans versement de compensation puis rattrapées en périodes « *basses* ».

Des salariés plus flexibles pour des actionnaires toujours plus voraces ?

Le premier accord de compétitivité mettait en place l'annualisation du temps de travail pour les APR et les ETAM ainsi qu'un dispositif de « *semaines hautes* » proche du dispositif du nouvel accord (sur une période de 4 mois maximum). Mais peu de directions de sites avaient mis en œuvre cette disposition de « *semaines hautes* » au vu du mécontentement déjà suscité par les mesures de l'accord (pertes de RTT, gel des salaires, intensification du travail...).

SimplifAie ! Une opération de com' qui tombe mal...

Il y a quelques jours, l'intranet mettait en « une » l'opération Simplework@Renault censée nous simplifier la vie au travail. Mais bien sûr !

Et nous imposer le travail le samedi, c'est pour nous faciliter la vie ?

Aujourd'hui, c'est une véritable « *modulation annuelle du temps de travail* » que la direction voudrait mettre en place, d'après ses propres propos : « *un système permettant de faire varier les horaires de travail des salariés en fonction de l'activité de l'entreprise, en alternant des périodes de haute et de basse activité.* » Lors de la réunion de mardi, elle a également indiqué que toutes les catégories de personnel pouvaient être concernées, y compris dans l'ingénierie !

Les détails de la « *modulation* » voulue par la direction

Instauration d'une période dite haute pouvant aller jusqu'à 6 mois (fractionnée) et d'une période basse :

- Avec le travail du samedi obligatoire et /ou le débordement jusqu'à 1h30 de plus par jour en période haute (soit jusqu'à 24 samedis obligatoires et non payés en heures supplémentaires !)
- Dans les limites de 48h maxi par semaine et de 42h en moyenne sur 12 semaines consécutives
- Les heures seraient récupérées en repos en période basse sans majoration des heures supplémentaires
- Seules les heures effectuées au-delà des durées maximales par semaine ou dépassant les 1 603 heures annuelles pourraient être majorées en heures supplémentaires (et dans le deuxième cas, versées... en fin d'année !)
- Chaque trimestre, les directions locales pourraient décider des périodes « *hautes* » avec un délai de prévenance de seulement 7 jours (voire 2 en cas de « *circonstances exceptionnelles* »...).

Ce sont des embauches qu'il faut, pas de la flexibilité !

Nous devrions être à la disposition de l'entreprise quand bon lui semble, les samedis inclus. Pour ensuite, nous imposer des repos en semaine quand nous n'en avons ni l'utilité, ni le besoin. Lorsque l'on connaît la situation de la charge de travail à Lardy dans certains secteurs, à la DEA-MC ou à la DEA-TM par exemple avec l'accélération des futures normes de dépollution, quelle serait la conséquence de l'application de tels dispositifs pour les salariés ? Une intensification brutale du travail, moins de repos, moins de temps en famille ou entre amis. Le tout avec l'assurance de toucher très peu voire aucune majoration des heures supplémentaires. Au lieu d'embaucher, la solution serait toute trouvée : faire travailler encore plus ceux qui subissent depuis des mois voire plusieurs années des conditions de travail déplorables.

Hors de question d'accepter de payer de notre temps personnel pour remplir les poches des actionnaires qui débordent des centaines de millions de dividendes versés chaque année. Il faut un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires, pas de la flexibilité !

Une réunion de l'ensemble des syndicats CGT-Renault a lieu aujourd'hui, nous vous tiendrons informés des moyens d'action qui y seront discutés.

Annonce de la fin du dispositif DA : une douche froide pour de nombreux salariés

De nombreux salariés proches de l'âge de la retraite espéraient pouvoir partir plus tôt, usés par les conditions de travail et dégoûtés par la désorganisation et la perte des compétences induites par les politiques de la direction. Si les DACS (Dispenses d'Activité Carrière Spécifique) sont maintenues, les DA seraient supprimées, ce qui limiterait drastiquement les dispenses dans l'ingénierie. Pour la CGT, les salariés, toutes catégories confondues, doivent pouvoir partir en DA, avec des embauches correspondantes ! Nous proposons à tous les salariés intéressés par cette question une réunion :

Pour ne pas bloquer les DA, « 1 départ = 1 embauche »

Réunion Jeudi 27 octobre 2016 – 12h – Local CGT – bâtiment L71

Envolé, le 1.25 milliard d'euros ?

Vous vous souvenez de décembre 2015, suite aux travaux de la commission Royal et un mois avant la perquisition de la DGCCRF, la direction Renault annonçait à grande renfort de com' 2 plans d'actions :

- Un plan de réduction NOx de 50 millions d'euros
- et « *son ambitieux programme d'investissements d'un montant d'1,2 milliard sur cinq ans pour développer, à horizon des futures normes Euro6d, la nouvelle génération de moteurs toujours plus propres et performants* » en le resserrant d'1 voire 2 ans.

Une belle prose n'est-ce pas... ? Mais derrière ces annonces, quelle réalité ? C'est ce qui préoccupe la CGT. Aussi, tout au long de l'année 2016, en réunion de CE, les élus CGT ont interpellé la direction pour savoir où était passé cet argent et à quoi il a pu bien servir. En particulier combien a été affecté à Lardy, principal site concerné par toutes les questions de dépollution moteur.

- Combien ont coûté les campagnes de rappel véhicules pour réalignement dépollution ?
- Quelles sont les directions et services de Lardy qui ont bénéficié de ces budgets supplémentaires, à quelle hauteur et pour quoi faire précisément.
- Quel budget a été consacré à la modernisation ou à la création de nouveaux moyens d'essais à Lardy et à quelles échéances ceux-ci vont-ils entrer en service ?
- Combien d'embauches supplémentaires prévues ?

Des questions qui nous paraissent plus que légitimes... sauf que plus de 10 mois plus tard, et à part quelques premiers éléments donnés en Février par M. Raposo, nous n'avons toujours aucune réponse détaillée de la direction.

Il n'y a absolument aucune volonté de communiquer la moindre information sur ces deux plans de la part de la direction. Alors, il nous paraît normal se demander si cet argent a bien été réellement mis en jeu et de vouloir savoir ce qu'il est devenu.

Dans l'état actuel des choses, ça ressemble fort à une simple « *opération de communication* ». Si cela a suffi à berner les journalistes et l'Etat, pour notre part, c'est nettement insuffisant. Pas possible de se contenter de simples effets d'annonces lorsque l'entreprise doit faire face à de véritables enjeux. Ce

De l'argent chez Renault il y en a... et beaucoup. Il faut qu'il serve pour moderniser les moyens d'essais, pour que l'on ait des mulets et des outils performants et aussi pour un plan d'embauches important à Lardy.

Sauf qu'encore une fois, la direction, au lieu de faire face à ses responsabilités, va renvoyer la pression sur chacun d'entre nous en lui demandant de faire encore et encore plus... Ce n'est plus tenable ! Les EU6b se sont passés pour certains dans la douleur, des salariés ont failli craquer. Pas question d'accepter une telle pression pour les EU6d. C'est de la responsabilité de la direction de nous donner les moyens de travailler. Pas question de perdre notre santé ou notre vie au travail !

dont on a besoin, c'est de concret, c'est de moyens, de matériel, d'outils performants et aussi d'hommes et de femmes pour réaliser le travail qui nous attend.

La question qui se pose dans les réunions techniques n'est plus seulement le risque d'une rupture d'offre... mais combien de temps elle va durer ! Si tel est le cas, la situation serait particulièrement grave.

Aussi, face à cette situation inédite, les élus CGT au CE mais aussi la CFE/CGC et la CFDT ont demandé à la direction « *que Messieurs Alain Raposo et Karim Mikkiche viennent échanger avec les élus du comité d'établissement de Lardy sur ces thèmes essentiels pour le devenir de Lardy et de l'ingénierie corporate.* »

A ce jour, près de 4 mois après, aucun de ces directeurs n'est encore venu en CE pour présenter la situation actuelle, les difficultés et les plans d'actions prévus.

A Lardy, cœur de la dépollution et de la mise au point, les organisations syndicales ont aussi demandé à rencontrer de toute urgence, M. Prin directeur DEA-MC. Là aussi, la direction fait durer... A ce jour, aucune réunion n'est prévue alors qu'on entend parler de programmes supprimés, de sous-traitance encore accrue, de turn-key et qu'on ne sait toujours pas quels seront les moteurs que l'entreprise pourra mettre demain dans les voitures.

En parallèle, se mettent en place des « crash-programs », des « plateaux projets »... dont on ne voit pas forcément la logique, ni dans quelle vision d'ensemble ils s'inscrivent.

Le refus de la direction que les élus puissent rencontrer les directeurs ne fait que renforcer le sentiment qu'elle est dépassée par la situation. Une situation qu'elle a elle-même créée, notamment en diesel, avec ses choix de systèmes de dépollution à court terme et à plus bas coût.

Avec l'arrivée des nouvelles normes et la charge immense qui attend les équipes, il nous paraît assez irresponsable de laisser planer le flou et les doutes. La direction doit au contraire accepter de faire toute la transparence sur la situation, sur les difficultés de l'entreprise. Et surtout, mettre cartes sur table, les moyens qu'elle va engager pour faire face aux enjeux de dépollution pour les années à venir.