

Le 15 novembre 2016

6^{ème} réunion de négociation accord compétitivité pluriannuel 2017/2019

- **Travail supplémentaire obligatoire ?**
- **Quelle Ingénierie 2016-2019 ?**

Travail supplémentaire obligatoire ?

La direction revient encore trop partiellement sur le travail obligatoire et le non-paiement des HS. La direction propose :

En cas d'augmentation de l'activité :

- **Les séances du samedi restent au volontariat et payées en heures supplémentaires en fin de mois... Sauf pour récupération des CTC.**
- **L'allongement du travail journalier sera obligatoire et pourra aller jusqu'à 1H15 par jour, payée en heure supplémentaire.** A défaut d'être prévenu 15 jours à l'avance, le caractère obligatoire tomberait. Une pause de 5 minutes (en début d'allongement) serait accordée dès qu'il atteindrait 1h00.

En cas de baisse d'activité :

- **Un compteur de Capital Temps Collectif (CTC) triennal (et non plus annuel)**
- **Il pourra atteindre : - 7 jours maxi.**
- **Il serait récupéré par les salariés :**
 - **Par compensation des CTC acquis au cours de la même période triennale.**
 - **Puis par des samedis obligatoires non payés en HS.**
- Délais de prévenance : calendrier prévisionnel dans la mesure du possible, jusqu'à 15 jours avant.

Commentaires CGT :

A l'évidence, le mécontentement exprimé par les salariés sur le travail supplémentaire obligatoire et non payé en HS a contraint la direction à reculer ... Mais pas encore suffisamment.

La CGT considère qu'il n'est pas acceptable d'obliger les salariés à travailler jusqu'à 1h15 de plus par jour (soir et matin ?), quand bien même ces heures soient payées en heures supplémentaires. D'autant qu'aucune limite n'est apportée pour la mise en œuvre de ce mécanisme, qui pourra être utilisé par les directions locales pour n'importe quelle raison (pannes, rupture d'approvisionnement...), et ce sont les salariés qui compenseront !

Par ailleurs, le niveau d'activité d'ici 2019 est connu, puisqu'il sera sensiblement le même qu'en 2016. Dans ces conditions, les moyens doivent être mis en œuvre (investissements, renforcement des effectifs...) pour réaliser les volumes sans avoir recours à l'allongement d'horaires et au travail du samedi.

Ingénierie 2016-2019 : mettre fin au CHAOS de l'ingénierie ?

Pour le directeur de l'ingénierie, Renault délègue 40% de ses activités d'ingénierie, contre 60% pour les autres constructeurs.

Avec une augmentation de charge de l'ingénierie de 6% à 8% par an sur le périmètre de l'accord (+40% au niveau monde) et « ... parce qu'on ne peut pas tout faire... », la direction annonce qu'elle :

- « Va transférer de l'activité vers d'autres plateformes (RTX) et les rendre plus autonome
- « Va changer le type de sous-traitance actuelle et mieux travailler avec elle... ».

En ce sens, elle dit « Mettre un frein au chaos vécu ces dernières années dans l'ingénierie »

Selon le directeur, les problèmes de l'ingénierie relèvent :

- *D'une sous-traitance à efficacité médiocre.*
- *D'un management qui ne sait pas dire non et qui manque de rigueur.*
- *Des salariés Renault qui doivent augmenter leurs compétences.*

Le Chaos de l'ingénierie : Une sous-traitance « à efficacité médiocre » ?

3 000 à 4 000 techniciens-Ingénieurs sont en assistance technique à l'ingénierie par le biais de sociétés de prestation. Selon le directeur de l'ingénierie, elles « *louent des ingénieurs au lieu des services... elles achètent des individus sur le marché sans formation, qui le sont chez nous... Et la qualité et le respect des cahiers des charges ne fonctionnent pas... Une sous-traitance a efficacité très médiocre. Certaines sociétés de prestation « sont sans scrupule !* ».

En conséquence, la direction dit s'engager désormais vers des contrats plus longs avec les prestataires, à visibilité à 4 ou 5 ans. Perspective qui doit selon elle, leur permettre d'investir en conséquence pour « *assurer le livrable et former des jeunes... Améliorer la prestation et faire baisser de 15% le coût de la sous-traitance !* ».

Le Chaos de l'ingénierie : la faute au management ?

Ne cherchez plus, le non-respect des délais, nos problèmes internes de conception et de qualité résultent « **du manque de rigueur du management de l'ingénierie qui ne sait pas dire non !** ».

Situation qui dégrade « *la qualité de vie au travail et de fait, la productivité et la qualité du travail !* »

Ainsi, pour le directeur de l'ingénierie, le management aurait dû *faire preuve de rigueur*, en faisant respecter les plannings de conception et développement : « *Travailler mieux en amont pour travailler moins en aval... Problème de management qui a un impact énorme sur la qualité et la qualité de vie au travail !* »

Désormais, « *Nous devons être hyper rigoureux et zéro tolérance* ». **Il n'y a pas mieux que le standard de développement de nos véhicules (V3P), dès lors où il est appliqué à la lettre !**

Et pour être sûr de bien se faire comprendre, le directeur de l'ingénierie explique que « *si demain, un ingénieur passe une étape de réalisation d'outillage sans réunir les conditions, je le vire, je le change de poste... !* »

Le Chaos de l'ingénierie : la faute à l'incompétence des techniciens et ingénieurs Renault ?

Selon la direction, si elle a des obligations légales pour former les salariés, ces derniers ont aussi la responsabilité de se former eux-mêmes. Toujours selon le directeur de l'ingénierie, un certain nombre de « *techniciens et ingénieurs se sont ringardisés et lorsqu'ils n'ont plus les compétences, ils se sentent menacés et bloquent le système...* ».

Il faudra donc selon lui, « *faire une sorte de contrat entre eux et le management et qu'ils acceptent de progresser en se formant...* » !

Commentaires CGT sur ingénierie :

La direction générale ne peut pas évacuer les nombreuses difficultés auxquelles nous sommes confrontés. Mais comme pour les autres secteurs d'activités (fabrication, logistique...), elle s'exonère totalement de ses responsabilités (pertes d'emplois, de savoir-faire...) et fait supporter toujours aux seuls salariés (Renault, Intérimaires et prestataires) leurs carences.

Donc rien qui soit de nature à s'attaquer aux causalités et solutionner les problèmes rencontrés par les salariés.

La question du nécessaire renforcement des investissements et des compétences est reléguée à plus tard avec un budget R&D équivalent aux années passées.

Nota : Pour Lardy, la direction considère que le site est en surcharge, Un transfert de certaines activités vers les RTX est nécessaire. Ce site devrait se concentrer sur le pilotage des nouvelles technologies.

Conclusion

Cette réunion a duré plus de 8h où une part importante a été consacrée à une présentation déjà vue sur la politique sécurité et qualité de vie au travail, mais rien sur les 12 revendications et questions CGT rappelées le 4 novembre.

La direction n'a donc toujours rien à vendre, et se contente de présenter des dispositions qui seront nécessairement mises en œuvre sans accord !