



Normes de dépollution, crash-programs, plateaux-projets

Pour faire face au « mur de charge », La direction doit changer sa politique

Cela fait maintenant plus d'un an qu'une forte hausse de charge en lien avec les nouvelles normes de dépollution 2017 est prévue. Les hypothèses sur ces normes n'ont cessé depuis de se sévérer avec la mise à jour, pour le grand public, des écarts entre les émissions de polluants lors de l'homologation et en conditions réelles de fonctionnement (scandale Volkswagen et ses suites).

La hausse de charge prévue est donc devenue un véritable « mur de charge » que la direction n'est même pas sûre de pouvoir franchir l'an prochain du fait des choix technologiques passés et des milliers de départs non remplacés, des pertes de compétences et de la désorganisation issus du premier accord de compétitivité de 2013.

Il est extrêmement important que les salariés s'expriment sur ces questions et soient en capacité de réclamer les moyens et les embauches qui permettraient de répondre à cette charge de travail dans des conditions décentes. C'est pourquoi nous proposons demain et mercredi plusieurs réunions locales sur les 20 min de pause sur ces questions et celles soulevées par le nouvel accord de compétitivité que la direction veut nous imposer.

Plutôt que sous-traitance, flexibilité et arrêt de la DA : il nous faut un plan d'urgence d'embauches

Nous n'avons cessé d'alerter sur le besoin d'un plan d'urgence d'embauches depuis maintenant plus d'un an. Deux pétitions réclamant un plan d'embauches et de moyens massif ont recueilli chacune 480 signatures. Le plan d'embauches 2016 annoncé à Lardy était pour nous insuffisant : 72 embauches qui doivent à peine remplacer les départs de l'année en cours alors qu'il y a eu 300 départs non remplacés depuis fin 2012. Le plan complémentaire d'embauches annoncé en grandes pompes par Carlos Ghosn en

octobre 2016 n'a toujours même pas été décliné à Lardy en nombre d'embauches complémentaires.

Et si les embauches sont concentrées sur la DEA-MC (MAP), la DEA-TM (Essais) et la DEA-TR (Homologation), les plus concernés par le « mur de charge », elles y sont insuffisantes et laissent d'autres secteurs avec peu ou pas d'embauches.

Preuve en est la **hausse de la sous-traitance depuis plusieurs mois** : une demi-aile de bancs du PIM supplémentaire sous-traitée en octobre, un nouveau banc à rouleaux en novembre, des prestataires supplémentaires en VSD sur les B&R. De même, à la MAP, il y aurait environ 430 sous-traitants sur site, 100 de plus que l'an dernier.

Pour que nous puissions travailler dans des conditions sereines, il faudrait que l'embauche soit proposée aux prestataires. Une stabilité nécessaire pour les salariés prestataires dans leur vie et leur travail, comme pour les salariés Renault qui payent les conséquences d'un turn-over important chez les sous-traitants. Dans ce contexte, la direction a l'intention d'imposer un **nouvel accord de compétitivité sur la période 2017-19**. Ces orientations ne peuvent nous satisfaire :

- Les 1500 embauches annoncées sur 2017-19 dans l'ingénierie et le tertiaire sont du niveau de celles annoncées sur 2015-16 (tout le monde voit bien que ce n'est pas suffisant !) : elles compenseraient à peine les départs dans la R&D, par ailleurs limités du fait de l'arrêt annoncé de la Dispense d'Activité.
- Les projets de modulation du temps de travail ont pour objectif de nous faire travailler plus ceux quand le besoin s'en fait sentir.

Ces mesures ne peuvent que nous faire craindre une aggravation de nos charge et conditions de travail déjà alarmantes depuis plusieurs années dans bien des secteurs.

**« Mur de charge », embauches, modulation temps de travail :
Réunissons-nous pour échanger durant nos 20 min de pause**

Mardi 22/11 – 14h
L26 machines à café
(pour L26/47/49)

Mardi 22/11 – 15h
L25 chambres froides
(pour L25/L16/râteau)

Mercredi 23/11 – 14h
PIM machines à café

Mercredi 23/11 – 15h
L55 – hall RDC
(pour L55/32)



Jeudi, un CHSCT extraordinaire censé parler de la charge de travail

Suite à la demande des syndicats présents au CHSCT (CGT, CFDT et CFE-CGC), il a été demandé une réunion de CHSCT extraordinaire pour que les directeurs de la DEA-TM et de la DEA-MC puissent présenter la situation de la charge de travail. Cette réunion aura lieu ce jeudi 24/11 et nous y défendrons les besoins remontés du terrain, notamment ceux que nous pourrions échanger pendant les 20 min de pause de mardi et mercredi.

La direction ne pourra pas se contenter de répondre à ces questions brûlantes par les réorganisations en plateaux-projets qu'elle a initiées avec le déménagement des salariés travaillant sur les projets EU6d-temp Diesel au L49.

Nous lui avons demandé de répondre à une série de questions précises sur les moyens et les embauches qui seront mis à disposition pour :

- Les projets EU6c+WLTP, c'est-à-dire les véhicules qui doivent être homologués avant septembre 2017 avec la nouvelle procédure WLTP (cycle plus sévère qu'actuel NEDC)
- Les projets EU6d-temp, véhicules homologués après septembre 2017 avec WLTP et roulages conditions réelles RDE
- Les projets Diesel (émissions de NOx essentiellement et introduction de la SCR – Selective Catalytic Reaction) comme les projets Essence (émissions de Particules essentiellement et introduction du GPF – Gasoline Particulate Filter)
- Les secteurs de la MAP, des essais et de l'homologation.

Que ce soit sur les motorisations Diesel ou Essence, le retard pris ces dernières années sur le développement de technologies qui sont amenées à se généraliser (SCR – Selective Catalyst Reaction pour les NOx Diesel et GPF – Gasoline Particulate Filter – pour les Particules des moteurs Essence), ne pourra être comblé que si la direction donne les moyens aux salariés de travailler dans des conditions optimales.

C'est-à-dire qu'il faut à la fois des moyens fiables, de bonne qualité et opérationnels rapidement mais surtout des embauches immédiates sur des contrats stables.

Ce n'est pas par la poursuite de la sous-traitance à outrance, par la flexibilisation de notre temps de travail ou par l'arrêt de la DA que la direction répondra aux nécessités du moment. L'actualité de ces questions est brûlante, la direction doit y répondre concrètement le plus vite possible.

Compétitivité 2017-19

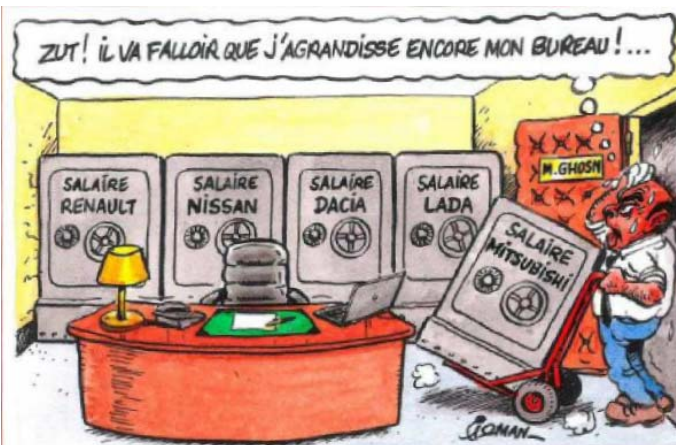
La question des salaires serait abordée lors de la prochaine réunion du mardi 29 novembre

La question de la « reconnaissance » doit être abordée lors de la prochaine réunion du mardi 29 novembre. C'est bien la question des salaires et de véritables AGS (Augmentations Générales de Salaire) à même de rattraper les années de serrage de ceinture que nous devons mettre à l'ordre du jour !

Renault a annoncé en juillet une marge opérationnelle de 6.1% au premier semestre, un chiffre d'affaires en hausse de 13.5% et des bénéfices en hausse de 8%.

Les dividendes versés aux actionnaires ont atteint 710 millions d'euros pour l'année 2015.

Le salaire de Ghosn est tellement indécent qu'il arrive même à choquer les actionnaires. En rachetant Mitsubishi, il se promet même un nouveau salaire !



Et nous devrions encore nous serrer la ceinture après 3 années sans AGS ? Hors de question ! Il nous faudra être nombreux à réclamer de véritables AGS.