



Qu'en est-il des embauches ?

Dans de nombreux secteurs, l'activité 2017 a repris comme celle de 2016 s'était terminée : avec une charge de travail élevée et le constat qu'on pourrait travailler dans de bien meilleures conditions, notamment si nous étions plus nombreux et si l'embauche était proposée aux prestataires.

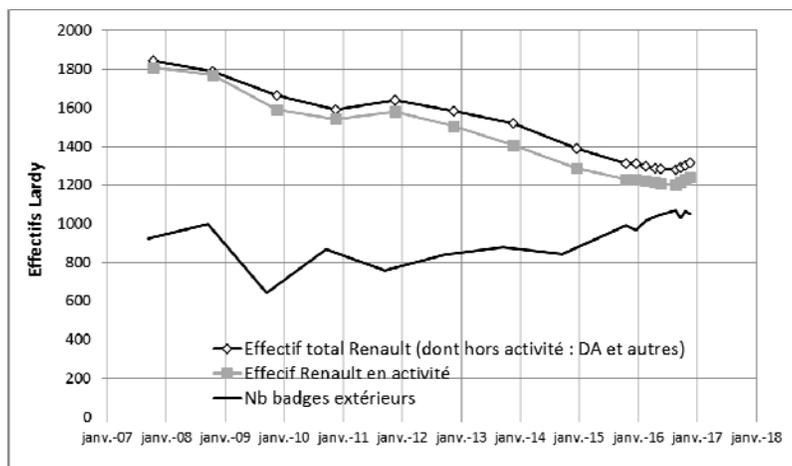
Car l'inflexion de la politique d'embauches depuis 2015 est bien trop légère pour revenir sur la saignée des effectifs depuis 2008. Celle-ci a été aggravée par l'accord de Compétitivité 2013-16 qui a conduit à Lardy à la perte de plus de 250 emplois Renault et à la hausse du nombre de prestataires d'environ 200 personnes.

Les directeurs de la DEA-TR, DEA-TM, DEA-MC et DEA-MM sont passés dans diverses instances (Comité d'Etablissement et Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) en fin d'année 2016 pour exposer les perspectives 2017, voici la position de la CGT-Lardy sur le sujet.

Les embauches 2016 ont seulement compensé les départs

Renault est passé maître dans l'art d'annoncer des plans d'embauches dans la presse. Début 2016, C. Ghosn annonçait 1000 embauches en France, dont 500 dans l'ingénierie / tertiaire. Cela se traduisait par une annonce de 72 embauches à Lardy.

Mais à la mi-octobre 2016, Ghosn annonçait une nouvelle vague de 1000 embauches en France d'ici à la fin de l'année. Malgré nos nombreuses demandes à la direction locale, cette annonce ne s'est jamais traduite par un nombre d'embauches supplémentaires à Lardy. La direction locale a seulement parlé d'une « anticipation des embauches 2017 qui pourrait être réalisée fin 2016 ». Et ces déclarations étaient bien plus proches de la réalité que les annonces tonitruantes de C. Ghosn puisqu'il s'avère qu'une bonne partie de ces embauches supplémentaires sont également comptées dans les 3600 embauches promises dans l'accord Compétitivité 2017-19.



Au-delà des effets d'annonce, 86 embauches ont été effectuées à Lardy à fin novembre 2016 et elles compensent à peine les départs depuis début 2016. C'est bien plus d'embauches qu'il faudrait parce que la hausse de la charge de travail est sensible dans la plupart des directions et que la précarité continue d'augmenter avec un nombre de salariés sous-traitants sur site qui poursuit sa hausse.

Combien de salariés d'entreprises prestataires font le même travail que des Renault, connaissent les moyens d'essais, les procédures et les méthodologies ? Combien d'entre eux s'investissent à fond pour faire fonctionner les projets ou pour développer les métiers ? Combien sont obligés de subir des heures de transport chaque jour parce qu'il leur est difficile de choisir un lieu de résidence près de Lardy sans savoir ce que leur réserve leur avenir professionnel ? Combien font le choix d'acheter près de Lardy avec le risque de devoir vendre leur logement en cas de perte de contrat ? La seule reconnaissance que la direction leur accorde, c'est de promettre de passer les contrats de certaines sociétés de prestation d'un renouvellement tous les 3 mois à un renouvellement tous les 3 ans !

C'est une toute autre logique qui devrait être appliquée : un plan d'urgence d'embauches pour que les développements actuels ne soient pas à l'image des ceux réalisés dans la douleur pour EU6b. La situation dans laquelle Renault se trouve au sujet des émissions de NOx Diesel est un exemple des conséquences des politiques de réduction d'effectifs, de casse des métiers, de précarisation des salariés.

Précarité, sous-traitance, désorganisation, ça suffit ! Il faut un plan d'urgence de 300 embauches à Lardy, en particulier les prestataires qui le souhaitent



La hausse de la charge de travail 2017 confirmée par tous les directeurs

d'activités en 2017 de 17% à la DEA-MM, de 15% à la DEA-TM et de 8% à la DEA-MC (chiffre plus faible car la référence est le 4^{ème} trimestre 2016 qui est déjà en augmentation depuis début 2016).

Les enjeux technologiques percutent frontalement les politiques menées par la direction depuis plusieurs années : départs non remplacés, pertes de compétences, précarité, désorganisation. **Nous sommes censés travailler aujourd'hui sur des projets à fort enjeu et forte complexité avec 600 salariés en moins à Lardy par rapport à janvier 2008.**

Face à cette situation intenable, la direction n'a pas remis en cause les choix qui nous mènent dans le mur et elle portera la responsabilité des conséquences qui en découleront.

Son approche peut être résumée en 3 points :

- **Rationaliser les motorisations** : par exemple, une réduction drastique du nombre de moteurs Diesel développés pour la future norme EU6d-temp. Cela permet de renforcer les équipes de MAP sur ces moteurs en augmentant le nombre de salariés MAP sur chaque moteur.

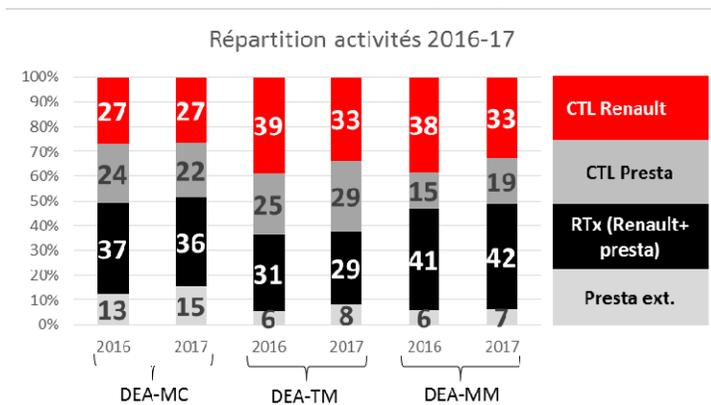
Avis CGT : La logique n'est pas de mettre les moyens à disposition pour répondre aux besoins mais de faire ce que l'on peut à iso-moyens. Aucune anticipation de potentielles crises (techniques, règlementaires, etc.), il suffit qu'une des hypothèses actuelles sur la charge de travail soit démentie pour que l'édifice s'effondre et que de nombreux salariés se retrouvent sous l'eau.

- **Augmenter la productivité** :

- pour la DEA-MC, elle prend en exemple le plateau-projet EU6d-temp Diesel qui faciliterait les échanges entre les différents projets et optimiserait le pilotage projet.
- Pour la DEA-TM, c'est le passage de nombreux bancs (moteur, à rouleaux,...) en 2x8, voire en VSD qui est présenté comme la solution. Associé aux essais automatiques, à un objectif de réduction des pannes, le but de la direction est d'augmenter le capacitaire d'heures d'essais à Lardy de +20 à +30% en 2018 par rapport à 2015.

Avis CGT : Au lieu d'investir dans de nouveaux moyens d'essais rapidement (seulement une ouverture de banc à rouleaux supplémentaire est envisagée pour l'instant), l'idée est de faire tourner au maximum les moyens d'essais existants. Et cela au mépris de l'équilibre vie professionnelle / vie privée de nombreux salariés, qu'ils soient Renault ou prestataires. De la même façon, l'augmentation de la rotation des bancs a une influence sur le nombre d'essais à traiter par les « clients » de la DEA-MC ou DEA-MM. Sans embauches supplémentaires, comment les traiter dans des conditions décentes ?

- **Poursuivre l'externalisation des activités** : là où il faudrait une vague d'embauches dans tous les secteurs, la direction continue sa politique d'externalisation :



- La sous-traitance interne a augmenté significativement depuis 2008 en passant à Lardy de 35% du personnel en janvier 2008 à 45% en décembre 2016. Pour l'année 2017, **cette tendance va se poursuivre** (DEA-TM et DEA-MM), le taux de sous-traitance interne MAP devant se stabiliser
- La **sous-traitance externe va augmenter dans tous les secteurs** (externalisation de campagne d'essais, MAP moteurs ou systèmes complets)
- La part d'activités RTx serait stable

Avis CGT : En conséquence, **la part de la charge de travail effectuée par les salariés Renault du CTL va de nouveau baisser** : elle passerait de 39% à 33% à la DEA-TM et de 38% à 33% à la DEA-MM, tout en restant stable à la DEA-MC où elle est déjà très faible (27%). Ces chiffres démontrent à qui en douterait que la direction, tout en rouvrant légèrement les vannes de l'embauche, ne change absolument pas sa politique et a même tendance à accélérer son application.



Quels secteurs vont embaucher ?

Les embauches ayant été bloquées pendant plusieurs années, voir arriver des nouveaux embauchés dans certaines UET a été une bouffée d'oxygène. Au vu des constats que nous pouvons tous faire sur les pertes de compétences et la surcharge de travail, nous pouvons dire sans surenchère que dans bien des cas, cela arrive tard et que cela risque de ne pas être suffisant avec ce qui arrive dans les mois qui viennent.

Pour 2017, le nombre d'embauches sur l'ensemble du site de Lardy n'est pas encore connu mais les éléments fournis par les directeurs en CE ou en CHSCT en donnent les grandes orientations :

- Pour la DEA-TM, la DEA-MM et probablement aussi la DEA-TV, les embauches ne feront que remplacer les départs à la retraite.
- Pour la DEA-MC, le niveau d'embauches sera plus fort que les départs (sans toutefois augmenter la part d'activités des salariés Renault du CTL comme indiqué plus haut).

Voici les informations chiffrées fournies par la direction :

Embauches Lardy	DEA-MC	DEA-TM	DEA-MM	DEA-TV	DEA-TR
2015	21	12	2	4	1
2016	52	13	2	3	2
2017	61	Non fourni – devrait compenser les départs de l'année	10	?	?

Nous faire travailler plus et externaliser au lieu d'embaucher

Les remontées de terrain des salariés, les multiples alertes que nous avons lancées, les deux pétitions de 2015 et 2016 réclamant des embauches et signées chacune par 480 salariés de Lardy, tout cela a démontré que la situation est critique depuis plusieurs années.

Pourtant, les embauches annoncées ne sont toujours pas au niveau des besoins. Au contraire, la tendance à l'externalisation des activités se poursuit. Quant aux dispositifs d'augmentation obligatoire du temps de travail contenus dans l'accord Compétitivité n°2 qui s'apprête à être signé par certains syndicats, ils peuvent être un outil pour nous faire travailler plus au lieu d'embaucher.

La complexification de l'organisation avec le Meccano des entreprises de sous-traitance, les programmes Turn-Key, la gestion de systèmes et méthodologies différents (Renault, fournisseurs, Nissan, etc.) conduisent à des fonctionnements qui ne sont pas conformes à la législation sur le délit de marchandage ou le prêt de main d'œuvre illicite.

De nombreux salariés mettent de l'huile dans les rouages par passion pour leur métier, pour faire avancer les projets sur lesquels ils travaillent ou par solidarité avec les autres salariés qui ont besoin de formations, d'outils, de compétences...

La direction de Renault bénéficie largement de tout cela et c'est pourtant avec un grand mépris pour les salariés (Renault et prestataires) que G. Gascon, directeur de l'Ingénierie, s'est exprimé lors d'une séance de « négociation » de l'accord Compétitivité. Ce sont pourtant les politiques qu'il mène qui sont à l'origine du « chaos de l'ingénierie » et non pas les sous-traitants à « efficacité médiocre », les ingénieurs et techniciens « ringardisés et qui bloquent le système » et les managers « qui manquent de rigueur ».

Pour la CGT, il faut mettre un terme à cette évolution désastreuse. Il y en a assez de la précarité pour les sous-traitants, assez de cette désorganisation, assez des efforts qui finissent toujours par alimenter le compte en banque de nos dirigeants et des actionnaires. Il n'est pas question d'être obligé de travailler plus pour rattraper les conséquences des politiques de la direction.

Précarité, sous-traitance, désorganisation, ça suffit !

Pas question d'accepter le travail supplémentaire obligatoire (augmentation de la journée de travail ou samedi) !

Il faut un plan d'urgence de 300 embauches à Lardy, en particulier les prestataires qui le souhaitent.



Bonnes nouvelles depuis la Turquie :

Les salariés qui ont attaqué Renault pour licenciement abusif gagnent un premier procès

Lors du débrayage du 13 décembre dernier, des ex-salariés de l'usine de Renault-Bursa (Turquie) sont venus exposer leur lutte pour des augmentations de salaires et la possibilité d'adhérer librement au syndicat de leur choix.

Ils nous avaient également parlé de la répression qu'ils subissaient depuis maintenant plus d'un an et qui a conduit au départ de 500 salariés de l'usine suite à des pressions de la direction du fait de leur participation aux mouvements de grève de 2015.

125 de ces salariés ont attaqué Renault pour licenciement abusif et le premier jugement (qui concerne une quinzaine de dossiers) leur a été favorable.

Renault a été condamné à leur verser une indemnité de plusieurs mois de salaires. Si les dossiers suivants aboutissent également de façon positive pour les anciens salariés, cela représentera une somme de 2 millions d'euros.



Une nouvelle démonstration des pratiques scandaleuses de Renault en Turquie. Celles-ci doivent cesser : Renault doit arrêter ses pressions et laisser les travailleurs de Bursa s'organiser librement !

Contre la résignation et le repli sur soi, organisez-vous, agissez collectivement, syndiquez-vous !

Le blocage des salaires, la précarité, la désorganisation et la dégradation des conditions de travail : les sujets sur lesquels les salariés peuvent légitimement se plaindre sont légion.

Face à cette situation, le repli sur soi et la résignation peuvent être une tentation. Nous souhaitons au contraire que les salariés s'organisent et agissent collectivement pour obtenir les fruits légitimes de leurs efforts et une amélioration de leurs conditions de travail.

Soutenir la CGT en vous syndiquant, cela peut être un moyen de le faire. Un moyen d'échanger, de débattre et d'agir pour que les choses changent.

Quel que soit votre statut (professionnel, technicien ou cadre), quelle que soit l'entreprise qui vous emploie (Renault ou sous-traitante), vous serez le bienvenu. Le syndicat CGT est constitué de pros, de techs, d'ingés, c'est un syndicat de site (c'est-à-dire qu'il y a des adhérents salariés Renault et salariés d'entreprises sous-traitantes).

Si vous partagez nos avis sur la situation de Lardy et que vous voulez agir ou apportez votre soutien, n'hésitez pas !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Il faut que la capacité d'intervention et d'action de la CGT se renforce. Lui faire confiance est devenu insuffisant. L'ordre du jour n'est-il pas votre participation à la vie de la CGT ?

NOM..... Prénom.....

Je souhaite :

- Prendre contact et rencontrer un élu de la CGT
- Me syndiquer

Bulletin à renvoyer à cgt.lardy@renault.com ou à remettre à un élu CGT