

21/03/17

Politique de l'autruche ou remise en cause de la loi du profit ?

La « fuite » du rapport de la répression des fraudes (DGCCRF) concernant les émissions polluantes de moteurs Diesel de Renault a remis sur le devant de la scène ce dossier. Face à cette situation, les salariés peuvent être tentés d'adopter le comportement de la direction : le déni et l'absence de remise en cause des politiques qui ont conduit à la situation actuelle.

Pour nous, au-delà de la question de la « tromperie » que la justice tranchera, il faut dénoncer ce qui est l'origine du mauvais positionnement des véhicules Renault en émissions polluantes en conditions réelles de fonctionnement. Et la cause ne réside pas dans le manque de compétences des techniciens et ingénieurs de Renault mais dans les politiques de réduction de coûts et de recherche de profit à tout prix imposées par la direction.

Les conséquences en sont non seulement les conditions de travail des salariés mais aussi la santé de tous. Des questions qui nécessitent l'intervention des salariés pour ne pas laisser la destructrice loi du profit aux commandes de nos vies.

Le groupe Renault est soupçonné d'avoir « trompé » les clients sur les émissions polluantes de ses moteurs Diesel. Trois juges d'instruction sont chargés d'une enquête qui durera plusieurs mois. Si plusieurs articles de presse parlent à tort et à travers de « logiciel fraudeur » ou de « stratégie de détection de cycle d'homologation », la question centrale risque d'être de savoir si la désactivation ou l'atténuation des stratégies de dépollution dans certaines conditions de fonctionnement est légale ou pas. Les extraits du rapport de la DGCCRF qui ont « fuité » dans la presse indiquent que l'avis de la répression des fraudes n'est pas favorable à Renault.

Face à ces éléments, la direction applique la politique de l'autruche en niant tout tant que la décision judiciaire n'est pas tombée. Mais quelle que soit cette décision, les écarts très importants entre les émissions sur cycle d'homologation et les « émissions en conditions réelles » (responsables de l'air que nous respirons tous !), en particulier pour les véhicules Renault, ne sont pas acceptables.

Ces écarts sont le fruit des choix technologiques à bas coût et des développements EU6b qui se sont déroulés « dans la douleur », selon la plupart de ceux qui ont travaillé dessus. Pourquoi ?

Parce qu'ils l'ont été dans la période de réduction massive des effectifs : sous le régime du 1^{er} accord de compétitivité 2013-2016, on est passé à Lardy de 1500 salariés actifs en décembre 2012 à 1200 en septembre 2015, date d'instauration de la norme EU6b.

Parce qu'ils l'ont été sous la férule des dirigeants pour qui « la frugalité ingénieuse » (formule de C. Tavares en 2012 pour illustrer le « faire plus avec moins ») est la solution pour générer plus de profits. Ou de cet autre directeur qui avait déclaré qu'il « ne mettrait pas un centime d'euro de plus dans la dépollution hors cycle » !

Quand les premiers résultats « en conditions réelles » ont commencé à être rendus publics (décembre 2015),

la direction n'a bien sûr pas remis en cause ces politiques qui nous envoient dans le mur.

Elle a annoncé un plan de 50 millions d'euros pour limiter ces écarts sur les véhicules EU6b et avoir mis en œuvre, plus tôt qu'initialement prévu, un plan de 1,2 milliard d'euros pour EU6c et EU6d. C'est encore ce qu'elle dit aujourd'hui pour se défendre devant la presse. **Mais sur le terrain, nous sommes loin d'avoir vu la réalité de ces plans.** Des équipes ont travaillé pour proposer des évolutions de calibration pour les moteurs EU6b, un plateau-projet EU6d a été mis en place, des embauches ont enfin été réalisées à la MAP et dans d'autres secteurs mais c'est loin d'être suffisant et la direction a toujours refusé de nous donner la répartition entre les secteurs des différents montants évoqués. De même, en octobre dernier, C. Ghosn a annoncé à toute la presse 1000 embauches supplémentaires en 2016 chez Renault en France dont 500 dans l'ingénierie et le tertiaire. **Or, il n'y a aucune trace à Lardy de ces embauches supplémentaires, la direction locale n'a pu fournir aucun chiffre pour prouver leur existence. Est-on face à des embauches fictives ?**

Quant à la politique de fond, elle reste la même :

- Sous-traitance à outrance : là où elle devrait embaucher massivement les prestataires qui connaissent déjà Renault car ils y travaillent depuis des années, elle s'apprête à augmenter le taux de sous-traitance interne et externe face au mur de charge qui s'annonce dans les 3 prochaines années.
- Accaparement par les actionnaires et les dirigeants des richesses créées en laissant quelques miettes aux salariés qui s'échinent sur le terrain à faire tourner la machine
- Economies de bouts de chandelle qui pèsent tous les jours sur nous : problèmes pour les remboursements et les avances des missions, problèmes informatiques, complexité de l'organisation, ...



Pour nous, l'affaire des polluants Diesel est une illustration dramatique de ce que la réduction des coûts et la loi du profit engendrent, que ce soit pour les salariés ou par la population toute entière. Bien sûr, Renault n'est pas le seul constructeur concerné et l'industrie automobile le seul secteur touché. D'autres groupes automobiles, le secteur pharmaceutique, l'industrie nucléaire, etc., c'est tout le système économique qui est sous les ordres de la loi du profit maximum, la loi des actionnaires. Et ce, au mépris des conditions de travail des salariés et de la santé publique. Les chantres du capitalisme peuvent remballer leur slogan : « *Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain* ». La loi du profit, c'est surtout un danger pour la santé de tous et ce n'est en rien une garantie pour nos emplois : le milliard d'euros de dividendes des actionnaires qui sera versé cette année n'apporte aucune assurance pour notre futur.

En tant que salariés directement impliqués dans la recherche et le développement, nous savons que des solutions techniques existent pour dépolluer correctement dans la plupart des conditions de fonctionnement. C'est une nécessité de santé publique de les développer correctement, avec tous les moyens humains et matériels nécessaires. Il faut que la direction fournisse ces moyens de façon urgente. Nous tirons la sonnette d'alarme depuis maintenant plus d'un an et demi en réclamant un plan d'urgence de 300 embauches à Lardy, faudra-t-il de nouveau être dans le mur pour que la direction daigne réagir ?

Création d'une filiale digitale...y'a pas de petites économies sur le dos des salariés !

Fin 2016 en réunion de CCE (Comité Central d'Entreprise), la direction a présenté son projet de création d'une filiale Renault Digital.

M. Frédéric Vincent, président de Renault Digital et directeur des systèmes d'information du Groupe Renault est venu présenter les enjeux de ce projet. Parlant de révolution numérique, il a bien insisté sur « *toute l'importance du Digital pour Renault que ce soit pour les véhicules connectés, pour l'amélioration des postes de travail de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi pour l'amont de l'entreprise, c'est-à-dire les métiers liés à la conception jusqu'à la fabrication. Le but étant pour Renault de s'adapter au rythme du numérique et surtout doter l'entreprise de ses propres compétences sur le digital pour accélérer la transformation de l'entreprise vers des méthodes plus agiles et plus collaboratives.* »

On a parfaitement compris que le Digital était véritablement essentiel pour Renault. Alors si cet enjeu est si important, pourquoi la direction n'a pas intégré cette direction au sein même de l'entreprise ? Pourquoi créer une filiale ? Qui plus est non pas sous la convention de la métallurgie mais sous la convention Syntec ?

La direction répond que créer une filiale lui permet de se donner un peu plus d'agilité que ce que l'on a aujourd'hui dans la structure Renault telle qu'elle existe, en matière de process, de recrutement, d'achat, etc. Est-ce qu'il y aurait des « *lourdeurs* » chez Renault ? Quant à la convention Syntec, ce serait pour être plus adapté au type d'activité qui sera faite dans cette structure.

Pour la CGT, créer une filiale qui plus est sous la convention Syntec, c'est surtout permettre à Renault de ne pas faire bénéficier aux salariés du digital des mêmes droits que les salariés Renault.

La convention Syntec est en effet très nettement « *en dessous* » de la convention de la Métallurgie en termes de droits et d'avantages. Tout particulièrement en ce qui concerne les Ingénieurs et Cadres, catégorie principalement concernée dans un tel secteur. La

convention collective métallurgie des I&C présente notamment des minima salariaux en fonction des coefficients et une progression obligatoire en fonction de l'âge et de l'ancienneté ce qui assure une évolution régulière des salaires ce que n'a pas la convention Syntec.

Quant aux droits spécifiques Renault, la direction n'a même pas été capable de s'engager à ce que les salariés de cette filiale en bénéficient. Elle verra au fur et à mesure, ligne par ligne... si elle daigne bien leur accorder les mêmes droits qu'à tout salarié Renault.

M. Vincent annonce que fin 2018, Renault Digital compterait entre 200 et 250 personnes. 50% concernerait des embauches extérieures et 50% des salariés Renault. Et « *bien sûr, nous ne pourrions pas tout faire tout seul. Nous animerons un panel de prestataires externes.* »

Evidemment, l'enjeu est grand, Renault a besoin de « *s'adapter au rythme du numérique et surtout se doter de ses propres compétences sur le digital* »... mais pour cela la Direction fait appel à des prestataires externes ! Elle n'est pas à une contradiction près !

M Vincent précise même « *en ce qui concerne les dimensions financières, l'essentiel du coût de cette structure, ce sont ses ressources.* » Alors, on comprend là tout l'enjeu que de créer pour la Direction des sous catégories de salariés (filiales, prestataires...) avec des droits et des salaires inférieurs aux Renault.

Encore une fois, ce seront les salariés, la dernière roue du carrosse. Et toujours la même logique : il n'y a pas de petites économies pour la Direction surtout quand elles peuvent être faites sur le dos des salariés. Par contre, on peut aisément imaginer que le salaire de M. Vincent, ancien responsable de l'informatique et des technologies dans le groupe Canal+, n'a pas que 4 chiffres en bas de la feuille de paye mensuelle...

Face à un tel enjeu pour l'entreprise, on ne peut pas dire que la Direction ait réellement convaincu les organisations syndicales. Lors du vote de ce projet en réunion CCE seulement 7 voix POUR sur 20.