

**Charge de travail : « *exceptionnelle pendant 4 ans* » (Ph. Brunet, directeur Mécanique)**

**Plan Emploi 2017 : absolument rien... d'exceptionnel !**

03/04/17

Lors de sa venue à Lardy début mars 2017, le nouveau directeur de la Mécanique Alliance, Ph. Brunet, a prévenu que la charge de travail allait être exceptionnelle à Lardy pendant au moins 4 ans (2017 à 2020) en raison des nouvelles normes de dépollution des moteurs (qui impactent aussi ceux qui travaillent sur le véhicule du fait de l'implantation de nouveaux systèmes de dépollution).

Lors de sa rencontre avec les organisations syndicales du site et avec les salariés venus l'interpeller sur le manque de moyens et de personnel, il a déclaré qu'il fallait mettre en place des dispositions particulières pour pouvoir gérer « *l'exceptionnel* », non pas sur 6 mois comme cela avait déjà pu être le cas à certaines occasions, mais cette fois-ci sur plusieurs années consécutives. Il a indiqué qu'il était en discussion avec la direction générale pour obtenir un « *volant d'embauches supplémentaires* » par rapport à ce qui avait été prévu fin 2016.

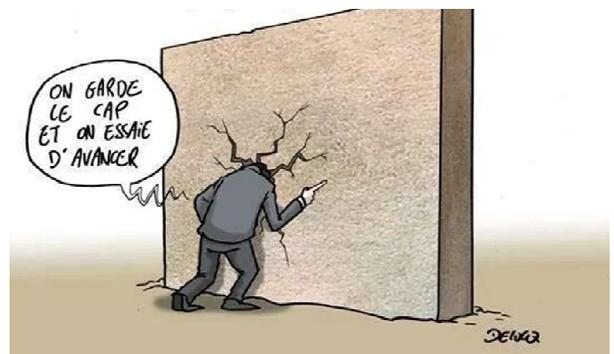
La réponse à cette question en suspens est tombée la semaine dernière en séance de CE : il n'y aura pas d'embauches supplémentaires ! La direction affiche en effet un Plan Emploi 2017 en tout point identique aux éléments présentés par les directeurs DEA-MC et DEA-MM en fin d'année dernière. Pour l'ensemble de Lardy, ce plan prévoit 93 embauches (84 Ingénieurs et Cadres et 9 ETAM).

Ce niveau d'embauches assurerait tout juste une stabilité des effectifs Renault à Lardy sur l'année 2017. La direction a indiqué que la tendance devrait être « *positive* » mais, si les départs gardent le même rythme, rien ne garantit que le nombre de salariés Renault va augmenter à Lardy en 2017.

Ces annonces comme les échos que nous pouvons avoir des décisions techniques qui sont prises en ce moment concernant les moteurs qui devront passer les normes EU6d-temp nous démontrent que la direction se refuse à changer sa politique de fond.

Le coût est toujours le maître-mot, la sous-traitance et le rôle de « *pilote* » dévolu aux Renault la solution à tous les problèmes. Que faudra-t-il pour que la direction change son fusil d'épaule ? N'a-t-elle vraiment tiré aucune leçon de la situation dans laquelle le passage des normes EU6b a placé Renault ?

LA DIRECTION DONNE SON ORIENTATION FACE AU MUR DE CHARGE



**Des sonnettes d'alarme tirées depuis plus d'un an et demi**

Le constat est partagé par l'immense majorité des salariés : nous ne sommes pas assez nombreux pour effectuer correctement notre travail. En octobre 2015 déjà, une pétition lancée par la CGT-Lardy récoltait 480 signatures pour réclamer un plan d'urgence d'embauches. Une pétition renouvelée en 2016 avec autant de signatures. Les enquêtes Hay elles-mêmes montrent l'étendue du problème : seuls

14% des salariés de l'ingénierie trouvent qu'ils sont assez dans leur secteur pour réaliser leur travail.

Le nouveau directeur de la Mécanique Alliance, Ph. Brunet, est venu sur site début mars 2017 et a reconnu que la situation serait « *tendue* » pendant plusieurs années à Lardy. Il annonce une charge de travail exceptionnelle pendant 3 à 4 ans avec les nouvelles normes EU6c en 2017, EU6d-temp en 2018 et EU6d-full en 2020.

Le directeur avait indiqué début mars qu'un volant d'embauches supplémentaires était envisageable pour 2017 par rapport à ce qui avait été prévu fin 2016. Mais ce maigre espoir s'est envolé en fumée lors de la réunion du Comité d'Établissement de la semaine dernière puisque le plan Emploi 2017 annoncé reprend les chiffres de fin d'année 2016 pour les deux directions qui dépendent de M. Brunet. Voici les embauches annoncées pour 2017 par direction :



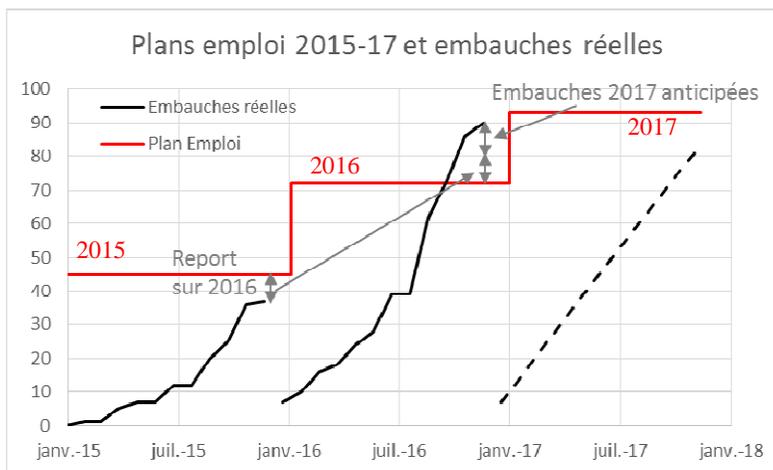
Direction	ETAM	Ingés et Cadres	Total
DEA-MC	0	62	62
DEA-MM	0	10	10
DEA-TM	7	10	17
DEA-TV	1	1	2
DPP	1	0	1
RH	0	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>84</b>	<b>93</b>

### Avis de la CGT-Lardy sur ce plan Emploi

Alors qu'un volant d'embauches supplémentaires était possible, il est extrêmement décevant et inquiétant de voir que la direction ne prend pas la mesure de la situation sur le terrain. Toujours obnubilée par ses objectifs de coût, elle n'imagine pas autre chose que sa politique court-termiste dont les conséquences sont pourtant désastreuses, comme l'illustre l'affaire des émissions polluantes Diesel.

Autre signal extrêmement négatif : il n'est pas prévu d'embaucher d'ETAM à la DEA-MC et DEA-MM. Alors que des dizaines de prestataires, dont des ETAM, travaillent depuis des années à Lardy, connaissent le fonctionnement de l'entreprise, font leurs preuves tous les jours sur les projets les plus « chauds » de l'actualité, la direction choisit de leur fermer la porte de l'embauche en indiquant que l'avenir des Renault serait de « piloter » les activités de sous-traitants.

De même, nous nous interrogeons sur la dynamique d'embauches à Lardy. Comme le montre le graphique ci-contre, du fait des embauches 2015 reportées en 2016 et des embauches 2017 anticipées sur 2016, il devrait y avoir moins de nouveaux arrivants à Lardy en 2017 qu'en 2016. Ce alors que la direction générale a annoncé 500 embauches dans l'ingénierie / tertiaire en 2016 et 900 en 2017 ! Des embauches quasiment doublées dans l'ingénierie mais il n'y aurait pas plus d'arrivées à Lardy en 2017 par rapport à 2016 ?



Il faudrait ainsi s'attendre à 83 arrivées en 2017 (pour 90 en 2016). Et ces arrivées devront compenser les départs « naturels » (retraite, démissions, déficit des mutations – traditionnellement, il y a plus de départs en mutation de Lardy que d'arrivées). Avec 110 départs à compenser en 2015 et 78 en 2016, il n'est même pas sûr qu'il y ait plus de salariés en CDI Renault à Lardy en fin d'année par rapport à début 2017 !

	2015	2016	2017
<b>Embauches réelles</b>	37	90	83 ?
<b>Départs à compenser (déficit mutation / démissions / retraites)</b>	110	78	?
<b>Delta</b>	<b>-73</b>	<b>+12</b>	<b>entre +5 et -?</b>

Signe que la situation est critique, l'ensemble des organisations syndicales présentes au CE a donné un avis défavorable concernant ce plan Emploi, le trouvant insuffisant.

La CGT-Lardy réclame un plan d'urgence d'embauches face à la situation « exceptionnelle » de la charge de travail pour les années qui viennent. Plutôt que d'accentuer la politique du « faire-faire » et la sous-traitance à tout crin, plutôt qu'ajouter de la complexité à la désorganisation ambiante, il faut embaucher les prestataires qui le souhaitent.

Par ce plan Emploi, la direction montre sa surdité malgré les signaux d'alarme que nous remontons avec les salariés depuis plus d'un an et demi. Les échos qui nous parviennent sur les difficultés que rencontrent les équipes « métier » pour faire valider les choix les plus sûrs du point de vue technique démontrent également que la direction ne retient pas les leçons des derniers événements et continue à ne jurer que par la politique du moindre coût.

**Du fait de sa politique d'embauches insuffisantes, de moyens et de choix techniques au rabais, la direction portera de très lourdes responsabilités dans les mois et années qui viennent si les difficultés actuelles se confirment. Nos alertes n'auront pas manqué et il est hors de question que les salariés aient à payer les conséquences des politiques de moindre coût qui rapportent aujourd'hui des centaines de millions d'euros aux actionnaires et aux dirigeants de l'entreprise.**