



19/09/17

## Réorganisation DEA-MC,

# Synergies, moyens, sous-traitance, avenir moteurs thermiques : voilà les vrais problèmes...

La direction annonce une réorganisation de la DEA-MC pour le 1<sup>er</sup> octobre. La nouvelle organisation sépare le métier Système-Logiciel et la MAP-Calibration en deux directions et, au sein des services, les équipes Essence et Diesel en UET distinctes. Pour les plus anciens de la MAP, c'est le retour à l'organisation d'il y a un peu moins de 10 ans.

Au-delà des questions concrètes que cela soulève pour plusieurs salariés (quelle UET, quel CUET, y aura-t-il un déménagement ?), c'est la philosophie générale et les raisons invoquées par la direction qui soulèvent le plus de questions.

**Pas d'embauches supplémentaires ni de remise en cause de la sous-traitance à outrance**

Le premier élément marquant est l'absence totale de la question des moyens humains et matériels dans les documents présentés par la direction aux syndicats lors du passage dans les instances (CHSCT hier et CE ce matin). Face au mur de charge des normes de dépollution, d'après la direction, tout pourrait se gérer par une amélioration de l'efficacité apportée par une nouvelle organisation.

Or, sur le terrain, ce qui pèse le plus, ce sont les conséquences de la politique de mise en sous-traitance à outrance et du manque de moyens. Non pas que les salariés des entreprises sous-traitantes fassent moins bien le travail que des Renault, là n'est évidemment pas la question. Mais la précarité de leur statut, la faiblesse du salaire de beaucoup, le manque de matériel et de formation, la complexité de l'organisation quotidienne (échanges avec donneurs d'ordres, relations clients-fournisseurs, etc.) conduisent à un turn-over important, à de la perte de compétences et de temps. **Plutôt que de changer tous les 5 ans d'organisation chez Renault, il faudrait plutôt embaucher massivement les salariés prestataires qui le souhaitent.** Cela permettrait pour eux de stabiliser leur avenir professionnel et personnel et pour tous d'améliorer les méthodes et conditions de travail.

**Véhicule électrique, autonome, connecté, etc. : mais quel avenir pour le développement des moteurs thermiques ?**

L'une des raisons avancées pour la nouvelle organisation est la nécessité de rapprocher les équipes Logiciel de la Mécanique de celles du véhicule. Et l'on retombe sur le leitmotiv actuel de la haute direction de Renault : insister uniquement sur le véhicule électrique, autonome, connecté et reléguer les questions liées aux moteurs thermiques aux oubliettes.

Mais l'effectif de Lardy travaille aujourd'hui à 80% sur le développement de ces moteurs thermiques : quel en est l'avenir à moyen terme ? Alors que de nombreuses équipes sont fortement impliquées dans des développements de plus en plus complexes pour respecter les futures normes de dépollution, **n'est-ce pas le minimum pour la direction que de valoriser ce travail et d'informer clairement sur le futur ?**

**Renault comme prestataires, nous sommes tous concernés par la loi Travail XXL : mobilisons-nous massivement jeudi 21 septembre !**

**Jeudi 21 septembre  
Grève contre les Ordonnances Macron et  
Manifestation 14h à Montparnasse**

Inscrivez-vous à la descente de la cantine ou par mail [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)

(RDV à 12h45 devant le CE de Lardy pour départ collectif ou sous le ballon CGT91 à Montparnasse)

*L'appel à la grève est national, il concerne les salariés de toutes les entreprises (Renault comme entreprises sous-traitantes). Vous pouvez vous mettre en grève toute la journée ou simplement l'après-midi ou le matin si vous êtes en équipe.*



## Baisse de la part des moteurs Diesel et partage des développements Renault/Nissan

Les diverses crises liées aux émissions vont conduire à l'augmentation du coût des motorisations Diesel. Le fait de réduire les émissions en conditions de conduite réelles devrait satisfaire tout le monde mais, comme c'est la loi du profit qui dirige tout, c'est la baisse de la rentabilité des motorisations Diesel qui préoccupe nos patrons.

La conséquence devrait être la baisse drastique de la part des moteurs Diesel chez Renault comme chez les autres constructeurs. Or, dans le partage des tâches entre Nissan et Renault concernant le développement des moteurs thermiques, la priorité est mise pour Renault sur le Diesel et pour Nissan sur l'Essence. A partir du nouvel organigramme défini par la direction, on peut ainsi estimer qu'au moins 60% de l'effectif de la MAP travaille sur le Diesel. De même, le projet A-EMS (Alliance EMS, plate-forme logicielle commune Renault-Nissan) prend pour base Nissan-EMS en Essence et montre clairement la prépondérance de Nissan sur le sujet.

D'après les estimations de la direction, la part de Diesel dans les motorisations va chuter brutalement dans les 8 années à venir pour atteindre une part anecdotique en 2025. Dans ce contexte, la direction doit assurer qu'elle maintiendra tous les emplois en faisant basculer en Essence le personnel Renault aujourd'hui concentré sur le Diesel.

La dépollution des moteurs Essence soulève également des questions importantes. La baisse des émissions de CO2 et celle des particules (notamment l'introduction du filtre à particules Essence) nécessite des moyens humains et matériels importants.

**Nos emplois ne doivent pas être sacrifiés sur l'autel des synergies Renault-Nissan-Mitsubishi. Du travail il y en a, en Essence, en Diesel comme en hybride ou en électrique : pour que les technologies de demain respectent notre santé et notre environnement, il faut que la direction assure des moyens humains et matériels au plus haut niveau.**



## Compte-rendu Délégués du Personnel Sept. 2017

### Récupération samedi 11 novembre

**Question :** Comme à chaque fois qu'un samedi est férié, des salariés demandent si un jour de congés peut-être récupéré sur les compteurs. La direction peut-elle assurer que le nouveau système de pose de congés prend bien en compte les règles Renault (pose d'une semaine complète avant le samedi ou pose de congés terminant une semaine de congés déjà entamée) ? Nous demandons à la direction de faire une communication précise sur ces règles auprès de tous les salariés.

**Réponse :** La règle est effectivement de récupérer un samedi férié lorsque l'on pose une semaine complète de CA ou si l'on termine d'utiliser une semaine de ces congés. Le workflow prend bien en compte les règles de Renault en la matière. Il n'est pas prévu à ce jour de faire une communication spécifique sur ce sujet.

**Commentaire :** La direction est aussi près de nos compteurs que de ses sous, elle ne manque pourtant pas de moyens de nous informer quand elle le veut : Clic'Infos, RUET, Actu'Paie, etc.

### Nettoyage cet été

**Question :** De nombreux salariés ont noté une dégradation du nettoyage cet été. Par exemple, dans plusieurs bâtiments, les toilettes n'étaient nettoyées qu'un jour sur deux, ce qui contrevient à l'obligation de l'employeur d'assurer leur nettoyage quotidiennement (article R. 4228-13 du code du travail). Cette situation

provient de l'absence d'embauche de personnel de remplacement par la société PEI. Nous demandons que cette situation cesse et que des embauches soient effectuées, d'autant plus que du personnel PEI sera en congés dans les semaines qui viennent.

**Réponse :** Nous avons signifié officiellement notre insatisfaction à PEI et demandé un plan d'action écrit. Nous savons que des recrutements sont en cours pour pallier aux dysfonctionnements. Ce sujet sera par ailleurs abordé en central le 21 septembre lors du prochain comité de pilotage du contrat en présence des responsables PEI.

**Commentaire :** 4 salariées auraient été embauchées en CDD suite à notre interpellation en août. Mais cela ne règle pas les problèmes de fond des méthodes de PEI : pressions de la hiérarchie, manque de matériel, etc. Quand les salariés du nettoyage en auront assez, Renault paiera les conséquences de ses choix.

### Attente à la cantine cet été

**Question :** Au mois d'août, une attente inhabituelle pendant la période de congés a été notée. Quelle est l'origine de cette situation : plus de salariés Renault et prestataires présents ou moins de personnel Elior ?

**Réponse :** Le nombre de repas distribué en 2017 a été d'environ 20% de plus en juillet et 10% en août. L'effectif de personnel nécessaire pour la Sté Elior a été sous-évalué. Une action sera menée l'année prochaine pour ne pas que cette situation se reproduise.