

Bilan emploi 2017 : 50% de sous-traitance à Lardy !

Des embauches insuffisantes face aux enjeux techniques

La CGT a dénoncé les conséquences du 1^{er} accord de compétitivité de 2013 et, notamment, l'accélération de la baisse des effectifs dans les usines et l'ingénierie. Une des conséquences à Lardy avait été la baisse des effectifs Renault de 250 salariés en 3 ans : des compétences perdues, l'absence de recouplement et de transfert de connaissances, etc... Cette « saignée » a correspondu aux développements EU6b qui se sont déroulés « dans la douleur ».

Fin 2015, la CGT alertait sur la situation particulière du Centre Technique de Lardy qui allait être confronté à la sévèrisation des normes de dépollution avec un déficit criant de moyens et un retard important au niveau technologique du fait de la politique du « moindre coût ». Deux pétitions étaient lancées en octobre 2015 et 2016 pour réclamer un plan d'urgence de 300 embauches sur le site de Lardy. Les directeurs de la MAP et des essais reconnaissaient l'existence d'un « mur de charge ».

Si les embauches ont repris à partir de début 2016, le constat que nous tirons de ces deux dernières années est alarmant. Les embauches n'ont fait que compenser les départs et l'augmentation du personnel sur le site ne s'est faite qu'au travers de l'arrivée de 200 prestataires supplémentaires.

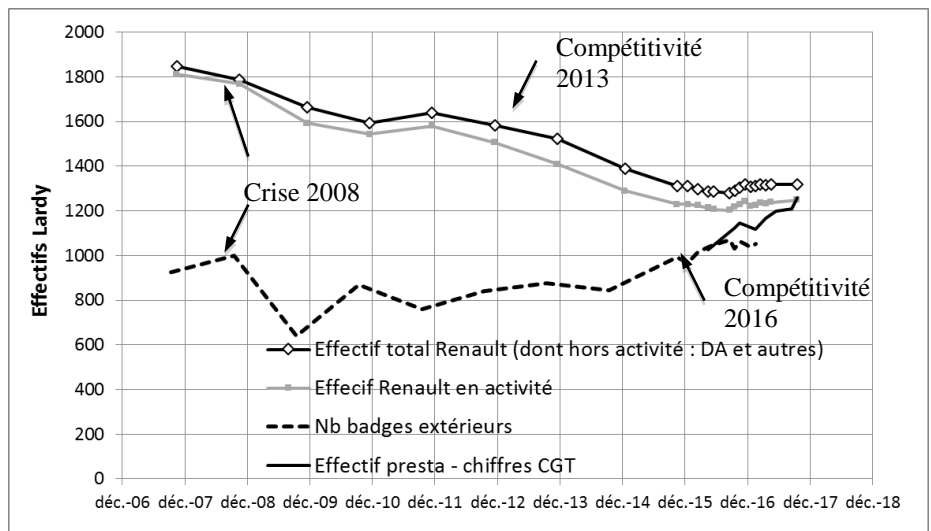
Face aux enjeux des normes EU6d-temp, EU6d-full puis EU7 qui vont se succéder en 3 ans, comme à ceux du développements des moteurs hybrides ou électriques, cette politique est à mille lieues de ce qu'il faudrait pour que tous les salariés de Lardy (Renault et prestataires) puissent travailler de manière sereine et épanouissante. Pour limiter le turn-over, pour simplifier les processus toujours plus rigides, pour que chaque salarié puisse se projeter dans un avenir stable, il faut embaucher les prestataires qui le souhaitent.

Baisse d'effectifs et « mur de charge »

Avec les chiffres fournis par la direction au dernier CE du mois de novembre, nous estimons que, pour la première fois dans l'histoire du centre, il y a autant de salariés sous-traitants et prestataires sur le site de Lardy que de salariés Renault. C'est le fruit d'une politique de décroissance du nombre de salariés Renault, menée depuis maintenant plus de 10 ans. Plans de départs volontaires, dispenses d'activité,

salariés dégoûtés suite à la mise en sous-traitance de leur secteur ou au changement des méthodes de travail, tout a été bon pour faire partir de nombreux salariés. Depuis 2007, c'est tout simplement 1/3 de l'effectif Renault qui a disparu !

Obnubilée par sa gestion financière à courte vue, la direction a réduit les moyens humains et matériels au pire moment puisque les investissements nécessaires pour répondre correctement aux nouvelles normes de dépollution n'ont pas été faits. Cela a commencé par le développement « dans la douleur » des EU6b, dont les conséquences judiciaires ne sont pas en encore connues. Puis, la nécessité de corriger des calibrations EU6b en 2016. Ces derniers mois, c'est le besoin d'anticiper des homologations avant septembre 2017, pour éviter une rupture d'offre EU6d-temp. Et justement, les futures sorties de nouveaux véhicules et/ou moteurs nécessitent le développement à marche forcée des systèmes SCR pour les Diesel (Réduction Catalytique Sélective) et filtre à particules Essence (GPF). Avant une norme EU6d-full encore plus sévère dans quelques années et EU7 dans la foulée !





Un plan d'urgence toujours à l'ordre du jour

D'après les éléments fournis par les directeurs eux-mêmes, il faudrait 2 ou 3 « Lardy » aujourd'hui pour faire passer cette charge de travail. Notre revendication d'un plan d'urgence de 300 embauches immédiates n'a donc rien d'illusoire : en embauchant notamment les prestataires qui le souhaitent, cela aurait donné une bouffée d'air à tous. Au niveau du travail mais aussi évidemment pour permettre aux prestataires embauchés d'envisager leur avenir de manière plus stable. Mais ce que la direction a choisi, c'est d'accroître l'externalisation avec des programmes « Turn-Key » (développements assurés intégralement par des fournisseurs) et d'augmenter le nombre de sous-traitants sur site.

En cela, les 37 embauches de salariés Renault en 2015, les 90 embauches de 2016 et les 93 annoncées en 2017 (81 effectives fin octobre) n'ont fait que remplacer les salariés partant à la retraite, quittant Renault ou partant en mobilité sur d'autres sites. Il n'y a pas plus de salariés Renault fin 2017 que fin 2014 !

Et, les salariés ressentent dans leur travail de plus en plus de rigidités liées aux mises en sous-traitance successives. Les campagnes d'essais à l'extérieur sans les échanges quotidiens ; la complexité des relations avec les RTx, Nissan, les fournisseurs, etc. ; les procédures rigidifiées par la mise en sous-traitance des ateliers ; tout cela n'apparaît pas sur les belles courbes que la direction générale montrant que les « frais fixes » (dont la « masse salariale » des Renault) a baissé depuis 2007. C'est pourtant ce qui « pourrit » la vie au travail et ajoute à la sensation de désorganisation ambiante.

Ce sont bien les choix de la direction qui ont mené à la situation actuelle de l'organisation du travail. Les conséquences psycho-sociales sur les salariés sont lourdes de danger. Ce n'est pourtant pas à nous de payer les conséquences de la rentabilité à tout prix, de la dictature du « moindre coût ». Que nous soyons Renault ou prestataires, nous avons tous intérêt à y mettre un coup d'arrêt pour que nous puissions travailler dans des conditions décentes et avoir un avenir stable.

Nous ne savons pas ce que la direction compte faire dans le contexte futur d'une mutation des moteurs thermiques vers l'électrique mais nous avons maintenant les moyens de nous faire entendre. Sans les efforts des salariés de Lardy, Renault ne parviendra pas à répondre aux enjeux environnementaux et réglementaires. Nous devons réclamer notre dû !

Les actionnaires n'oublient pas d'exiger leurs dividendes, n'oublions pas de nous mobiliser pour des Augmentations Générales de Salaires !

Interrogé lors de la présentation du Plan Renault 2017-2022 sur la nécessaire redistribution des richesses créées, Carlos Ghosn a précisé qu'il devait « tenir compte de la pression des actionnaires qui exigent 30% du résultat net » (sans l'apport de Nissan et Avtovaz). Vu le profil de notre PDG, on du mal à l'imaginer « résister » à une telle pression (amicale) des actionnaires. Mais cela doit nous rappeler une chose : certains n'oublient pas d'en réclamer toujours plus. Pourtant, ce ne sont pas eux qui triment chaque jour en mettant de l'huile dans les rouages, en faisant avancer les projets par leur énergie, leur savoir-faire et leurs connaissances.

Alors, quoi de plus légitime que les salariés réclament leur dû lors des prochaines discussions sur les salaires début 2018 ? Ce n'est pas à nous de nous sentir résignés, ce serait plutôt aux actionnaires de craindre que nos réactions face aux injustices ne tarissent temporairement leur source de profits. Préparons-nous, organisons-nous pour nous faire entendre avant la prochaine négociation salariale.

Remise des 320 signatures de la pétition « congés et RTT 2018 »

La pétition demandant à la direction d'arrêter d'imposer la date de la 5^{ème} semaine de congés et de revoir la position d'un jour de RTT collective (mercredi 31 octobre) a récolté 320 signatures de salariés Renault de Lardy, soit 1/4 de l'effectif présent. Un niveau élevé qui montre que l'incompréhension est grande sur ces choix d'autant plus que de nombreux salariés prestataires mais aussi Renault vont travailler sur demande des directions « Métier » lors de la semaine de Noël en 2017 ! La direction doit l'entendre et le prendre en compte.

Lors de la remise de la pétition en séance des DP (Délégués du Personnel), la représentante de la direction en a déduit que les 900 salariés Renault qui n'avaient pas signé étaient d'accord avec ces choix pour 2018. Nous laissons le soin à ceux qui n'ont pas pu ou voulu revendiquer avec nous cette fois-ci... de le faire la prochaine fois s'ils ne veulent pas que la direction leur fasse dire autre chose que ce qu'ils pensent !

A moins que les RH ne vivent vraiment dans le monde « merveilleux » de l'enquête Hay où la « démocratie » peut librement s'exprimer ? Nous, ce que nous avons retenu de la restitution de l'enquête de l'an dernier, c'est que grâce au mécontentement remonté à Lardy, les toilettes du Technocentre sont nettoyées plus souvent...