

Poursuite convergence Renault-Nissan, réorg à la Mécanique, jeu de chaises musicales aux Essais

Attention, une réorganisation peut en cacher une autre... et une autre... et...

La direction n'a pas fini d'expliquer une réorganisation qu'elle en introduit une autre, voire deux ou trois en même temps à des étages différents. Cela en devient complètement incompréhensible, du point de vue des salariés comme des hiérarchies intermédiaires. Ces derniers sont de moins en moins impliqués dans leur élaboration et prévenus quelques jours avant la mise en place. Quant à la consultation des syndicats, elle se limite souvent à une rapide présentation d'un directeur, calée au chausse-pied dans son agenda visiblement chargé... Dans les quelques semaines qui viennent, il va donc y avoir :



- 1- Une réorganisation générale liée à la poursuite des convergences Renault-Nissan et la préparation de l'intégration de Mitsubishi. L'objectif de la direction est d'accroître les « synergies » jusqu'à 10 milliards € par an (contre 5 milliards en 2016 et 1,7 milliards en 2011). Le moyen : « éviter les doublons », « supprimer les redondances »,... Derrière tout ce vocabulaire, il y a des métiers, des compétences mais aussi et surtout des salariés. Alors, faudrait-il qu'on ait peur que la direction décrète qu'on a une tête de « doublon » ou de « redondance » ? Quant à la répartition entre Renault et Nissan de la responsabilité des plateformes « véhicules », on ne peut pas dire que la donner à Nissan pour le cœur de gamme C/D et l'électrique et à Renault pour le bas de gamme Global Entry et la gamme A/B soit rassurant !
- 2- Une réorganisation à la Mécanique qui sera présentée cette après-midi et dont le but est de préparer aux changements liés à la baisse du Diesel, au développement des Essence, électriques et hybrides.
- 3- Un jeu de chaises musicales chez les directeurs des Essais qui s'étaient bien gardé d'en faire part lors de leurs récentes conventions. Gageons que les nouveaux directeurs ont déjà une nouvelle réorganisation en tête...

Compte-rendu CE Février – DEA-TM

Lors de la venue de M. Visconti en réunion de CE, les élus CGT l'ont interpellé sur des situations très concrètes dont les salariés nous ont remonté les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien.

Atelier L41

L'Atelier L41 a été mis en sous-traitance. Les élus CGT au CE demandent à la direction quel en est le bilan ? Quels sont les problèmes identifiés et quels sont les plans d'actions prévus pour y faire face ?

Réponse M. Visconti : « C'était un enjeu important car il y avait une charge très importante en 2017. Les équipes Segula ont réussi à absorber un doublement de la charge atelier. Côté mesure-instrumentation, l'activité a aussi été doublée. Du côté de la réalisation de l'activité, les résultats sont là. Les contrats ont été tenus, il n'y a pas de sujet là-dessus... Segula propose un plan de progrès autour de sa qualité avec la mise en place d'un système de parrainage de nouveaux arrivants car il y a des difficultés pour intégrer des gens. Il y a la mise en place de 2 qualifiants. J'ai confiance en Segula. »

Commentaire CGT : Ce n'est pas en minimisant les problèmes du L41 que ceux-ci vont être réglés. Ce que M. Visconti oublie de reconnaître, ce sont les problèmes graves touchant à la sécurité de véhicules sortis de l'atelier. Direction, roues, berceau moteur mal serrés par exemple.

Pour des véhicules de MAP qui partent en mission sur route ouverte, de tels incidents sont inacceptables. C'est clairement la vie des salariés qui est en jeu ! La liste des autres problèmes que rencontrent les véhicules sortant de l'atelier est tellement longue que les metteurs au point ont renoncé à remonter les problèmes et préfèrent réparer ou faire eux-mêmes les interventions plutôt que de les envoyer ou les renvoyer à l'atelier L41.

Cet atelier n'est pas un garage Renault. Les demandes de travaux sont spécifiques, il faut des salariés formés aux demandes de la MAP. Au lieu d'embaucher du personnel avec des contrats stables pour remplacer les salariés Renault en retraite ou en mobilité, la décision de sous-traiter a conduit à l'impossibilité de transmettre les compétences et l'expérience. Pourtant, il y a 3 ans des salariés « en prêt » venant des usines étaient présents et souhaitaient être mutés définitivement à Lardy. Une pétition le réclamant avait recueilli 350 signatures. La direction avait refusé de les embaucher. On en voit aujourd'hui les conséquences : les metteurs au point en font les frais, comme les salariés de l'atelier qui subissent une forte charge de travail sans avoir les moyens de l'assurer correctement.



Moyens d'essais « boîtes de vitesses »

Il y a quelques années les moyens d'essais « boîtes de vitesses » ont été intégrés à la DEA-TM. Les élus CGT au CE demandent quel est le bilan de cette intégration ? Que comptez-vous mettre en place pour améliorer la réactivité de l'évolution des bancs « boîtes de vitesses » dans un contexte très tendu en délai et face à l'enjeu Locobox. Envisagez-vous la mise en place d'un plateau projet autour de la Locobox comme cela peut se faire dans des projets moteurs ?

Réponse M. Visconti : « Pas de remise en cause du choix d'intégrer les bancs « boîtes de vitesses » à la DEA-TM. Je ne sais pas dire si les problèmes viennent de cette nouvelle organisation ou bien du projet. Depuis janvier 2018, j'ai renforcé et piloté ce projet de manière plus resserrée. Il est prévu de faire venir le fournisseur sur site pour aider à faire fonctionner les bancs, un séminaire est prévu, ainsi que des formations et la mise en place de binômes. Il reste encore des points durs autour de quelques bancs. »

Commentaire CGT : Contrairement aux bancs moteurs ou aux bancs à rouleaux, les bancs « boîtes de vitesses » ont besoin d'évoluer en même temps que les projets qui sont sur ces bancs. D'où l'intérêt de la précédente organisation où projets boîtes et bancs étaient dans la même direction, facilitant échanges et réactivité. Là ce n'est plus le cas et les renvois de responsabilité, les délais pour la prise de décision perturbent l'activité. Pas certain que les mesures proposées par M. Visconti suffisent à obtenir la réactivité nécessaire au vu des enjeux, notamment pour Locobox.

Conclusion : A entendre M. Visconti, tout va très bien dans le meilleur des mondes. Les objectifs sont tenus, les indicateurs sont au vert... Ce n'est pas forcément ce que vivent au quotidien les salariés de sa direction ou les clients de la DEA-TM. La direction n'a laissé que très peu de temps pour échanger avec M. Visconti mais on a le sentiment que le directeur a répondu à tout et qu'il n'est pas véritablement à l'écoute des problèmes qui existent dans sa direction ou des problèmes que génèrent sa direction sur les clients. Peut-être avait-il déjà d'autres préoccupations en tête étant donné que son changement de poste était imminent ?

« Monitoring » des bancs DEA-TM

Les salariés de plusieurs secteurs de la DEA-TM ont appris que la « relance » de leurs bancs serait réalisée par des salariés sous-traitants de 16h à minuit. Une nouvelle fois, c'est la solution de sous-traiter qui est choisie alors qu'il est tout à fait possible d'embaucher 4 salariés pour réaliser ces opérations. Les élus CGT au CE demandent les conditions précises de cette activité : bancs concernés, date de mise en place, horaires, période de recouvrement entre les deux équipes. Les élus CGT au CE réclament l'embauche de 4 personnes pour que cette activité soit assurée en interne.

Réponse de M Visconti : « Une telle activité est basique et n'est pas stratégique. Ce n'est pas une priorité donc nous allons la sous-traiter. Polymont gérant déjà les bancs chaînes cinématiques, le contrat a été étendu. »

Commentaire CGT : Les indicateurs de productivité, tels que le RS (Rendement synthétique) des bancs sont devenus l'Alpha et l'Omega des directeurs. Dans le cas de certains bancs, cela ne correspond pas à la réalité de l'efficacité de notre travail. Mais au-delà, nous devrions nous poser la question de l'utilité de faire travailler des salariés jusqu'à minuit tous les jours alors qu'en mettant en place de nouveaux bancs, tout le monde travaillerait sur des horaires normaux. Autre point important, cette décision de mise en sous-traitance révèle clairement les volontés politiques de la direction en termes d'emploi. Toujours plus de sous-traitance, toujours plus de salariés précaires, corvéables et dont Renault pourra « se débarrasser » du jour au lendemain si elle le décide, comme lors de la crise de 2009.

ENQUETE SALAIRES 2018

Pour répondre à l'enquête, le plus simple est de répondre sur :

https://www.sondageonline.fr/s/salaires_lardy_2018



Pour remplir cette enquête Salaires, vous pouvez utiliser vos feuilles de paie de 2018.

Pour les salariés Renault, les feuilles de paie sont disponibles sur l'intranet : MES APPLIS / MAVIE@RENAULT / REMUNERATION dans « REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX » ou appli PAIE

✕

Nom / Prénom (facultatif)	H/F	Votre Entreprise	Lieu de travail Lardy /Techno/VSF/ Autre	Votre âge	Votre Ancienneté	Prof / Tech ou Position Ingénieur	Coefficient Ou indice hiérarchique	Base rémunération ou forfait annuel

Au vu des résultats financiers 2017 de votre entreprise, trouvez-vous que les annonces d'augmentations de salaires (par exemple, chez Renault : APR/ETAM : AGS 1% + AI 1,4% et Cadres : AI 2,4%) sont :

Ridicules	Passables	Correctes	Bonnes	Très bonnes

Pour recevoir les résultats complets du sondage par mail (+infos et tracts CGT-Lardy), indiquez votre email pour être ajouté à notre liste de diffusion : @.....

Document à remettre à un militant CGT de votre connaissance

Par courrier : syndicat CGT LARDY - API : CTL L71 0 03 Par Fax : au 90405 (N° Complet : 01 768 90 405)

Par mail : En scannant votre feuille une fois remplie et en l'envoyant à cgt.lardy@renault.com