

Toujours pas de chiffres globaux sur les embauches 2018

Impact du « choc » technologique Diesel prévu en 2020-2021

Lors du Comité de l'Etablissement de la semaine dernière, un des directeurs de la MAP (pour rappel, la MAP est divisée en 3 directions depuis la dernière réorganisation), M. Prin, est venu présenter les orientations sur la gamme moteurs, la charge de travail pour les années à venir. Il a donné des informations sur les embauches et confirmé ainsi les craintes que nous avons d'une possible baisse des embauches en 2018 par rapport aux deux années précédentes. S'il a confirmé que la charge de travail serait très élevée cette année et dans les années à venir, il n'a pas dissipé nos inquiétudes sur les points suivants : désorganisation et tensions au travail, sous-traitance et externalisation, impact du choc « technologique » que représentera le transfert d'activités du Diesel vers les autres motorisations.

Baisse des embauches 2018 ?

Concernant les embauches 2018 à Lardy, la direction refuse toujours de donner des chiffres globaux alors qu'elle l'avait fait les trois dernières années. Les premiers chiffres donnés pour son secteur par M. Prin, directeur de la DEA-MI (Mise Au Point - calibration), indiquent qu'on se dirigerait vers une baisse des embauches :

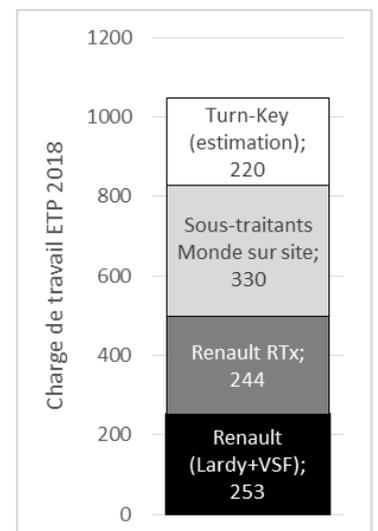
Année	2015	2016	2017	2018
Embauches (à iso-périmètre DEA-MI)	2	25	20	13 déjà effectuées + 5 prévues = 18

Alors même que le retour des Dispenses d'Activités dans nos métiers va réduire les effectifs actifs de Renault sur le site, ce choix soulève des inquiétudes. Car le directeur a également confirmé que le pic de charge de ces deux dernières années va au mois se maintenir sur 2018-19.

La question est donc de savoir comment les salariés vont pouvoir l'assurer alors qu'ils subissent quotidiennement, qu'ils soient Renault ou prestataires, la désorganisation, le turn-over et la perte de compétences. Ce qui pèse, c'est aussi le manque de moyens pour travailler correctement : problèmes informatiques à la veille des missions MAP, problèmes de sécurité sur les mulets, manque de créneaux bancs (moteur et à rouleaux) pour réaliser les essais... **Les tensions montent entre salariés et nous avons alerté la direction sur les conséquences graves que cette situation peut engendrer.** Certains sont tellement dégoûtés qu'ils se demandent si les processus toujours plus absurdes et longs n'ont pas pour seule conséquence de démontrer que le travail est mieux réalisé par les laboratoires ou fournisseurs extérieurs. **Trop de charge de travail, trop de pression, pas assez de moyens : n'hésitez pas à nous contacter pour voir ce qu'il est possible de faire sur votre secteur.**

Forte charge de travail : mais où et par qui ? Aujourd'hui déjà, seul 1/4 de la charge de travail repose sur des salariés de Renault en France (Lardy + VSF). Un autre quart est pris charge par des salariés Renault dans les RTx. Le reste se partage entre des sous-traitants sur site (190 à Lardy pour la DEA-MI) et des fournisseurs travaillant en « Turn-Key » (projets « clé en main » pour lesquels il est difficile pour les Renault de suivre et d'exploiter les résultats).

L'absence d'embauches suffisantes pour remplacer les départs (notamment en DA) fait craindre une poursuite de cette tendance à l'externalisation avec la logique de la direction d'un pilotage par les Renault de projets opérés par des sous-traitants (en interne ou en externe) : mais avec quelles compétences, avec quelle capitalisation des connaissances pour le futur, quel turn-over et quelle pression sur les salariés prestataires sous la menace d'une fin de contrat ?



Le choc de la baisse du Diesel prévu pour 2020

La charge de travail 2018 est en grande partie portée par les développements en lien avec la norme EU6d-temp avec 3 bases moteur Diesel et 2 moteurs Essence développés à Lardy (un autre est en Turn-Key). Et, dans les mois qui viennent, ce sont des projets « Indus » qui seront développés en Essence et en Diesel pour la norme EU6d-full. S'y ajoutent des motorisations hybrides qui sortiront aussi en 2020. Bien qu'une base moteur Diesel soit supprimée pour la norme EU6d-full et qu'une autre soit finalement développée en Turn-Key, il n'y aura pas de chute drastique de la charge de travail Diesel à Lardy en 2019 (-24 Equivalents Temps Plein par rapport à 2018 dans la direction DEA-MI). C'est plutôt en 2020 et 2021 que le « choc » se produira avec le basculement sur des développements Essence et d'électrification, tout en gardant une base moteur Diesel. Nous avons alerté la direction sur la nécessité de préparer cette transition par la formation et en assurant le développement de moteurs à Lardy, notamment les nouvelles technologies qui seront intégrées sur les moteurs Essence pour EU7 et s'appuieront sur un nouveau software commun avec Nissan.

Car pour que cela se passe dans des conditions correctes, il faut que la direction arrête d'augmenter le taux de sous-traitance, d'externaliser des projets entiers et de mettre en avant des « synergies » Renault-Nissan au moment de développements vitaux.

Dans cette période cruciale, c'est un plan d'urgence d'embauches et de moyens supplémentaires qu'il nous faudrait !

Une Qualité de Vie au Travail... d'après-guerre ?

Une réunion CHSCT doit avoir lieu ce mercredi, l'un des sujets est la réimplantation du L25 rez-de-jardin afin d'augmenter le nombre de postes de travail sur Lardy, c'est une bonne chose car certains secteurs commencent à se sentir à l'étroit. La direction a choisi de transformer un ancien atelier en open-space. Il y a des choses positives comme l'arrivée de 3 coins « Skype » permettant d'effectuer des réunions à distance sans déranger ses voisins de bureau, 2 mini-boquettes et un éclairage à LED performant.

Pourtant plusieurs choses clochent dans ce projet. Pour arriver à la surface moyenne par bureau (depuis plusieurs années à 8 m² pour Lardy), le calcul intègre les bureaux des 3 chefs du secteur (de 13 m²), ce qui augmente artificiellement la moyenne des 28 autres personnes. Pour certains bureaux, cela donnerait seulement 6 m².

Le retour des futurs « locataires » ne s'annonce pas idéal avec des travaux en 2 phases avec 3 mois d'intervalles, ce qui occasionnera de la gêne lors de la phase 2. Quant aux WC, la mention « réserve de faisabilité technique » sur le plan n'est pas normale car nous devons savoir si les personnes du RDC auront des toilettes en nombre suffisant. Ce ne peut d'ailleurs pas être un problème technique mais un problème de coût.

Le plus affligeant dans ce projet comme dans beaucoup d'autres en ce moment c'est le renouvellement d'air neuf. Autant depuis 1 an, la DISG fait un effort pour réhabiliter la ventilation des sanitaires et douches laissée hors d'usage, autant là elle fait le minimum légal en disant qu'il y a des ouvrants.

L'ARENE IDF (Agence régionale de l'environnement et des nouvelles énergies) dans son guide de ventilation naturelle ou mécanique déclare : « *La maîtrise de la ventilation naturelle et mécanique répond à des enjeux multiples. En premier lieu elle permet au bâtiment de disposer d'une qualité de l'air intérieur suffisante pour la santé des occupants, en remplaçant l'air vicié par les occupants et les diverses sources de pollutions par de l'air neuf. En second lieu elle participe à la pérennité des bâtiments en évacuant l'humidité qui pourrait être source de détérioration.* »

Quelques dates ont marqué la réglementation :

- > 1937 : Première Réglementation Sanitaire Départementale Type : aération en WC, conduit de ventilation en cuisine
- > 1958 : Arrêté du 14/11/1958 : première réglementation nationale, ventilation par pièces séparées
- > 1969 : Arrêté du 22/10/1969 : ventilation générale et permanente par balayage
- > 1982 : Arrêté du 24/03/1982 : ventilation générale et permanente par balayage, réduction possible des débits
- > 1983 : Arrêté du 28/10/1983 : modulation automatique de l'air neuf.

A Lardy, nous sommes encore à l'ouverture des fenêtres : c'est le procédé d'aération le plus simple. C'était d'ailleurs le seul principe de ventilation pendant longtemps, l'étanchéité des logements laissant en outre à désirer. Mais depuis 1969, il est interdit dans les logements neufs par la réglementation, certes c'est légal d'avoir une ventilation par ouvrant (Article R4222-4) mais à condition qu'elle soit permanente (Article R4222-3), le renouvellement d'air complet de la pièce devant être effectué toute les 2 heures, est-ce « un retour vers le passé » ? **Lorsqu'on nous parle de Qualité de Vie au Travail, on attend mieux de la direction qu'une QVT qui date de 50 ans.**

Audit HSE : Ce n'est pas le TOP

La semaine dernière lors du CHSCT, l'ingénieur « Conditions de travail » nous a fait un retour sur les résultats de l'audit HSE. Si on avait une phase à garder sur ce retour ce serait : « *La sécurité c'est une TOP priorité parmi les autres TOP priorités de l'entreprise.* »

On comprend mieux la note de D reçue malgré les gesticulations des dernières semaines, rendez-vous à la rentrée pour le rattrapage.

La sécurité de salariés n'est pas une priorité comme les autres, elle devrait être la première des priorités des différentes directions de Lardy.

