

Venue en CE de M. Brunet, directeur de la Mécanique

Charge de travail encore en hausse en 2019, Mais toujours pas d'augmentation des effectifs Renault !

En décembre dernier, le directeur de la Mécanique, M. Brunet, est venu présenter en CE les perspectives de sa direction pour les années à venir.

La moitié des salariés de Lardy relèvent de sa direction et beaucoup d'autres en dépendent (DEA-TM par exemple). Les éléments concernant la charge de travail, le déroulement de projets extrêmement critiques comme Locobox et l'impact des mutations technologiques sont donc primordiaux pour l'avenir des salariés du site.

Intensification et précarisation du travail

L'année 2019 marquerait un record en termes de charge de travail à la Mécanique. En légère hausse par rapport à 2018, la charge représente quasiment le double de la celle de 2014-15. Pour mémoire, les effectifs n'ont augmenté que de +20% sur la même période (et uniquement par l'arrivée de 500 salariés sous-traitants en plus, les effectifs Renault étant les mêmes). **C'est donc par l'intensification du travail que cette charge a été absorbée et par une hausse de la sous-traitance qui complexifie en plus les méthodes de travail.**

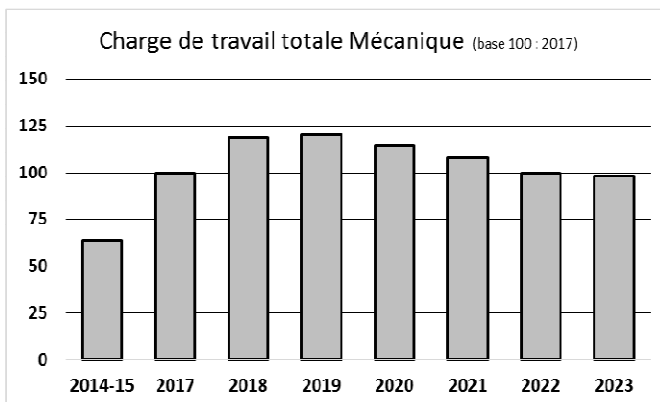
M. Brunet dit être en « négociations » pour le nombre d'embauches 2019. Mais sa volonté de ne faire que maintenir les effectifs Renault nous inquiète pour la suite alors qu'il faudrait un véritable plan d'embauches pour que nous puissions tous travailler dans de meilleures conditions.

Une alerte lancée sur certains projets

Car la situation est critique, notamment sur des projets où les salariés subissent de fortes pressions. **Les élus CGT ont lancé une alerte au sujet du projet Locobox.** Les difficultés techniques, le retard accumulé sur la mise à disposition de mulets valides, les problèmes d'organisation : les salariés tentent de pallier par leur engagement à ces problèmes. **Jusqu'à quand cela pourra-t-il durer alors que la pression risque encore de monter à l'approche de la commercialisation ?**

Quand on repense aux choix stratégiques de C. Ghosn, négligeant les hybrides au profit du 100% électrique, il y a de quoi être amer en voyant les conséquences concrètes pour de nombreux salariés.

L'année 2019 marquerait un record en termes de charge de travail à la Mécanique. En légère hausse par rapport à 2018, la charge représente quasiment le double de la celle de 2014-15. Pour mémoire, les effectifs n'ont augmenté que de +20% sur la même période (et uniquement par l'arrivée de 500 salariés sous-traitants en plus, les effectifs Renault étant les mêmes).



Les indemnités de départ de C. Ghosn pourraient s'élever à 30 millions €. Révoltant !

A l'occasion de l'ouverture des NAO, la CGT-Lardy et SUD-Lardy appellent les salariés à débrayer et à se rassembler devant le centre pour exprimer collectivement leur mécontentement et pour construire un mouvement d'ampleur pour nos salaires.

**Débrayons massivement demain mardi 29 janvier
RDV à 10h (1h de grève) devant le CTL (entrée princ.)**

1 heure de grève en fin de poste pour les salariés en équipe



Quel impact de la chute du Diesel et de l'électrification ?

L'autre point primordial pour les années à venir concerne les conséquences des mutations technologiques. M. Brunet a confirmé que la chute des ventes Diesel et l'électrification progressive des GMP allaient entraîner un changement important de la répartition des activités à l'horizon de 2022 (voir le graphique ci-contre). Si le 100% électrique et l'hybride HEV/PHEV (non-rechargeable/rechargeable) ne représentent que 20% de l'activité de la Mécanique aujourd'hui, cette part représenterait quasiment 50% en 2022. La part du Diesel passerait de 30% à 10% (en prenant en compte le développement des moteurs à hybridation légère) et probablement encore moins à Lardy puisque l'essentiel concernera le VU.

A noter que c'est la part des développements HEV/PHEV qui augmente le plus dans la période, devenant supérieure à celle des motorisations 100% Electrique. Dans ce contexte, plusieurs questions se posent :

- La chute du Diesel va-t-elle avoir un impact sur l'emploi à Lardy ?
- Quel accompagnement la direction prévoit-elle pour la « reconversion » des salariés dont l'activité est centrée sur le Diesel (mobilités, formations) ?

Alors qu'une baisse de charge pourrait nous permettre de travailler plus sereinement, de préparer l'avenir et de mettre des moyens sur l'innovation, la direction ne change pas de logiciel et considère que cette baisse doit entraîner une baisse des effectifs. Et si elle dit viser une stabilité des effectifs Renault (malgré les départs DA ?), elle indique qu'il y aura donc une baisse des « contrats techniques » (c'est-à-dire une réduction du nombre de prestataires).

Décidemment, les leçons des années passées ne sont pas tirées : c'est toujours le « moindre coût » et le « juste nécessaire » qui règnent, malgré l'impact des difficultés à respecter les normes EU6d-temp (y compris sur les ventes depuis septembre 2018).

Les salariés prestataires sont considérés par Renault comme une variable d'ajustement. Bons pour trimer quand la charge de travail est au plus haut et mis dehors quand elle baisse ? Ce n'est pas acceptable ! Fin 2008, plus de 400 sous-traitants de Lardy (et 1800 dans l'ingénierie) avaient vu leur contrat supprimé du jour au lendemain à cause de la crise. Ce qui avait conduit à des licenciements dans les entreprises de prestation. Renault sous-traite aussi les conséquences sociales de ses choix.

Concernant la « reconversion » des salariés dont l'activité est amenée à changer dans les années à venir, voici les données fournies par la direction :

Direction	Salariés centrés en 2018 sur Diesel	Salariés qui changeront d'activités d'ici 2022	...dont mobilité	... dont transfert Essence, Hybride ou Electrique	... dont changement de périmètre
DEA-MK	19	11	4	7	0
DEA-MW	21	17	0	10	7
DEA-MI	50	40	?	40	?
DEA-MM	?	15 (dont 12 Combustion/ Catalyse)	Transfert vers Essence serait privilégié avec fusion d'UET à l'étude		

La direction a identifié environ 70 salariés centrés sur des activités Diesel qui devront changer d'activités. Le plan de formation renforcé les concernerait en premier lieu mais doit concerner 80% des effectifs de la Mécanique d'ici 2022. Nous serons attentifs au déploiement de ce plan que la direction a organisé en 3 parcours de formation. Le budget de formation 2019 est annoncé en hausse de 70%.

Si le niveau d'activités élevé dans les 5 années qui viennent assurerait un maintien des effectifs Renault, le sentiment qui ressort de l'intervention de M. Brunet est que les contraintes fixées par la direction générale ne changent pas. Les effectifs sont dimensionnés au juste nécessaire et la suppression de contrats de prestation est envisagée dès que l'activité s'avère en baisse.

Tout au contraire, la CGT demande un plan immédiat d'embauches massifs, notamment des salariés prestataires qui le souhaitent, afin que nous puissions travailler dans de meilleures conditions et en préparant plus sereinement l'avenir. L'enquête CGT-Lardy de fin 2018 chiffrait les besoins à environ 300 embauches à Lardy.

La situation sur certains projets est à ce titre préoccupante (comme sur le projet Locobox) : plutôt que d'augmenter la pression sur les salariés jusqu'à ce que « ça craque », il faudrait plutôt décaler les jalons. D'autant plus que la situation actuelle découle des choix stratégiques de la direction générale (C. Ghosn et sa foi absolue dans l'électrique à 100%).