

## L'innovation et nos conditions de travail sacrifiées sur l'autel de la marge opérationnelle

Task-forces, avis « orange » avec plan d'actions, dérogation à la politique technique, etc : le déroulé des projets est de plus en plus chaotique, la situation sur le projet Loco dépasse l'entendement.

Réalignement de véhicules sur des ports, crise sur des casses de moteurs H5Ft, risques environnementaux et juridiques majeurs sur les versions EU6b : les conséquences des développements passés « *dans la douleur* » sont énormes.

Annonces de restrictions budgétaires, avenir des moteurs thermiques, fusion Renault-Fiat, relations avec Nissan : l'avenir se charge de nuages noirs à Lardy et fait peser encore plus de pression sur les équipes qui sont en charge des développements EU6d-full et EU7.

L'expérience des développements passés démontre les dangers de la politique actuelle du moindre coût et de fuite en avant pour respecter les exigences financières des actionnaires. C'est un changement d'orientation total qu'il faut pour que nous puissions travailler sereinement et avec confiance dans l'avenir.

### Où sont les investissements massifs ?

L'annonce par la direction de restrictions budgétaires dès le mois d'avril en 2019 est extrêmement inquiétante dans le contexte d'enjeux technologiques majeurs pour les activités réalisées à Lardy. Ces restrictions surgissent alors que les embauches sont bloquées sur le site depuis mi-2018 (seules quelques dérogations sont accordées).

La direction justifie cette politique par des investissements qui seraient massifs sur les motorisations Essence, Hybrides et Electriques. Mais ces décisions sont en réalité prises pour respecter les exigences des actionnaires, à n'importe quel prix (y compris en sacrifiant l'innovation, les développements et nos conditions de travail). Les dépenses sont pilotées à très court terme pour respecter le sacro-saint objectif de marge opérationnelle à 6% et pour pouvoir verser toujours plus de dividendes (plus d'1 milliard € de dividendes au titre de l'année 2018).

La direction générale n'a pas tiré les leçons des affaires de dépollution EU6b dont les conséquences juridiques ne sont pas encore connues. Le développement chaotique de la Locobox aurait été tout autre si des moyens supplémentaires avaient été accordés dès le début. Ce sont les équipes qui développent les motorisations EU6d-full et celles qui commencent le développement des motorisations EU7 qui vont pâtir des restrictions budgétaires 2019 comme du gel des embauches.

Fin 2015, la direction annonçait déjà un « *programme d'investissements d'un montant d'1,2 milliard sur cinq ans pour développer, à horizon des futures normes Euro6d, la nouvelle génération de moteurs toujours plus propres et performants* ». Pourquoi verser 1 milliard d'euros aux actionnaires tous les ans si la situation est si

### Après l'affaire Ghosn, après les tensions Renault-Nissan, un nouveau feuilleton avec la vraie-fausse fusion Renault-Fiat ?

L'action de Renault fait le yo-yo à la Bourse en fonction des rebondissements du nouveau feuilleton de l'été « *Amour, Gloire et Rapacité* » : Renault va-t-il céder à la tentation Fiat-Chrysler et fusionner ? Mais que va dire Nissan, s'il se sent délaissé ? Et l'Etat français dans tout ça, va-t-il accepter le mariage à trois ? A moins que l'amourette soit déjà terminée avec l'italien qui a retiré son offre ce matin !

Derrière ces coups de billard à 3 bandes dont les salariés risquent de faire les frais, il y a dans un objectif très clair pour les directions: faire des économies. 5 milliards € de « synergies » étaient évoquées. Des « doublons » à supprimer, notamment dans l'optique de la transition du thermique à l'électrique.

Les grands actionnaires se frottaient déjà les mains, on verra prochainement si l'affaire s'arrête là ou se poursuit. Nous, salariés de Renault et de Fiat, nous devons nous préparer à riposter aux attaques qui se trament. **Car, si les patrons se groupent pour être plus forts, ce sera à nous, travailleurs, d'en faire autant avec les salariés de Fiat-Chrysler !**

La CGT-Lardy a ouvert sa page Facebook

Infos, droits, points de vue, tracts :

Renault, prestas, abonnez-vous



<https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91/>



Scan me



critique qu'on doit restreindre les budgets dès avril 2019 ? Hypothéquer le futur en se pliant aux exigences des grands actionnaires, jusqu'où cela va-t-il nous mener ?

## L'urgence et le chaos

Les plannings sont toujours plus contraints, il faut être plus « agile », déroger aux gammes de développement éprouvées, accepter de ne pas avoir tous les prérequis pour passer les jalons, se laisser tordre le bras par les « Projets » pour qu'au jalon, l'avis technique « rouge » (défavorable) devienne « vert »... **Ce qu'on appelle, dans le jargon, un avis...**

**« pastèque » ! (vert à l'extérieur et rouge à l'intérieur).**

A chaque jalon « projet », il y a du « reste à faire », du personnel qui sera mobilisé en urgence pour tenter de rattraper le temps perdu. Même pour les Accords de Fabrication (MA pour Manufacturing Agreement), il y a parfois du « reste à faire ».

Beaucoup d'entre nous connaissent les risques de ces développements faits dans l'urgence, sans les moyens nécessaires, avec une désorganisation chronique et un turn-over des salariés trop importants. Crises techniques, scandales de dépollution, rappels massifs de véhicules, explosion des coûts garantie : il suffit de citer le choix du NOx-trap en EU6b plutôt que de la SCR ou les problèmes de qualité de l'Espace V.

L'enjeu des premières sorties des projets Loco n'aurait-il pas nécessité des moyens matériels et humains supplémentaires bien avant ? Ne faudrait-il pas décaler les jalons de sortie pour relâcher la pression sur les équipes, redonner de la motivation aux salariés et améliorer la qualité du produit final ?

En plus de ces conséquences à moyen ou long terme, ces politiques de l'entreprise ont des conséquences directes sur nos conditions de travail au quotidien. Le stress, le sentiment de tout faire « dans l'urgence », de ne pas être écouté quand on lance des alertes préventives, tout cela pèse au quotidien. Chefs de projet ou hiérarchiques font peser une forte pression sur les équipes techniques pour atteindre les objectifs (les fameux KPI - Key Performance Indicator) qui leur ont été fixés et qui déterminent la part variable de leur salaire.

Certains salariés vont de « task-force » en « task-force » (groupes techniques mis en place ponctuellement pour régler des problèmes techniques). Mais le dispositif devenant trop « usuel », il y avait nécessité d'aller plus loin... **Ce sont donc maintenant des « war room » qui sont apparues** : des conseils de « guerre » qui ne se finissent que lorsque la crise est réglée !

Des réalités de terrain que le Directeur Général Th. Bolloré semble ignorer depuis sa tour d'ivoire : le programme FAST qu'il a lancé a pour but de réduire les coûts de développement de 5% tous les ans, de prendre plus rapidement des décisions pour réduire les plannings de développement.

Les équipes qui développent les projets Loco souffrent déjà assez, comment nos dirigeants peuvent-ils imaginer qu'on puisse aller encore plus vite et avec encore moins de moyens ?

**Les conséquences de ces politiques sont multiples : dégradation de nos conditions de travail, mal-être au travail, insatisfaction clients et mise en danger des innovations et de nos métiers.**

**Mais comme notre travail alimente des centaines de milliers de véhicules, cela peut également avoir des conséquences sur l'environnement. Nous sommes donc doublement en droit de réclamer des moyens pour travailler correctement.**

**Nous avons les éléments pour affirmer que, sans la logique du profit, des solutions techniques permettant de limiter les émissions polluantes pourraient être correctement développées et généralisées.**

### Avenir des activités de Lardy :

**Le directeur de la DEA-M en dit plus dans une présentation technique que la direction du site depuis plusieurs mois**

M. Brunet, directeur de la DEA-M, a effectué une présentation technique des projets hybrides, présentation disponible sur l'intranet.

Alors que les inquiétudes commencent à monter sur le site au sujet de la transition entre moteurs thermiques et électriques et que la direction locale ne donne pas d'éléments concrets depuis plusieurs mois, le directeur de la DEA-M y indique deux éléments d'importance :

- La rentabilité des moteurs électriques pourrait être supérieure à celle des moteurs thermiques dans 5 à 10 ans
- Le directeur pense « tous les matins » à l'avenir des salariés qui travaillent aujourd'hui sur les motorisations Diesel.

Il est anormal que dans la situation actuelle, la direction n'informe pas les salariés, qu'ils soient Renault ou prestataires, de ses intentions pour les années à venir concernant l'emploi et les activités du site.

Les hypothèses de fermeture de certains bancs nous alertent déjà, il est grand temps que la direction apporte des clarifications.