



# RENAULT LE MANS

## CSE du 27 février 2020

# 1873

C'est le nombre de salariés Renault en CDI (CTC inclus) et en activité que compte notre établissement à fin janvier 2020.

**Le mois dernier, nous étions 1886 salariés**

A ce chiffre, il faut additionner **99 apprentis, 4 CDD** et environ **180 prestataires**.

# 370

**intérimaires** seront employés sur l'usine en mars 2020.

### Prévisions d'activités

Les élus CGT au CSE ont été informés et consultés sur l'activité prévisionnelle de l'usine. Dans un contexte de crise sanitaire (coronavirus), l'activité reste stable. Toutefois, l'usine de REVOZ en Slovénie produisant une partie des volumes de la Clio, prévoit une fermeture du site début mars (semaine 10), liée à un manque de composants.

La direction a déjà annoncé des positionnements de KTC dans certains secteurs. Au total, une vingtaine de personnes par équipe a été impactée, hors

fonctions supports (logistique, maintenance). **Et ce n'est qu'un début !**

Pour la CGT, les élus n'ont pas pris part au vote puisqu'il s'agit encore une fois de flexibiliser les salariés à outrance, donc de se plier aux exigences de notre direction.

De plus, celle-ci nous a prévenu d'éventuels ajustements d'effectifs par le biais de capital temps collectif plutôt que de privilégier la formation, comme le réclame depuis toujours la CGT.

### Embauches 2020

D'après la direction, une session de recrutement en production a eu lieu en ce mois de février. Les postulants seront fixés au mois d'avril.

Pourtant, bon nombre d'intérimaires ayant candidaté et réussi les tests d'embauches il y a plusieurs mois, sont toujours dans l'attente d'une réponse.

Une fois de plus, les élus CGT alertent la direction sur ces méthodes illégales.

Pour rappel : 90% d'intérimaires sont dans nos murs pour

accroissement temporaire d'activité et seulement 10% pour remplacement de personnel absent.

Cela démontre qu'il est indispensable d'embaucher, car sans la main d'œuvre précaire l'usine ne produirait pas.

A bon entendeur ...



# ACTIVITE

## DISQUES

Après l'annonce de la direction générale qui « n'excluait rien et sans tabou » sur de possibles fermetures de sites du groupe et ce, avant un nouvel accord de compétitivité, notre direction locale a informé les élus sur les plans d'actions à venir afin de « baisser le prix de revient de fabrication des disques » face à la concurrence asiatique. Cela se traduirait par :

- Du benchmarking (modèle), avec Dacia (Roumanie) comme point de référence.
- Un plan de rupture RO (rendement opérationnel) avec un objectif de 85%.
- Un ajustement des frais fixes (coûts liés hors production).
- Une optimisation des coûts de conditionnement MPR (packaging).

En résumé, cela démontre bien que les orientations stratégiques, au préjudice des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux de l'entreprise, ne visent qu'un seul objectif : **Fabriquer à moindre coût, c'est-à-dire produire toujours plus avec un effectif moindre. Tout cela au détriment des conditions de travail des salariés, de la qualité et sous couvert de chantage pour mieux faire avaler la pilule.**

Dans ce contexte politique et financier à l'échelle du groupe, les seuls qui en ressortiront toujours gagnants sont les actionnaires !



## FONDERIE

### CHOMAGE PARTIEL

Suite à l'annonce du chômage partiel programmé pour la fonderie, le directeur a informé les élus de la réintégration de Lingotes et Trakya afin de compenser les pertes de fabrication MPR, soit 500 000 pièces brutes. Au total cela représente 40 séances de travail.

Malgré cette annonce, les élus CGT considèrent que ce n'est pas suffisant puisqu'il s'agit pour le moment d'une activité à court terme, avec un chômage partiel toujours d'actualité. Aujourd'hui, il est plus qu'urgent de réintégrer de l'activité à la fonderie !

### DES SOUS MAIS PAS POUR TOUT

La CGT est de nouveau intervenue pour que des investissements soient faits sur le poste de cryogénie sur les LORAMENDI. En effet, ce poste qui consiste à nettoyer les boîtes (moules) par projection de glace carbonique dans un flux d'air comprimé, n'avait pas été budgétisé lors de l'arrivée des dernières LORAMENDI. Résultat, les salariés lavent les boîtes suspendues au palan dans la poussière et l'obscurité.

C'est sûrement la raison pour laquelle ce poste est caché dans un recoin (cache-misère). La CGT a rappelé au directeur que s'il était capable de budgétiser plus de 80000 €

pour rénover les bureaux des méthodes et la salle d'UET maintenance, il devait rapidement mettre les moyens pour refaire un poste de cryogénie digne de ce nom avec retourneur, éclairage, aspiration, poste neuf ou une aire de lavage comme à l'emboutissage...

Les élus CGT ne lâcheront pas la direction sur ce sujet. A suivre.

### CHOMAGE PARTIEL OU HEURES SUPPLEMENTAIRES

A la fonderie, la direction n'est pas à une contradiction près. En effet, comment expliquer que juste après l'annonce de chômage partiel pour les salariés de la fonderie, il a été demandé à des salariés de maintenance de venir en heures supplémentaires pour aménager la nouvelle salle d'UET.

Ce qui est malheureux dans tout cela, c'est que certains salariés ont joué le jeu de la direction et sont venus gagner un peu plus quand des collègues à eux, gagnaient moins !

**Quant au directeur, il a répondu ne pas être au courant de ces pratiques, c'est moche tout ça !!!**



# EMBOUTISSAGE

## Toujours plus flexibles

Depuis mi février, il est demandé aux salarié(e)s travaillant en production à l'emboutissage de ne plus passer par les salles d'UET pour prendre les consignes et faire le point 5 minutes.

En effet, la baisse d'activité aidant, celle-ci s'est crue ingénieuse en demandant aux salariés de prendre l'engagement sur un tableau dans l'allée piétonne puis d'aller chercher leurs EPI aux distributeurs et enfin d'arriver en avance pour prendre les consignes de l'autre équipe : «BREF D'ARRIVER PLUS TOT».

Pour ce qui est des points 5 minutes, il a été défini un horaire précis dans chaque équipe pour effectuer celui-ci :

- Matin : 07h55
- Soir : 15h55
- Nuit : 02h35

Et comme si cela ne suffisait pas, les salariés doivent prendre leur pause à la suite de celui-ci en désengageant les presses.

Les élu(e)s CGT ont bien entendu interpellé le directeur pour comprendre le but de cette organisation et savoir s'il était prévu d'étendre celle-ci dans d'autres secteurs de l'entreprise.

Une fois n'est pas coutume, la direction a botté en touche ,renvoyant nos interrogations en commission de proximité N°2 précisant toutefois que ce n'était pas à exclure.

**Constat CGT : pour ceux qui ont un peu d'ancienneté dans l'entreprise, cette nouvelle organisation, c'est du réchauffé car il y a quelques années d'autres**

**sbires avaient déjà essayé mais cela n'avait rien donné car les salariés n'étaient pas rentrés dans cette flexibilité.**

*Rien oblige les salariés à arriver plus tôt à leur poste de travail : l'engagement, les EPI et les consignes au poste doivent se faire pendant le temps de travail.*



## ENFIN UN MEDECIN POUR NOTRE SITE

**L'arrivée du Docteur Corinne Six depuis le début du mois de mars est un soulagement pour tout le monde, particulièrement pour le Service Médical qui va pouvoir accomplir sa mission avec plus de sérénité.**

**Ce médecin sera présent à 90% sur le site du Mans, et avec le retour du Docteur Rakotoniary le service retrouve enfin un fonctionnement normal.**

## Pagaille organisée

Ah ! Quel bonheur de se rendre au travail, de badger à l'entrée, de tourner avec son véhicule pour trouver une place, de se garer plus loin qu'avant ou en double file, de marcher (parfois sous la pluie) jusqu'au portillon, de rebadger, de remarquer jusqu'au vestiaire et enfin de reremarquer jusqu'à son secteur de travail. Et tout ça gratuitement !!!

Non, ce n'est pas une blague mais bien ce que vivent les salariés de l'emboutissage, du HH, du bâtiment M et des protos depuis plusieurs semaines.

Cette grosse pagaille est la résultante de la « supersécurisation » du site et de la suppression de plus d'une centaine de places autour du bâtiment I et en face de l'infirmerie.

Constat CGT : Les élus CGT avaient constaté que la direction avait des lacunes en Ma-

thématiques. C'est pourquoi, nous lui avons proposé qu'au vu des 1,4 millions d'euros dépensés, elle remette un billet pour sécuriser le site le long des bâtiments permettant de conserver les parkings et de vraiment sécuriser le site. En effet, aujourd'hui entre les parkings sauvages et les accès piétons, la sécurité est loin d'être sa priorité. Heureusement, celle-ci nous a rassuré en nous disant qu'elle avait fini par trouver des solutions :

- Mettre des « interdit de stationner » sur les pare brises.
- Demander aux salariés de partir plus tôt de chez eux,
- Venir en camping-car pour dormir sur place.

Malgré le mécontentement des salariés, la direction s'en amuse et répond qu'il n'y a pas la place pour tout le monde : **facile quand on se gare devant son bureau. ALORS ROULEZ AU PAS**

# 100 ANS DE L' USINE

---

Après les photos de toutes les équipes exposées devant le restaurant d'entreprise, diverses autres initiatives seront prises pour fêter cet anniversaire des 100 ans de Renault Le Mans qui fait de notre usine la plus ancienne du groupe.

LMTV a réalisé un reportage sur l'usine. Il sera diffusé les 5 mars, 12 mars et 19 mars à 20 heures

Un logo humain sera sans doute réalisé. Une journée portes ouvertes sera organisée le 20 juin 2020.

De son côté, la CGT a proposé que les organisations syndicales puissent tenir un stand lors de cette journée portes ouvertes. Si cette proposition était acceptée, la CGT pourrait présenter son projet de livre sur l'histoire sociale de l'usine.

*association*  
*pour une* **mémoire sociale**  
**et militante** *à*  
*renault-le mans*

