



Externalisation de la maintenance opérationnelle DEA-TM :

Que cherche réellement la direction ?

Après les mobilisations inédites du 18 et 30 mars 2021, il n'est pas nécessaire de revenir en détail sur le projet de la direction qui a mis le feu aux poudres (voir les tracts et publications sur notre page Facebook : <https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91>). Nous proposons dans cette note de revenir sur les objectifs réels de ce projet.

Pour justifier ce projet, la direction avance une série d'arguments qui cache en réalité son véritable but : pousser les salariés au départ, et pas seulement dans le secteur de la maintenance des moyens d'essais. Voici notre analyse actuelle sur cette stratégie. N'hésitez pas à réagir en nous envoyant un mail à cgt.lardy@renault.com

La maintenance des moyens d'essais : secteur visé dès septembre 2020

A partir de mi-2020, les réunions « Observatoire des Métiers » ont servi de préalable à la Rupture Conventionnelle Collective. Dans celle du 10 septembre 2020, la direction Ingénierie Produits a montré 2 exemples de postes qui allaient être amenés à décroître dans les années à venir : les CUET... et les Assistants Techniques Maintenance. Dans l'ensemble de l'ingénierie, ils étaient 63 fin 2019 (en comptant tous les secteurs où ils sont présents et pas seulement la DEA-TM) et l'objectif de Renault était de les diminuer de plus de la moitié d'ici fin 2022 (environ 30). La justification alors était alors la baisse d'activités et la fermeture des moyens d'essais.

3 – ZOOM SUR LES ASSISTANTS TECHNIQUES MAINTENANCE MOYENS D'ESSAIS

Caractéristiques de la population	Effectif : 63 fin 2019 Pyramide des âges	
Contexte	Compétences existantes sur le marché Forte décroissance des besoins au sein de l'ingénierie : métier externalisé. Développement du Digital	
Objectif	~ 30 fin 2022	
Plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Départs naturels • Plan de départ • Mobilités à organiser vers le Manufacturing où la maintenance reste un métier clé • Formations vers de nouvelles technologies 	

Extrait de l'Observatoire des Métiers du 10 septembre 2020

Alors aujourd'hui, quand la direction annonce que l'ensemble des 27 salariés du secteur « pilotage de la maintenance opérationnelle DEA-TM » (qui comprend tous les ATM du secteur) va être reprise par la société P2M, sans aucune baisse de postes, il y a quelque chose de louche.

La direction a même dit sous minutes en CSE qu'elle discutait pour assurer le maintien de P2M sur la prestation entre 3 et 5 ans pour tenter de rassurer les salariés. Alors, pourquoi annoncer en septembre 2020 une réduction de plus de la moitié des salariés d'ici fin 2022 pour finalement promettre le maintien de tout le monde en mars 2021 et ce jusqu'à 2024 voire 2026 ?

C'est que la promesse d'un maintien des effectifs est un gros mensonge bien sûr !

Le mensonge du maintien des effectifs découle du moyen juridique utilisé

Ce mensonge n'est pas une option pour la direction, il découle des obligations liées à l'application de l'article L1224-1 du code du travail qu'elle veut utiliser pour imposer l'externalisation de la maintenance. Il stipule que le secteur « cédé » doit constituer une « entité économiquement autonome ». Nous pensons que ce ne n'est déjà pas le cas avec les 2 UET de 17 et 10 personnes du projet de la direction. Et nous avons bien l'intention d'aller

jusqu'au bout pour le prouver ! Mais alors, imaginez, s'il y a des départs et que les 27 salariés ne se retrouvent finalement plus que 15 ou même 20 ?

Une formidable menace pour « désigner » des volontaires pour la RCC

Si la direction a engagé ce projet, ce n'est donc pas pour maintenir tous les emplois dans une autre entreprise qui serait plus apte à proposer « *des perspectives d'évolution de carrière plus attractives que celles que l'Ingénierie Renault peut proposer* » (CSE du 29/03/21). C'est bien de pousser les salariés à la sortie par la Rupture Conventionnelle Collective.

- **Des entreprises spécialisées et performantes, leaders dans le domaine de la maintenance** des moyens de développement ingénierie proposent **des perspectives d'évolution de carrière plus attractives** que celles que l'Ingénierie Renault peut proposer

Extrait de la présentation CSE du 29/03/21

Lors de ce même CSE du 29/03/21, la RH a été claire, l'alternative qu'elle propose au passage chez P2M, c'est la RCC. Pour une mobilité chez Renault, c'est un droit de « principe » mais qui n'a aucune réalité puisqu'il faudrait trouver un poste disponible et correspondant aux compétences des salariés alors qu'il n'y en a que très peu (13 à Lardy d'après l'outil « Job Opportunities », sans aucune garantie qu'il ne s'agisse pas de postes « fantôme » en cours de suppression). Quant aux fameux parcours soi-disant proposés pour se former aux nouvelles activités de Renault, ce ne sont que quelques lignes dans l'accord de « transformation des compétences » signé par certains syndicats, ils n'ont aucune réalité.

Ne laissons pas nos collègues de la maintenance se faire sortir de Renault « pour l'exemple »

Cela fait des années que la direction externalise, en s'appuyant sur ce qu'elle considère à un moment comme « cœur de métier » et « non-cœur de métier » (ces notions fluctuant largement au fil du temps). Jusqu'alors, elle avait « recasé » les salariés en leur trouvant d'autres postes. Ce qu'elle voudrait démontrer aujourd'hui, c'est que les salariés peuvent se faire sortir du groupe du jour au lendemain sans échappatoire.

Ce qui se passe ne concerne donc pas que les salariés de la maintenance : la direction, en choisissant cette méthode frauduleuse veut montrer à tous les salariés qu'ils ont intérêt à prendre la porte volontairement s'ils ne veulent pas prendre... la fenêtre à coup de pied.

Ces méthodes de gestion par la peur sont proprement inadmissibles. Il ne faut pas laisser se créer de précédent chez Renault, sous peine de voir d'autres secteurs se faire « externaliser » de la sorte. Et il ne faut pas laisser nos collègues de la maintenance servir d'exemple dans le but de faire peur aux milliers de salariés de l'ingénierie et du tertiaire.

Aujourd'hui, des actions juridiques se préparent pour essayer de bloquer la direction dans son projet. Mais, malheureusement, nous ne pouvons assurer qu'elles aboutiront et nous ne connaissons les réponses que dans plusieurs mois.

C'est donc par la mobilisation qu'il faut faire céder la direction. Le mouvement inédit qui se construit depuis le 18 mars se renforce : le climat a profondément changé dans l'ingénierie, des centaines de salariés ont perdu la confiance qu'ils pouvaient avoir envers la direction générale. Restons unis, solidaires et mobilisés ! Faisons reculer la direction sur son projet d'externalisation de la maintenance !

Prochaine étape : Tous à Boulogne le 8 avril !

Lardy, le 07/04/2021

On dit quoi maintenant ?

Le 4 juin 2020, sur BFM-TV, le président de Renault, J.-D. Senard, déclarait à l'annonce du plan de départs « volontaires » de Renault : « *je suis là pour garantir qu'il n'y aura pas de souffrance sociale, il n'y aura aucun licenciement* ». « *Il n'y a pas une personne qui restera au bord de la route* ». « *Il n'y aura personne qui sera mis sur le côté, au on aura besoin des compétences de tous* ».

Qu'il interroge les salariés de la maintenance, notamment ceux qui n'arrivent plus à dormir depuis 2 semaines ! Qu'il interroge les médecins du travail pour savoir s'il n'y a pas de « souffrance sociale » !