

Externalisation de la maintenance / Avenir de Lardy

Salariés DEA-M ou DEA-T (ou autre), Renault ou prestataires, Nous sommes tous concernés !

Le projet d'externalisation de la maintenance des moyens d'essais a fait comprendre à beaucoup d'entre nous qu'être un « salarié Renault » ne protégeait pas notre emploi. Du jour au lendemain, avec de telles méthodes d'externalisation forcée, la direction peut nous obliger à devenir « sous-traitant » et ainsi nous rendre plus précaires en nous « éparpillant » dans de multiples sociétés de prestation.

Mais l'habituelle politique du « *diviser pour mieux régner* » de la direction se retourne contre elle. Depuis le début du plan « d'économies » de 2 milliards, nous nous sommes rassemblés plusieurs fois pour dénoncer les suppressions massives d'emplois, notamment chez nos collègues « prestataires » (plus de 400 ont été mis en dehors du site sur la seule année 2020).

Nous avons été plus de 600 à signer la pétition de défense des emplois et des activités de Lardy (+800 soutiens extérieurs). Et nous sommes désormais des centaines à nous mobiliser depuis plusieurs semaines contre l'externalisation forcée des 27 salariés de la maintenance (dont 17 de Lardy).

Voici un point d'étape du projet de la direction suite aux réunions avec les directeurs concernés.

Comment la direction justifie-t-elle cette externalisation ?

Cela fait plusieurs années déjà que la maintenance « opérationnelle » est sous-traitée. Le projet de la direction est cette fois-ci de sous-traiter également le « pilotage » de la maintenance. Elle dit garder un pôle « Stratégie & Technologies » et se séparer du pôle « Pilotage de la maintenance opérationnelle ». Mais elle ajoute « dans la charrette du départ », les spécialistes « Mesure » alors que ceux-ci disposent de compétences indispensables à la réalisation des essais et qu'ils ne « pilotent » pas de sous-traitants.



Pourquoi la direction force-t-elle les salariés à « suivre » la prestation à la sous-traitance ?

C'est soi-disant pour leur bien ! Renault ne serait plus capable de leur assurer un avenir pérenne. Pourtant, bien des salariés de la maintenance ont changé de métier chez Renault. Il existe des formations ou des reconversions pour cela. Reprenant tous les mêmes « éléments de langage », G. Le Borgne, directeur Ingénierie, S. Calvo, directrice DEA-T, et A. Caron, directeur DEA-TM, indiquent que la promesse d'un contrat de 3 à 5 ans pour l'entreprise sous-traitante P2M serait une chance incroyable pour eux car « *qui peut être assuré chez Renault aujourd'hui d'avoir un emploi dans 5 ans ?* ». Menacer tous les salariés de perte d'emploi, c'est ça le nouveau management à la mode « *Responsabilité Sociétale de l'Entreprise* » vantée par J.-D. Senard face aux actionnaires vendredi dernier ? Voici ce que dit l'intranet de cette Assemblée Générale des actionnaires : « *Faire battre le cœur de l'innovation* » témoigne à la fois de la dimension profondément humaine et généreuse de Renault Group », vraiment ?

Les salariés visés ont-ils le choix ?

Un salarié qui refuserait le transfert serait licencié pour faute par l'entreprise qui récupère la prestation. La direction a dit qu'ils avaient le choix s'ils ne voulaient pas aller chez P2M : ils pouvaient prendre la Rupture Conventionnelle Collective (comme par hasard...) ou demander une mobilité interne chez Renault. Mais pour cette mobilité, la RH a aussitôt rappelé qu'il fallait avoir 2 ans d'ancienneté dans le poste et surtout qu'il fallait trouver un nouveau poste libre en adéquation avec ses compétences. Avec 21 postes disponibles à Lardy et plus de 158 salariés qui vont se retrouver à la recherche d'un nouveau puisque le leur est supprimé (94 DEA-T et 64 DEA-M selon les chiffres même des directeurs), évoquer pour les salariés de la maintenance ce « principe » de la mobilité, c'est une insulte à l'intelligence de tous.

Pourquoi choisir la société P2M (25 salariés à l'heure actuelle) ?

Le directeur de l'Ingénierie, G. Le Borgne, ne s'en cache pas, il a de l'expérience à ce sujet : en 2015, il a réalisé exactement la même opération chez PSA en externalisant 20 salariés de la maintenance. Industrelec avait alors créé une filiale P2M pour l'occasion. Pas de surprise que les directeurs nous présentent cette société comme idéale, indiquant même que le contrat chez PSA a été renouvelé récemment. Et rien ne les choque quand ils savent qu'il n'y a plus que 5 salariés ex-PSA dans la structure, à peine 6 ans après le transfert ! Vive la pérennité de l'emploi, ¾ des salariés volatilisés en 6 ans...



Qu'est-ce que la direction est prête à discuter ?

Voyant que la mobilisation a pris une ampleur qu'elle n'avait pas prévue, la direction dit qu'elle va ouvrir des « négociations ». Mais elle ne veut parler que de l'accompagnement « social » vers P2M, faisant passer le transfert comme acté. Pour nous, c'est bien sûr inacceptable !

D'autres projets d'externalisation sont-ils prévus ?

G. Le Borgne l'a dit le 8 avril dernier, il « ne s'interdit rien ». Peut-être que la mobilisation contre l'externalisation de la maintenance va les faire réfléchir à deux fois avant d'attaquer un autre projet mais il est sûr que d'autres secteurs sont visés. Rien que pour l'année 2015 chez PSA, l'externalisation de la maintenance avait été suivie de 3 autres externalisations pour un total de 398 salariés !

Quel est le réel objectif de la direction ?

Depuis septembre 2020, la direction annonce que la maintenance Ingénierie va diminuer de moitié d'ici 2022 du fait des mutations technologiques. Aujourd'hui, la direction dit qu'elle va assurer l'avenir des 27 salariés chez P2M en les maintenant sur leur site actuel pendant au moins 5 ans : c'est un mensonge. Elle veut en faire partir plusieurs par la Rupture Conventionnelle Collective en les dégoûtant de leur métier comme de Renault. Ces méthodes de pression sont inadmissibles ! D'ailleurs, chez PSA en 2015, sur les 20 salariés « externalisés », seuls 11 sont allés chez P2M, les autres prenant le plan de départs de l'époque...

La direction veut faire passer un message à l'ensemble des salariés avec ce projet : « partez par la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), parce que, du jour au lendemain, nous pouvons vous transférer à une entreprise sous-traitante, sans que vous ayez votre mot à dire ».

Quelles sont les échéances du projet et comment peut-on les faire reculer ?

Le transfert chez P2M est prévu le 1^{er} novembre 2021. Une expertise sur le projet a été votée par l'ensemble des syndicats des établissements de Lardy et du Technocentre-Aubevoye : le cabinet rendra ses conclusions le 18 mai et un vote (consultatif) aura lieu le 25 mai. Des démarches juridiques pourront par la suite être entamées par les salariés, soutenus par les syndicats, pour contester la légalité de ce transfert.

Il nous reste du temps pour nous opposer à ce projet dangereux pour l'ensemble des salariés. Mais il va falloir profiter de la forte détermination actuelle des salariés des sites de Lardy, du TCR et d'Aubevoye pour frapper un grand coup mi-mai. Pour que la direction retire son projet, il va falloir faire plus qu'une heure de débrayage.

L'intersyndicale reste unie et proposera sous peu une date de mobilisation qui devra être encore plus forte que celles du mois de mars.

Que nous soyons de la DEA-M ou de la DEA-T (ou de la DEA-V, de la DISG, etc.), que nous soyons salariés Renault ou prestataires, nous voyons que la direction profite de la situation sanitaire et de la transition vers les moteurs électriques pour supprimer des centaines d'emplois sur le site.

Les activités Diesel ou Essence baissent ou sont délocalisées dans les RTx, l'hybride et l'électrique se font sans investissement majeur sur le site et pas un projet sur des solutions novatrices (comme la pile à combustible) n'est prévu à Lardy. Sous prétexte de bouleversement de l'industrie automobile, la direction est en train d'hypothéquer l'avenir en nous disant que nous sommes trop nombreux et que nous coûtions vraiment trop cher dans l'ingénierie Renault.

Nous refusons de voir des centaines de nos collègues prestataires vivre dans l'incertitude du lendemain, leur mission sur le site pouvant être remise en question du jour au lendemain. La gestion orientée vers la baisse des coûts à court terme conduit à des décisions préjudiciables sur le long terme (et sur lesquelles il faut souvent revenir quelques mois après) : la baisse des ventes de Clio en raison de l'absence de moteurs Diesel en est un exemple.

Nous refusons de voir nos 27 collègues de la maintenance se faire « vendre ». Renault a 16 milliards de liquidités (dont 5 proviennent de prêts garantis par l'Etat), qui peut croire qu'une telle entreprise ne peut pas reconverter des salariés si leur activité baisse ou se transforme ?

Nous refusons de voir nos compétences, nos emplois et nos vies de famille sacrifiés sur l'autel des futurs profits promis aux grands actionnaires. Entre la crise de 2009 et celle entamée avec la Covid, Renault a engrangé 25 milliards de bénéfices, où sont-ils passés ?

Si vous êtes déjà mobilisés contre ce projet : discutez-en autour de vous, convainquez vos collègues de l'urgence de la situation !

Si vous n'avez pas encore participé aux actions : informez-vous et rejoignez-nous, nous devons être encore plus nombreux à nous mobiliser lors des prochaines grèves !

