



UGICT

17/04/13

Ingénierie Lardy

Réorganisation Ingénierie

La déclinaison de l'accord de compétitivité

Mercredi dernier en réunion de CE, la direction a présenté la réorganisation de l'ingénierie. Depuis pas mal d'informations ont circulé.

De maigres redescendentes d'informations ont eu lieu dans les UET et pas mal de salariés sont restés dans le flou. Même sentiment en réunion de CE. Nous n'avons eu qu'une information très générale de cette réorganisation.

Pour le moment, que peut-on dire de cette réorganisation Ingénierie

De nombreux salariés, un peu ancien dans l'entreprise disent : « encore un nouveau directeur...alors on a encore droit à une nouvelle réorganisation ». Quasiment à chaque fois c'est pareil, dès qu'un directeur prend sa place, il nous pond une réorganisation. Histoire de montrer que le travail de son prédécesseur n'était pas terrible et que lui va casser la baraque et tout remettre en ordre...bref la « réorga », c'est le moyen pour nos grands responsables de marquer leur territoire...

« Un coup, on est en projet, un coup en métier... » . Un pas en avant un pas en arrière, bref de réorga en réorga, on tourne en rond... Mais pas forcément nos directeurs qui eux prennent du galon ou s'en vont voir ailleurs si le soleil est plus chaud... !

Toutes ces remarques qu'on a pu entendre, pourraient faire sourire si ce n'est que derrière ces commentaires pointent tout de même de véritables inquiétudes et des craintes dans la période.

De l'inquiétude ? Il y a de quoi !

En effet, toutes les réorganisations qui nous sont tombé dessus dans la dernière période n'ont pas réellement amélioré grand-chose. D'année en année, de réorga en réorga on a vu se dégrader très fortement nos conditions de travail et nos manières de travailler.

Nous avons vu la charge de travail augmenter, les effectifs diminuer, avec une pression de plus en plus forte pour respecter les délais nous imposant de travailler vite mais mal.

Sans parler de l'augmentation de la sous-traitance et de la prestation ou des projets, qui jours après jours, partent dans les RTx causant ainsi une perte des métiers et des savoirs.

Et chacun est à même de mesurer la très forte dégradation de l'ambiance de travail.

Des choix et des politiques de la direction

En fait ce n'est pas tant les réorganisations en elles-mêmes qui sont les responsables de l'ensemble de ces dégradations. Les réorgas c'est un peu l'arbre qui cache la forêt.

Ce qui est responsable de cette dégradation ce sont les choix et les politiques de la direction qui recherchent à tout prix la réduction des coûts par la baisse des effectifs avec un pilotage et des réflexions à très court terme.

Les différentes réorganisations n'étant là que pour gérer la misère ou essayer de remettre en place un minimum d'organisation lorsqu'il y a trop de trous dans le gruyère après le départ d'un grand nombre de salariés suite aux différents plans de départs de la direction.



UGICT

Ingénierie Lardy

Nouvelle réorganisation de l'ingénierie = accord compétitivité

Cette réorganisation n'est en fait que la déclinaison des nouvelles politiques de l'entreprise. Elle ne fait que s'inscrire dans une pure application de l'accord de compétitivité qui vient d'être signé et que la direction est en train de mettre en oeuvre.

En effet, cette réorganisation Ingénierie c'est directement ce que dit l'accord de compétitivité.

Nous avons dit qu'avec l'accord de compétitivité, l'ingénierie serait durement touchée. Si jusqu'à présent c'était inscrit sur un bout de papier, sa déclinaison concrète à travers cette réorganisation va nous faire sentir de près ses conséquences.

Ces conséquences, la direction les a annoncées clairement dans l'accord au moment des négociations :

La principale mesure : Une baisse drastique des effectifs

- 20% d'effectif sur l'ingénierie pour passer de 10 600 personnes fin 2012 à 8 600 personnes fin 2016 : c'est une coupe sombre dans les effectifs de l'ingénierie.

Avec les DACS (dispense d'activité des carrières spécifiques) qui partent du jour au lendemain, on voit déjà qu'il y a des trous dans les équipes. Ces salariés ne seront pas remplacés alors une réorganisation, c'est un bon moyen pour masquer l'ensemble de ces départs.

Toujours du boulot et des délais de développement encore plus courts : baisser les effectifs, c'est augmenter la charge de travail de ceux qui restent

Les nouvelles normes environnementales, les nouveaux véhicules et moteurs, tout cela fait que du boulot il y en a ! Réduire de 20% les effectifs dans ces conditions, c'est alourdir la charge de travail de ceux qui restent. Comme, en plus, c'est la recherche des économies qui pilote les décisions, ce sont les conditions de travail qui vont encore se détériorer partout dans l'entreprise.

Pour continuer à sortir des projets la direction augmente la sous-traitance et la prestation

La direction nous ressort la stratégie « cœur de métier ». Ça fait 20 ans qu'on entend « Cœur de métier » par ci, « cœur de métier » par là... nous tout ce qu'on peut constater, c'est que plus la direction parle de métier, moins on en fait et plus il s'en va à l'extérieur de l'entreprise.

Alors la direction n'est plus crédible d'autant plus qu'on a pu voir, ces dernières années, comment le « cœur de métier » est à géométrie variable selon les besoins à court terme de la direction.

La stratégie « cœur de métier », c'est encore et toujours un moyen, au même titre que les réorganisations, de nous faire avaler la pilule. C'est juste un outil, pour toujours réduire les effectifs Renault, en augmentant la charge de travail ou en utilisant des salariés aux contrats plus précaires (dans les sociétés sous-traitantes ou en intérim).

Il n'y a qu'à voir les chiffres : si Renault met en place les % annoncés lors des négociations compétitivité, cela revient en moyenne à 44% de prestation. On peut comparer ce % à une moyenne estimée aujourd'hui entre 25 et 30% (on ne peut que faire une estimation car la direction refuse de communiquer les chiffres exacts sur la prestation).

C'est donc clairement une nouvelle augmentation de la prestation et de la sous-traitance que la direction entend faire passer avec cette réorganisation ingénierie et sa stratégie cœur de métier.



UGICT

Ingénierie Lardy

Elle externalise aussi chez des fournisseurs

Derrière le « cœur de métier » se cache aussi de l'externalisation totale d'activités que l'on développait avant en interne. La direction veut qu'on ne soit plus que des pilotes et qu'on ne fasse que suivre ce que feront les fournisseurs.

Cette réorganisation va encore confirmer la poursuite de la perte des métiers et des connaissances. Et surtout, la direction ne semble pas tenir compte que pour « faire-faire », il faut d'abord avoir les compétences et le savoir faire. Sinon, c'est une illusion de croire que l'on va pouvoir piloter des sous-traitants sans avoir la capacité de « piloter » ce qu'ils font.

« L'opportunité » de la délocalisation dans les RTX

La direction annonce que les RTX sont une opportunité. Ce message va probablement avoir beaucoup de mal à passer auprès des salariés de l'établissement ! Surtout que pendant que la direction va baisser les effectifs sur l'ingénierie de -2000, elle va les augmenter de + 500 dans les RTX. Alors quelle opportunité en effet, de voir partir dans les RTX ce qu'on faisait ici il n'y a pas si longtemps et qui concerne pourtant des véhicules de la gamme Renault ?

Depuis ces dernières années, on avait le sentiment que les effectifs s'étaient équilibrés entre l'ingénierie France et les RTX. Là, la direction semble vouloir aller plus loin et commence à entrer dans une réelle phase de délocalisation.

Baisse drastique des effectifs, augmentation de la charge de travail, de la sous-traitance, de la prestation, externalisation et délocalisation, c'est ce que nous avons dénoncé dans l'accord de compétitivité. Ces orientations sont dangereuses pour les salariés comme pour l'entreprise. Nous nous sommes battus depuis plus de 6 mois contre de telles orientations alors bien évidemment, nous ne pouvons que nous opposer à une réorganisation de l'ingénierie qui n'est que le prolongement et la déclinaison de cet accord compétitivité.

Malgré la signature de 3 organisations syndicales, une très grande proportion de salariés n'accepte pas cet accord de compétitivité.

La CGT continuera à se battre, contre l'ensemble de ses applications locales, avec tous les salariés en désaccord avec les politiques et les choix de l'entreprise

Une nouvelle alerte...

La CGT a une nouvelle fois profité de la réunion du Comité d'Etablissement pour lancer une alerte au sujet des risques psychosociaux ;

En effet, l'augmentation de la charge de travail, de la mise en prestation, l'externalisation, le transfert dans les RTX, ou les départs soudains par le DACS, vont avoir pour conséquence directe de créer encore plus de mobilités. On va assister dans les mois qui viennent à des mouvements importants de salariés et dans de très nombreux cas, la direction ne leur laissera pas le choix. Ainsi la politique de mobilité forcée à laquelle on avait assisté ces dernières années va se renforcer.

Nous avons déjà alerté la direction sur cette politique de mobilité qui est inadmissible. Elle a des conséquences très fortes sur la santé de certains salariés. Nous avons déjà au sein de notre établissement des situations critiques où des salariés sont en grande difficulté à cause des stratégies de la direction.

- Mobilités forcées, contraintes ou encore à l'usure, mobilités bloquées... autant de pression sur les salariés ne faisant d'eux que des « cases » déplaçables selon les besoins de l'entreprise sans tenir compte de leurs souhaits
- Réorganisations successives où nous n'apparaissions que comme des ETP...
- Stratégie GDC, où nous ne sommes plus que des « sensibles » ou des « pas adaptables »

Autant de stratégies de la direction qui enlèvent toute reconnaissance aux individus, ne faisant d'eux que des pions.



UGICT

Ingénierie Lardy

Une attitude scandaleuse de la direction

La direction est parfaitement consciente des dégâts que peuvent causer ses stratégies. Mais pour autant, réfléchit-elle à faire autrement ? Remet-elle en cause ses orientations. Non pas du tout...ce qu'elle se contente de proposer c'est de gérer uniquement les conséquences et faire du curatif.

Elle a écrit elle-même dans le document présenté en CE sur la réorganisation Ingénierie :

« Afin de se prémunir des risques psychosociaux que tout changement peut occasionner, la médecine du travail et la fonction RH ont fait évoluer la formation «détection et accompagnement des personnes en difficulté » qui pourrait être proposée. »

« Détection et accompagnement », c'est APRES. Et APRES, c'est souvent trop tard et le mal est fait. Le problème est là, installé depuis plusieurs mois ou années. C'est de la « réparation » avec parfois des dégâts très forts sur l'état psychologique. Ce sont alors plusieurs années qui sont nécessaires pour reconstruire la confiance en soi et un avenir professionnel normal.

Ces politiques destructrices, c'est ce que nous avons maintes fois dénoncé. Au lieu de s'attaquer à la cause et à la source des problèmes et d'arrêter de mener des politiques qui détruisent les salariés, la direction propose de ne faire que du « curatif » et ne s'occupe que des conséquences extrêmes que ses politiques produisent sur la santé des salariés.

Ne pas rester isolé...

Face à ces stratégies de la direction, nous ne devons pas rester isolés. Organisons-nous collectivement.

Nous proposons à tous les salariés qui se sentent concernés par la tentative de suicide d'il y a quelques semaines et par la question des risques psychosociaux, mais aussi tous ceux d'entre-nous qui sont sous pression dans leur travail, qui rencontrent des problèmes pour des mutations ou de charge de travail de se regrouper.

On vous propose d'échanger ensemble sur les situations que l'on vit dans notre travail et de partager nos expériences pour réfléchir ensemble à des solutions et à des réactions face à la direction.

La CGT Renault Lardy organise une réunion
RDV au local syndical
Le Jeudi 18 Avril à 12H00
N'hésitez pas à venir
Parlons, débattons ensemble...

Ce moment doit permettre de confronter nos expériences, de comprendre ce qui se passe et de trouver ensemble des solutions

Pour toute question ou problème dans votre activité professionnelle, n'hésitez pas à contacter un élu CGT Lardy



Missions DCMAP : lundi matin, plus de 90 salariés concernés par les missions DCMAP, se sont mis en grève. La direction nous a dit qu'elle avait remonté ce qui se passait à Lardy en central et qu'elle nous tiendrait au courant... Manifestement le « fil » est coupé entre le central et le Pecnocentre de Lardy. La direction ne nous a toujours pas contacté ! La direction continue de jouer sur le pourrissement du conflit. Sauf qu'à part nous énerver un peu plus, on ne voit pas ce qu'elle va gagner.

