

# Cœur / Non Cœur : la direction poursuit sa déclinaison

## Discutons-en tous ensemble, réagissons...

### Venez échanger avec les élus CGT sur vos 20 mn de pause...

### Sur ce qui vous interroge ou qui vous préoccupe !



# UGICT

07/11/13

# Ingénierie Lardy

|  |  |  |
|--|--|--|
| Vendredi 8 Novembre<br><b>9H00 Hall du L26</b><br>Devant les machines à café                     | Vendredi 8 Novembre<br><b>10H30 Hall du L16</b><br>Au niveau des bancs à rouleaux                  | Mercredi 13 novembre<br><b>9H00 au « rateau » L4 L9 L15</b><br>niveau des machines à café L9 face au L23 |
| Mercredi 13 novembre<br><b>10H30 au L38 – L45</b><br>Hall d'entrée au niveau des machines à café | Mercredi 13 novembre<br><b>14H00 au Pole NVH L55</b><br>Hall d'entrée au niveau du rez-de-chaussée | Jeuudi 14 novembre<br><b>9H00 au PIM bat L68</b><br>1° étage au niveau des machines à café               |

Du haut de sa tour d'ivoire, M. BILLIG poursuit son travail « d'amélioration de l'ingénierie » :

- Il a annoncé et mis en place une réorganisation : il n'est pas venu en CE pour la présenter
- Il a annoncé la fermeture de Rueil : idem, M. BILLIG n'a même pas daigné venir annoncer cette nouvelle au CE de Rueil dont les salariés sont directement concernés
- Il avance sur la stratégie cœur / non cœur : Au dernier CE, c'est M. Gascon qui s'y est collé.

**On n'a encore pas vu l'ombre de M. BILLIG venir défendre ses projets sur l'établissement Rueil-Lardy ! Quel mépris pour tous les salariés qui travaillent sur notre établissement.**

On aimerait pourtant entendre de vive voix ce monsieur qui décide de l'avenir de l'ingénierie mais surtout de notre propre avenir !

A moins que M. BILLIG ne garde un mauvais souvenir de l'accueil que lui ont réservé les salariés lors de sa venue sur le site de Lardy lors de la négociation de l'accord de compétitivité ?

Toujours est-il, que c'est M GASCON directeur de la mécanique, qui est venu en réunion de CE le 30 octobre pour présenter un point d'avancement de la mise en place de Cœur / Non Cœur. Qu'est ce qu'on peut retenir ?

### Une très forte augmentation de l'externalisation

C'est un projet politique et c'est l'objectif clairement avoué de la stratégie de la direction dans l'Ingénierie. La direction a décrété que ça coutait moins cher de faire-faire par des sous traitants qu'en interne. Elle a donc décidé :

- 1° - de baisser les effectifs Renault (-2500 postes)
- 2° - d'augmenter fortement la sous-traitance et la prestation

**La stratégie Cœur / Non Cœur étant en fait « un outil » pour essayer de faire passer ces mesures comme quelque chose de logique et d'incontournable !**

### Une soi-disant « méthode » pour classifier le Cœur

Nous avons demandé à M Gascon des précisions sur « l'outil » pour savoir concrètement comment la direction s'y est prise pour décider si on serait Cœur / Non Cœur. Celui-ci nous a indiqué qu'il avait déjà répondu à cette question de manière détaillée, qu'il ne souhaitait pas revenir dessus et que de toute façon, il n'avait pas à nous donner toutes les informations sur cette méthode.

**Belle volonté de transparence... surtout sur un sujet aussi important et qui va décider de l'avenir de chacun d'entre nous !**

Nous avons repris toutes les minutes de CE et contrairement à ce que dit M Gascon, il n'a jamais détaillé précisément cette méthode. Les seuls éléments qu'il a indiqués sont que la direction allait définir le Cœur / Non Cœur avec 3 critères

M Gascon : « Je vous propose de rentrer maintenant sur la manière dont on a défini ce qu'est le cœur de métier ; pour définir le cœur de métier, on a utilisé trois critères :

- est-ce que l'activité ou la compétence contribue à l'image de marque de Renault, avec une vision de durée, pour nos produits et services ?
- est-ce que l'activité ou la compétence est un vecteur d'innovation ? Quel est le potentiel d'innovation, surtout l'innovation qui fait la différence par rapport à nos concurrents ?
- la contribution business ; s'assurer que ces activités sont clefs pour la croissance rentable de l'entreprise, toujours en lien avec le concept de Renault "accessible à tous" et en cohérence avec l'image de marque.

Avec ces trois critères, on a utilisé un système de cotation, avec des notes suffisamment distinctes pour pouvoir prioriser ; c'est une méthode comme une autre pour déterminer ce qui est cœur »

En fait, nous avons appris que pour chacun de ces 3 critères la direction a mis des notes de 1 à 10 (à priori 1, 3, 6, 9) et que :

- Si le total dépasse 15, c'est Cœur de métier
- Si c'est inférieur à 15, ce n'est pas Cœur de métier



UGICT

ingénierie Lardy

De plus, M Gascon a indiqué qu'il n'y aurait pas seulement ces critères qui seraient pris en compte. Il a cité l'exemple de la MAP : La MAP serait plus vers le cœur, mais comme c'est assez facile de trouver des MAP clefs en main et bien, elle ne serait peut-être finalement pas cœur !

**Au final, la direction se retranche derrière un outil censé donner plus de rigueur à la démarche. Or, on voit bien que ce système est assez opaque et qu'il y aura aussi tous les arrangements que va faire la direction. C'est sur un coup de dés que va se jouer notre avenir !**

En terme d'opacité, la direction poursuit sa démarche puisqu'elle vient de nous informer qu'elle refusait de nous communiquer les documents qui ont été présentés en réunion de CE.

### **Chefs de services et directeurs, responsables de notre avenir**

Qui a mis ces notes ? M Gascon nous indique que ce sont les chefs de services, les directeurs et au dessus qui ont noté. Les CUET n'ont pas été concernés.

Si nos CUETs, dans une très grande majorité, sont au courant de notre travail et de ce qu'on y fait, on ne peut pas vraiment en dire autant de nos chefs de service et encore moins des directeurs. Pourtant ce sont eux qui vont décider pour nous.

Et en termes d'objectivité, on peut tout de même avoir quelques doutes ! Lorsqu'un directeur comme M. BILLIG donne une orientation (celle d'augmenter très fortement l'externalisation) que font nos grands directeurs ? Ils vont dans le sens du vent ! C'est leur carrière qui est en jeu, pas notre avenir, ni celui de nos métiers.

**Alors, le risque est bel et bien d'en voir un grand nombre faire du zèle et d'entrer dans la course à celui qui sera le meilleur élève, à savoir qui externalisera le plus dans son secteur !**

### **Critiques = Cœur - Sensibles = Non Cœur ?**

Au delà du discours très flou sur la manière dont la direction a coté Cœur / Non Cœur, on a pu noter lors de la présentation de M Gascon au CE d'octobre, qu'il avait été fait très fortement référence à la G.D.C. Les qualifications « sensibles, stables et critiques » que la direction avait déclinées précédemment ont été intégrées dans la présentation.

Là aussi, nous pouvons constater que le discours est à géométrie variable. Une fois, la direction indique que ce sont des choses qui n'ont rien à voir. Une autre fois, elle y fait très fortement référence...

En tout cas pour nous, la seule chose qui n'est pas floue ce sont les chiffres GDC que la direction avait indiqués pour LARDY : stables = 5%, critiques = 15%, sensibles = 80%. Et les salariés les ont bien en tête puisque c'est indiqué sur leur entretien annuel.

**Alors que va-t-il concrètement se passer dans le cadre de la mise en place du Cœur / Non Cœur si les critères sensibles, stables et critiques entrent en compte ?**

### **Quel bel avenir pour les « Non Cœur » !**

Que va-t-il se passer si on n'est pas Cœur ? C'est bien la question que chacun se pose. M GASCON sur ce sujet a au moins le mérite d'avoir été transparent. Au même titre que M. BILLIG qui s'exprime sur son blog dans ses « questions-réponses ».

*« Vos questions portent sur les mobilités qui accompagneront ces évolutions et notamment sur les cas d'activités externalisées. Très concrètement, les collaborateurs concernés pourront choisir sur la base du volontariat, entre plusieurs possibilités : poursuivre dans leur métier en allant chez le partenaire, se reconvertir dans une fonction de pilotage de l'activité externalisée, se réorienter vers une activité cœur de métier. Des formations seront mises en place pour permettre et faciliter ces évolutions. »*

**Ça a le mérite d'être clair. Si la direction décide de sous-traiter notre poste de travail et bien, on aura le choix de partir se trouver une place ailleurs...**

**Tous les « Non Cœur » devront « bouger ». Mais bon, on est rassuré, ce sera « sur la base du volontariat » ! Comme si on avait choisi que notre poste disparaisse !**

**La direction confirme donc qu'elle est en train de poursuivre sa politique de mobilité forcées... mais à grande échelle cette fois !**

### **...Et la direction ne sera pas patiente...**

En effet, la direction a indiqué qu'elle voulait donner un rythme à son opération d'externalisation. Ainsi, la direction va définir pour chaque secteur, pour chaque fonction, le % de Cœur / Non Cœur qu'elle souhaite atteindre. Puis elle indique la vitesse à laquelle elle veut y parvenir : 20% de son objectif en 2013, 50% en 2014 et 80 % en 2015

La direction veut donc faire vite... et c'est un moyen de pression considérable qu'elle va mettre sur chacun d'entre nous pour nous faire accepter des postes de travail que nous ne voulons pas. Que des salariés en subissent les conséquences ce ne semble pas la préoccupation de M BILLIG.

La politique de mutations forcées que la direction a déjà mis en place depuis ces dernières années pour compenser les départs a déjà eu des conséquences très néfastes sur la santé des salariés concernés. Les pressions psychologiques qui ont été mises sur les salariés pour qu'ils changent de poste de travail sont considérables et ont fait craquer un certain nombre de personnes.



UGICT

ingénierie lardy

- Nous ne pouvons accepter que de telles pressions soient mise en place sur des salariés.
- Nous ne sommes pas des pions, que l'on balade au grès des réorganisations et des orientations de la direction.
- Nous devons être respectés. Nos métiers, on y tient. Nos compétences doivent être reconnues

## Dès demain matin, rassemblons-nous pour discuter tous ensemble, réagissons...

Venez échanger avec les élus CGT sur vos 20 mn de pause...  
Sur ce qui vous interroge ou qui vous préoccupe

???

### Gestions des congés : enfin plus de souplesse.

A l'ordre du jour du dernier Comité d'Etablissement, 2 sujets concernant les congés :

- Projet de programmation des jours RTT 2014
- Information sur la prise de congés annuels et 5ème semaine 2014.

**Ça fait des années que les élus CGT demandent que les jours de RTT soient placés en tenant compte des ponts et surtout plus de souplesse dans la gestion des congés d'été.**

Ça a enfin avancé dans ce sens. Ça a mis du temps, mais la direction a enfin été capable d'entendre que créer des tensions autour des congés, ça n'apportait rien de bon.

#### Les jours de RTT

- Pour 2014, les RTT sont placés de manière beaucoup plus logique (souvenez-vous l'année dernière du mardi 2 avril qui ne comblait pas un pont, ni n'était même placé en période de congés scolaire, une véritable provocation !)

Les dates prévues pour 2014 sont : - Vendredi 02 Mai - Vendredi 09 Mai - Vendredi 30 mai - Lundi 10 Novembre - 1 jour pour la journée de Solidarité

#### La période de référence

- La période de référence d'été a été élargie de 2 semaines : elle sera du Samedi 28 Juin au Dimanche 31 Août.

**C'est ce qu'on demandait depuis des années, on l'a enfin obtenu.** Cela devrait permettre à chacun de mieux gérer ses périodes de congés en fonction de ses contraintes familiales.

#### Les autres règles ne changent pas :

A minimum, 80% des jours de congés annuels principaux sont pris au cours de cette période. Jusqu'à 20% des jours de congés annuels principaux au sein d'une direction peuvent être pris en dehors de la période de référence.

**Pour la CGT, les congés, ce doit être un espace de liberté, un moment pour se ressourcer et profiter de notre temps libre... La direction a enfin accordé un peu plus de souplesse... pas trop tôt !**

Dans tous les cas, si vous avez des problèmes de congés ou que vous constatez des dérives dans l'application des règles des congés dans votre secteur, n'hésitez pas à contacter un élu CGT afin que l'on puisse intervenir auprès de la direction rapidement.

#### Période de fin d'année : 5ème semaine et fermeture

La direction indique que les Mercredi 24/ Vendredi 26/ Lundi 29/ Mardi 30 et Mercredi 31 décembre seront pris au titre de la cinquième semaine de congés payés 2014 et que l'établissement sera fermé du Mercredi 24 Décembre au Mercredi 31 Décembre 2014 Inclus.

**Commentaire CGT :** La direction choisit encore de nous imposer une fermeture de l'établissement et prend notre 5<sup>e</sup> semaine pour cela. On a vu les autres années comment cela se passait : le site n'est réellement pas fermé, dans des services, ont fait appel à des salariés pour venir dans cette période et la direction n'a toujours pas fournis le moindre bilan chiffré des gains que cela est supposé lui faire gagner.

Si cette période de fin d'année peut correspondre à une demande de congés d'une partie des salariés, pour autant elle fait des mécontents. La 5<sup>e</sup> semaine devrait être à notre libre choix et la direction n'a pas à imposer cette période de congés. Qu'elle donne là aussi plus de souplesse.

**Ça ne lui coûterait pas grand-chose et cela permettrait à chacun de mieux profiter de ses vacances ou de gérer ses contraintes familiales au mieux !**

## Changement de contrat ISS : les salariés s'organisent

Après PEI (nettoyage), le patrimoine vers COFELY, les problèmes chez SAMSIC (sureté, sécurité incendie), Ce sont les salariés d'ISS (logistique, navettes, magasins...), qui sont en train de faire les frais des politiques de Renault, liées aux changements de contrats.

A ce jour, la direction d'ISS continue de jouer la montre et entretient le flou. Aucune information précise concernant leur avenir n'est communiquée aux salariés d'ISS par leur direction alors que la date de fin de contrat (Fin 2013) approche à grand pas

**Avec la CGT, la CFDT d'ISS et la CGT Renault Lardy, les salariés d'ISS ont commencé à s'organiser.**

Nous avons travaillé un courrier à destination de l'inspection du travail de la Seine-Saint-Denis et de l'Essonne.

Ce courrier demande à ce que l'inspection du travail intervienne pour que soit respecté l'article L 1224 -1 qui stipule que lorsqu'il y a un changement de contrat, le prestataire reprenneur doit embaucher tous les salariés qui travaillaient sur le site.

Cet article est en fait l'équivalent à l'annexe 7 de la convention collective du nettoyage ou de la restauration qui avait permis à tous les salariés de TFN de passer vers PEI par exemple.

Ce courrier pointe également les défauts de procédures puisqu'il n'y a eu aucune consultation ni du CE ni du CHSCT concernant la perte de contrat liant ISS et le donneur d'ordre renault.

Nous avons demandé l'intervention de l'inspection du travail auprès du nouveau prestataire Veolia-VESTALIA pour que soit respectée la loi

**Ce courrier a été signé par la quasi totalité des salariés d'ISS Lardy, mais aussi par la CGT et de la CFDT d'ISS ainsi que par la CGT renault Lardy.**

Nous ne pouvons accepter que des salariés fassent les frais des changements de prestataires successifs édictés par Renault. La direction fait des choix, elle doit aussi assumer la totalité des conséquences et faire en sorte que la loi soit respectée.

En tant que donneur d'ordre, Renault porte une part de responsabilité dans ce qui se passe aujourd'hui sur le transfert des salariés ISS vers Veolia-VESTALIA

La CGT Lardy a demandé à ce que la direction Renault intervienne auprès de la direction de Veolia-VESTALIA pour qu'elle respecte la loi, c'est-à-dire le transfert de tous les contrats des salariés d'ISS du site de Renault Lardy dès le 1° janvier 2014, par l'application de l'article L1224-1.

**Il n'est pas acceptable que Renault travaille avec des entreprises qui ne respectent ni les lois et ni les salariés.**

## SAMSIC :

**Bruno Richer n'a toujours pas été autorisé à revenir travailler sur le site de Renault Lardy**

Cette affaire abracadabrante n'est toujours pas résolue. L'avenir de Bruno est toujours en suspens...

Bruno a été convoqué le 18 octobre à entretien préalable, indiquant que la direction SAMSIC serait amenée à envisager à son égard une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement !

Pour notre part, cet entretien n'a fait que confirmer ce qu'on dit depuis le début : ce dossier est vide.

Les seuls arguments qu'a pu avancer la direction SAMSIC concernent le refus de prendre un nouveau poste. Refus que Bruno a parfaitement argumenté en indiquant que les postes proposés ne correspondaient pas à son contrat de travail.

Sur le fait que Bruno soit interdit de travail sur le site de Lardy, aucun reproche n'a pu être apporté par SAMSIC. Ceci ne fait que confirmer que SAMSIC est en train de mettre en place une décision prise par les Services de Sécurité Renault.

Depuis cet entretien, aucune nouvelle de la direction de SAMSIC !

Les pratiques de la direction SAMSIC sont totalement inacceptables. Mais il est tout aussi inacceptable que la direction de Renault laisse faire.

La réaction des salariés de Lardy a été extrêmement importante. Plus de 550 signatures de pétitions en quelques jours, c'est du jamais vu à Lardy. Les directions de Renault et de SAMSIC doivent l'entendre et le prendre en compte.

**Le « dossier » de Bruno est vide. Il n'y a rien de réel et sérieux à lui reprocher. Il doit pouvoir revenir travailler normalement à Lardy.**

**Tout doit être mis en œuvre pour que cela se fasse maintenant, dans les plus brefs délais.**

**la CGT**  **Une force à vos côtés à Rueil Lardy**



UGICT

ingénierie lardy