



Mettre un coup d'arrêt à la casse de nos emplois et de nos métiers

UGICT

25/11/13

La politique cœur / non-cœur est la conséquence directe de l'accord de compétitivité qui supprime 2500 emplois dans l'ingénierie en 3 ans. Mais c'est également la poursuite de la stratégie de la direction qui pousse de plus en plus à l'externalisation de nos métiers et de nos compétences.

Une politique assumée de casse de nos emplois

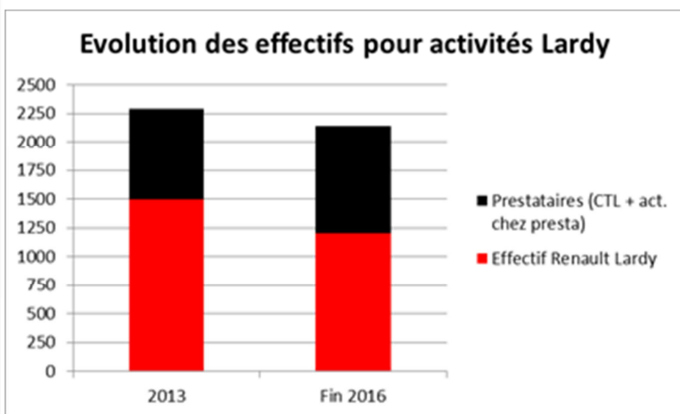
Il s'agit donc bien d'une politique assumée de casse de nos emplois et de nos métiers. Depuis maintenant plus de 6 ans, les embauches sont bloquées et les départs en retraite anticipée sont favorisés. La conséquence pour ceux qui restent est une dégradation continue des conditions de travail. **Dans les secteurs, tous les salariés font le constat d'une désorganisation complète, de décisions incompréhensibles (arrêt des projets, mobilités poussées de personnes compétentes,...).**

Ce que la direction veut mettre en place avec la politique cœur / non-cœur n'est rien d'autre que l'accélération de ces décisions qui sur le terrain provoquent souffrance, crainte pour l'avenir et dégradation de l'ambiance de travail. Mais comme cette politique va toucher de nombreux secteurs en quelques mois, ce doit être l'occasion pour nous, salariés, de mettre un frein à la casse continue de nos emplois et de nos métiers.

En 3 ans (durée de l'accord de compétitivité), il est prévu une baisse de 20% des effectifs Renault. A Lardy, où nous sommes actuellement 1500 Renault, cela voudrait dire le départ non remplacé de 300 salariés. Et comme du travail, il y en a (nouvelles normes EU6, hybride, baisse consommation,...), la direction au lieu d'embaucher, cherche à sous-traiter.

Cela signifie qu'indépendamment de la charge de travail et du nombre de départs en retraite, la direction, si on la laisse poursuivre cette stratégie, n'embauchera des Renault qu'au compte-goutte et ce, jusqu'à nouvel ordre.

C'est donc maintenant qu'il faut réagir ! Nous ne devons pas attendre d'être au pied du mur, avec des effectifs Renault qui auront encore diminué comme peau de chagrin.



La direction n'a pas fourni les chiffres qui permettent de montrer l'augmentation de la sous-traitance induite par la politique cœur / non-cœur. A partir d'hypothèses simples, nous avons essayé de calculer ce que cela pouvait signifier pour un centre comme Lardy. Il s'agirait d'une augmentation de plus de 25% de la sous-traitance sur 3 ans (en comptant prestataires sur site et sous-traitance complète d'activités).

Baisse globale des effectifs, augmentation de l'externalisation, il faut dire STOP dès maintenant. Du travail, il y en a ! De l'argent, il y

en a ! Il faut embaucher au lieu de casser nos métiers !

Des métiers que Renault voudrait mettre sur la sellette

Lors du dernier CE sur la question, la direction a présenté un premier état de la cotation de nos métiers. Elle a refusé pendant deux semaines de fournir ce document aux syndicats et ne l'a envoyé qu'au début de cette semaine.

En voici une extraction pour les métiers les plus représentés à Lardy :

cœur

- CP Amont
- ISP
- IAQs
- Resp. Compétences Formation Metier
- Spe Metier R & AE
- Spé. Metier Simu. Num.
- Expert Leader / Expert / Référent
- Spé Metiers Phy.
- Pilote Innovation
- Archi Metier Syst.
- CP Innov.
- Pilote GSFA
- Ing. Cadrage Amont
- Pilote Homol./Reglt
- Leader Ingenierie
- Spécialiste Metier Conception P/P
- Pilote Composants
- Spécialiste Matériaux Calculs & Procédes
- Pilote Dvpt Elec
- Concepteur Fonction
- Spe. Metier Prest
- PPC
- Conc. Analyste Simu. Numérique

non cœur

- Analyste Essai/Prestation
- Spe. Validation
- Spécialiste Essais
- AT.maintenance Moyen d'Essai
- Prep. Prototype
- Gest. de Données Techniques
- Planif./Anim.Delais
- Anim Std & Proc.
- Techn. methodes logistiques
- Analyste Mesures & Etudes Matériaux
- Analyste Mesure
- Auditeur SQ
- Pilote Fabrication Prototype
- Pilote Essais Val.
- Org. Transport
- Animateur BdD
- Resp. Synthese MAP Energetique
- Spe. MMM Essais
- Spe MAP Energ.
- MAP Mecanique
- CP Systeme Essai
- Incidentologue
- MAP Process
- Tech & opérateur logistique flux pieces / magasinier
- Preparateur Support Essai
- Monteur Prototype
- Usineur Prototype
- Tech. Meca. Usineur
- Preparateur Atelier
- Essayeur Vehicule Prototype
- Spécialiste Analyse de la Concurrence

Ingénierie Lardy



UGICT

ingénierie lardy

La direction veut clairement mettre sur la sellette les APR et les professionnels, tous décrétés comme très éloignés du cœur de métier. Quels postes va-t-elle proposer à ces salariés quand leur poste sera sous-traité ? Nous rappelons qu'il est du devoir de l'employeur de proposer un poste en rapport avec les compétences du salarié ou d'assurer sa formation.

Et il ne s'agit que d'une première étape. Qui peut assurer qu'un salarié « cœur » aujourd'hui le restera demain ? La cotation est complètement arbitraire et ne correspond en rien aux réalités de terrain.

Il faut refuser de se laisser diviser et ne surtout pas pousser un ouf de soulagement si on apprend que notre secteur est provisoirement « cœur de métier ».

Rétention des informations : qui ment ? Les directeurs ou les chefs de service ?

Suite au CE de novembre, la direction a enfin accepté d'envoyer en début de semaine le document qu'elle avait présentée en séance. Il y est clairement indiqué que la politique cœur / non-cœur est entrée dans une phase active puisque les entreprises sous-traitantes sont en train d'être choisies.

Un planning de redescente des informations concrètes sur qui sera cœur et qui sera non-cœur est même indiqué :

DEPLOIEMENT EN INTERNE DE LA DEMARCHE CŒUR DE METIER

- CCE du 16 octobre
- CE du 29 ou 30 octobre sur les sites concernés
- Amphis Chef de Service les 7 et 8 novembre pour déploiement aux Chefs d'UET sur taux de cœur par fonction, métiers à renforcer ou à réorienter, référentiel des savoirs, plan d'action de l'UET
- Information fin novembre de chaque collaborateur par son manager sur sa fonction (en lien avec la nouvelle organisation de l'Ingénierie) et sur les orientations GPEC (compétences stables, critiques et sensibles)
- Information avant fin janvier 2014 lors de l'entretien individuel de chaque collaborateur par son manager sur évolution ou non de son métier, date si évolution, plan d'action et calendrier, plan de formation

On y lit que les chefs de service ont été informés il y a 2 semaines en amphi et qu'ils sont censés déployer auprès des CUET. Or, dans la plupart des secteurs, les CdS nient avoir les informations. **Alors, qui ment ? Ceux qui ont présenté ces documents aux syndicats ou les CdS ?**

Dans le même temps, nous avons reçu, accompagnant la magnifique brochure sur le « facilitateur », une très belle lettre de M. Aghulon. Dans celle-ci, il nous demande de mettre en œuvre des « relations professionnelles de qualité franches, loyales et respectueuses de tous ». Ils se moquent vraiment de nous ! **« Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais », c'est le seul principe qu'ils appliquent !**

Seule une réaction collective pourra les freiner

Des rassemblements sur les 20 min de pause ont déjà eu lieu dans plusieurs secteurs. Des demandes ont été formulées auprès des principaux directeurs pour avoir des informations concrètes sur ce qui se préparait. D'un même élan, ils ont répondu qu'il était trop tôt pour... répondre !

Il faut maintenant passer à l'étape supérieure. Dès que les informations seront redescendues dans les secteurs, il faudra réagir collectivement en se réunissant pour s'organiser et décider de ce que l'on fait pour s'opposer à la casse de nos emplois et de nos métiers.

Non à l'externalisation ! Ce qu'il faut, c'est des embauches et des moyens pour travailler !



A Flins également, on réclame des embauches

Dans les usines, la question qui préoccupe les salariés n'est pas la politique cœur/non-cœur. Cependant, la question des embauches est bien présente, notamment à Flins où la CGT revendique l'embauche des 935 intérimaires présents sur le site (sur 3800 salariés). Selon la direction, ces intérimaires seraient, pour la moitié, présents pour un surcroît d'activité. Surcroît inexistant puisque l'usine produit aujourd'hui bien moins de véhicules qu'il y a quelques années. Pour l'autre moitié, ils seraient là pour remplacer des salariés absents. C'est bien sûr un faux prétexte puisque les salariés absents sont ceux que la direction n'embauche pas depuis maintenant plusieurs années !

Ces salariés intérimaires occupent un poste de travail et cela durant toute l'année en permanence. Ils doivent être embauchés tout de suite !