



UGICT

Quel avenir pour l'ingénierie Renault ?

Réorganisation, fermeture de Rueil, stratégie cœur de métier, la direction poursuit de plus belle la déclinaison de l'accord de compétitivité de mars 2013.

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, la phase concrète arrive maintenant. Entre la réorganisation, la fermeture de Rueil et très bientôt le Cœur / NON Cœur, nous allons sentir de très près les conséquences de cet accord.

Des conséquences, que la direction avait clairement annoncées dans l'accord de compétitivité au moment des négociations.

La baisse drastique des effectifs

Moins 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 DA (Dispense d'Activité) qui partent du jour au lendemain, on voit déjà qu'il y a des trous dans les équipes. Ces salariés ne sont bien évidemment pas remplacés et la charge retombe sur ceux qui restent.

Sans parler de la désorganisation de ce que cela crée ou les pertes de savoir puisque ces salariés partent quasiment du jour au lendemain. Certaines personnes, y compris des hiérarchies se désolent avec raison que chez Renault, la direction soit contente quand quelqu'un s'en aille ! Et ce sont souvent des gens avec expérience et compétences élevées qui partent trouver ailleurs des offres d'emplois bien plus motivantes et intéressantes. Après on nous parle de la « perte de nos métiers » !

Réorganisation de l'ingénierie et fermeture de Rueil

On a eu droit avant l'été à une réorganisation. Maintenant, sous le terme poli de « Regroupement géographique des ingénieries et de transfert des équipes et activités associées », la direction ferme le site de Rueil.

- 1240 personnes de Rueil seraient concernées par un transfert des activités au Technocentre et 33 personnes par un transfert des activités à Cléon.
- Pour Lardy, il y aurait 6 postes de la DE-TM à Lardy réalisant l'instrumentation des composants moteurs prototypes relocalisés à la DE-TP à Cléon.
- Le gros du déménagement se ferait été 2014 avec de Juillet à Décembre 2014 : Transfert de la Mécanique et de ses fonctions supports (DEIF, DISG, RH....) du CTR vers le TCR.

Cette fermeture va avoir des conséquences directes sur les salariés de Rueil, dans leur vie quotidienne mais aussi sur l'ensemble des problèmes de fonctionnement qu'elle va créer dans la période.

Sur ce projet, la direction a réussi à faire l'unanimité contre elle. Lors du CCE consultatif, tous les syndicats ont voté contre ce projet de transfert des salariés de Rueil vers le TCR. Pour autant, la direction ne tiendra pas compte de cet avis et va continuer à avancer de plus belle.

Pour Lardy, quelles conséquences ?

Quel avenir pour l'instrumentation ?

6 postes de la DE-TM réalisant l'instrumentation des composants moteurs prototypes seraient relocalisés à la DE-TP à Cléon.

Comme pour le CRPM dont 33 postes partent à Cléon, la direction affirme nous avoir entendus. Ce sont des postes et pas des « gens ». Ainsi, aucun salarié ne voulant aller à Cléon n'y sera contraint.

Pour autant, la question de l'avenir de l'UET instrumentation ainsi que des salariés qui la composent est posée. Pour le moment, la direction se veut rassurante sauf que nous avons réuni les salariés concernés et qu'ils n'arrivent pas à avoir de réponses précises sur leur avenir. La direction doit les informer au plus tôt et ne pas laisser des salariés sur le carreau subir les conséquences de ses choix.

ingénierie Lardy



UGICT

Ingénierie Lardy

Quel statut pour l'établissement de Lardy ?

Chacun y allait de sa supposition (on serait rattaché au Technocentre, Lardy serait regroupé avec VSF ou Aubevoye...). La réponse définitive est tombée : la direction a indiqué que le nombre d'établissements Ingénierie/Tertiaire en Ile-de-France resterait inchangé :

- Technocentre Guyancourt – Aubevoye
- Renault Siège
- Lardy
- Villiers-Saint-Frédéric

On sera donc un établissement à part entière. Par contre, la direction a été incapable de nous préciser comment on va passer du statut juridique d'Etablissement Rueil-Lardy à Etablissement Lardy. Cela n'a pas un impact direct pour les salariés. Par contre, ça en a un sur le Comité d'Etablissement.

Quel avenir pour le Comité d'Etablissement ?

La direction indique qu'« Il n'y aurait donc aucun impact sur le nombre de Comités d'Etablissements, le périmètre du C.E. de l'établissement Rueil-Lardy étant simplement modifié. ». C'est bien joli, sauf que concrètement, ça ne veut rien dire sur le plan juridique. Ce qu'il faut, et qu'on a demandé de manière urgente à la direction, c'est le statut légal du futur établissement et comment elle passe de l'un à l'autre.

Lors du premier projet de fermeture de Rueil au moment du PRL, la direction avaient entretenu le flou très longtemps. Nous lui avons demandé de ne pas refaire de même et d'assumer ses responsabilités.

En effet, ce statut a une importance dans la manière dont on va devoir gérer la transition au niveau du CE aussi bien pour la gestion des affaires sociales du CE (vacances, WE, culture, sport, locaux...) que pour l'avenir des salariés employés par le CE (les salariés qui travaillent au CE, ne sont pas des salariés Renault. Ils sont directement salariés du CE Rueil – Lardy).

La direction doit assumer les conséquences de ces choix et celui de la fermeture de Rueil lui revient. Les salariés employés par le CE de Rueil sont particulièrement inquiets. Au-delà des transferts qui devraient normalement se faire vers le CE du Technocentre, nous avons demandé à la direction de regarder des reclassements en interne Renault.

Cœur et NON Cœur : encore plus de prestation et d'externalisation

Cette stratégie fait entièrement partie de l'accord de compétitivité. La direction est en train d'avancer ses pions sans donner aucune information ni aux salariés, ni aux organisations syndicales. Pour autant, cette stratégie va avoir des conséquences particulièrement néfastes pour l'avenir de l'ingénierie et pour les salariés qui restent.

En effet, 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, couplée à une externalisation chez des fournisseurs

En effet 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 stratégie 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.

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.

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

Un soutien massif pour Bruno



UGICT

Les pompiers SAMSIC Lardy ont signé très majoritairement une pétition demandant la réaffectation de Bruno RICHER à Lardy.

LA CGT et SUD Renault Lardy, la CFTC et l'UNSA SAMSIC ont lancé une pétition de soutien pour que Bruno Richer, chef d'équipe à Lardy, puisse reprendre son travail dans des conditions normales sur le site de Lardy.

A ce jour, nous avons été plus de 550 à signer cette pétition.

C'est un soutien encore plus fort que pour la précédente initiative pour laquelle SAMSIC, à la demande des responsables de la sécurité Renault, avait tenté de licencier le responsable SAMSIC du site de Lardy. La direction doit le prendre en compte.

Nous sommes nombreux à dire que nous ne laisserons pas l'arbitraire et l'injustice se développer sur notre site. Dans ce dossier, la direction Renault porte une part de responsabilité. Elle ne peut pas laisser exister ni perdurer de tels procédés sur son site que ce soit pour des salariés Renault ou des salariés d'entreprises de sous-traitance ou prestation.

Bruno RICHER est convoqué par la direction de SAMSIC vendredi 4 octobre à 14H00. Une solution d'apaisement doit être trouvée afin que M Bruno RICHER puisse revenir travailler dans les plus brefs délais à Lardy et retrouver son activité.

???

Pour ceux qui veulent encore signer cette pétition Merci de nous la faire parvenir

- par FAX au 01.76.89 04 05

- En scannant et à envoyant à : cgtrenaultlardy@wanadoo.fr

PETITION DE SOUTIEN

Nous, résidents du CTL, demandons :

- ➔ QUE BRUNO RICHER, CHEF D'EQUIPE A LARDY, PUISSE REPRENDRE SON TRAVAIL DANS DES CONDITIONS NORMALES SUR LE SITE DE LARDY.
- ➔ QUE LES POMPIERS NE SUBISSENT PAS DE PRESSIONS POUR FAIRE DES FOUILLES DE SAC ET DES CONTROLES RADARS
- ➔ QUE RENAULT ET SAMSIC METTENT A LA DISPOSITION DES POMPIERS LE MATERIEL NECESSAIRE ET EN ETAT DE FOCNTIONNEMENT, POUR QUE TOUS LES SALARIES DE SAMSIC PUISSENT SE PROTEGER ET ASSURER LEURS MISSIONS DANS DES CONDITIONS NORMALES

Par cette pétition, nous tenons à affirmer que les revendications légitimes des salariés de Samsic sont la condition de notre sécurité au travail.

Nom et prénom	Service / Entreprise	Signature

???

Calcul des horaires journaliers : Erratum !

Pas facile de s'y retrouver dans le calcul des horaires journaliers avec la mise en place des nouveaux horaires. En plus, dans notre dernier tract, nous nous somme emmêlées les pincesaux. Voici donc la rectification en page suivante avec le calcul en Heures pour chacun des jours.

Cela permettra à chacun de vérifier, sur sa feuille de paye, ce qui lui est retiré à chaque fois qu'il pose des congés.

Nous invitons donc tous les salariés qui ont déposé des CTI ou des jours de compteur transitoire à vérifier exactement combien d'heures leur ont été retirées (ce devrait être 6,88 h pour un vendredi posé en CTI ou CT). En cas de problème n'hésitez pas à contacter un élu...

ingénierie lardy



RECAPITULATIF HORAIRES Hebdomadaires / journalières

AVANT Juillet 2013				
	Par SEMAINE		Par JOUR	
	H ₁ : mn	H : mn	H ₁ : mn	H : mn
PRESENCE hors repas	39,00	39 h 00 mn	7,80	7 h 48 mn
Temps de Travail Effectif	37,33	37 h 20 mn	7,467	7 h 28 mn

= présence sur le lieu de travail, 20 mn de pause comprises

(= TTE) = horaires officielles de travail - pause 20 mn & repas (1h)

= durée du travail rémunérée

- 35 mn hebdomadaires
retirées sur le VENDREDI

DEPUIS Juillet 2013						
	par semaine		théorique (= moyenne / sem)		REEL Appliqué	
	H ₁ : mn	H : mn	H ₁ : mn	H : mn	du Lundi au Jeudi	VENDREDI
PRESENCE hors repas	38,42	38 h 25 mn	7,68	7 h 41 mn	7,80	7 h 48 mn
Temps de Travail Effectif	36,75	36 h 45 mn	7,35	7 h 21 mn	7,467	7 h 28 mn
		nouveau			inchangé	
					H ₁ : mn	H : mn
					7,22	7 h 13 mn
					6,88	6 h 53 mn
					nouveau	