



Renault Lardy



Renault Lardy

## Confinons les attaques de la direction !

# Plan de départs, prestataires virés, avenir de Lardy menacé : Ne nous laissons pas faire !

### **RDV mardi 10/11 à 10h pour s'informer et protester contre le plan**

Cliquez sur le lien Teams pour participer à distance : [Cliquez ici pour participer à la réunion](#)

Le retour en force de l'épidémie de Covid-19 et le reconfinement ne mettent aucunement en pause les attaques de la direction. Bien au contraire, elle essaie de profiter de l'incertitude économique que la crise sanitaire engendre pour accélérer la régression sociale.

Dans le cadre des économies de 2 milliards d'euros, décidées en février 2020 (avant la crise sanitaire...), le plan de départs va durement toucher l'ingénierie et le tertiaire avec **2500 suppressions d'emplois entre mi-décembre 2019 et fin juillet 2021**. La 3ème réunion de « négociation » a donné des éléments sur les reconversions prévues également dans ce plan. La réorganisation de la DEA-M, prévue pour le 1er décembre, confirme la réduction drastique des activités Diesel, le nombre important de reconversions et l'augmentation de la taille des équipes. Si elle entérine une baisse de moyens humains et matériels dans le domaine des motorisations thermiques, **elle ne donne pas de perspective positive sur le développement des activités hybrides et électriques** : très inquiétant !

Sur le terrain, **les économies ont déjà des conséquences extrêmement concrètes** : la direction reconnaît 250 départs de salariés sous-traitants à la DEA-TM et à la DEA-M en 2020 mais depuis la mi-2019, ce seraient déjà plus de 300 salariés sous-traitants qui ont été mis en dehors du site. Et cela s'est déjà traduit par des inter-contrats, des ruptures conventionnelles et des licenciements. La situation **des sous-traitants Segula chargés du contrat Atelier-Logistique DEA-TM** est symptomatique de ce qui attend bon nombre d'entre eux dans les mois à venir : la perte du contrat par leur société laisse entre 50 et 70 salariés dans le flou le plus total quant à leur avenir. **Déménagement, démission ou licenciement : ce n'est pas à eux et à leur famille de payer les choix financiers de Renault.**

C'est tout simplement **l'avenir même des activités du site de Lardy qui est en jeu**. Effectif Renault divisé par 2 depuis 2008, investissements divisés par 2 depuis 2018, bancs d'essais moteurs divisés par 2 depuis 2017 : il est grand temps que l'ensemble des salariés du site prenne la mesure de la menace qui plane sur l'avenir du site.

Pour toutes ces raisons, malgré le reconfinement, malgré le télétravail, notre rôle en tant qu'organisation syndicale est d'informer, d'alerter et de construire une réaction collective qui permette de maintenir les emplois, les activités et l'avenir du site de Lardy.

**Nous proposons de nous réunir mardi 10 novembre pour échanger sur les « négociations » du plan, sur les reconversions et sur la situation des sous-traitants.**

**RDV mardi 10/11 à 10h (virtuellement par TEAMS [Cliquez ici pour participer à la réunion](#) et en présence devant le CTL avec respect des gestes barrières)**

**Ne nous laissons pas faire ! Renault et prestataires, défendons l'avenir de nos emplois à Lardy !**

Il n'y a aucune raison d'accepter que le site chargé de développer les motorisations futures de Renault et de réduire la pollution soit sacrifié sur l'autel des réductions de coûts. Du travail dans la R&D, il y en a à foison : développer les emplois, les compétences et les moyens, c'est une obligation tant sociale qu'écologique.

## Plan de départs : compte-rendu de la 3<sup>ème</sup> réunion de « négociation »

- Le dispositif Rupture Conventionnelle Collective a pour objectif de faire partir 1900 salariés dans l'ingénierie et le tertiaire entre décembre 2020 et juillet 2021. A cela, il faut ajouter 600 départs « naturels » en 2020 (retraite, démissions, ruptures conventionnelles « individuelles »), un nombre encore indéterminé de départs « naturels » en 2021 et 2022 ainsi que les Dispenses d'Activités de 2021 ! La saignée s'annonce donc encore plus importante que prévu... Dans ce contexte, les 200 embauches CDI annoncées pour 2021 ne sont qu'anecdotiques.
- La direction envisage un recours au dispositif A.R.M.E. (Activité Réduite dans le Maintien de l'Emploi) qui consisterait à mettre des salariés en chômage partiel (**avec une rémunération réduite**) et à les reconverter par des formations **sur leur temps chômé**. Elle envisage aussi l'utilisation de notre Compte Personnel de Formation pour nous imposer des reconversions : inadmissible ! Si nos métiers évoluent, c'est à la direction de prendre intégralement en charge les formations sans baisser nos rémunérations par le chômage partiel ou prendre sur notre CPF.

## Salariés prestataires menacés : l'exemple du contrat Segula Atelier-Logistique DEA-TM

D'après la direction de l'Etablissement, le choix d'un autre sous-traitant que Segula pour la prestation « Atelier-Logistique » à la DEA-TM n'aurait pas « *qu'un but économique* ». Il s'appuierait sur « *une insatisfaction réelle et probante de la part de Renault sur le rendement et la mise à disposition de moyens de la part de Segula* ».

Pour nous, les problèmes rencontrés ces dernières années sont justement le fruit des décisions de mise en sous-traitance et de précarisation des salariés. Que la direction se plaigne aujourd'hui et rejette la faute sur les salariés prestataires, c'est le comble ! Depuis l'annonce du choix de Bertrandt comme nouveau prestataire, des offres d'emplois sont apparues sur Internet concernant les activités des ateliers de Lardy : il s'agit d'une société de rang 2 (Mincatec) ou d'intérim de 6 mois (GIF Emploi). D'après la direction de Renault, pour obtenir plus de qualité, il faudrait donc aller vers encore plus de précarité pour les salariés !

La situation des salariés de Segula va se reproduire avec d'autres contrats en cours de négociations. Face à ces logiques financières qui détruisent nos emplois et nos conditions de vie, la réponse ne peut être que collective. Aucun salarié ne doit rester sur le carreau : ceux qui veulent rester doivent se voir proposer un contrat stable par le nouveau prestataire et ceux qui veulent suivre leur entreprise se voir proposer des postes acceptables sur d'autres sites !

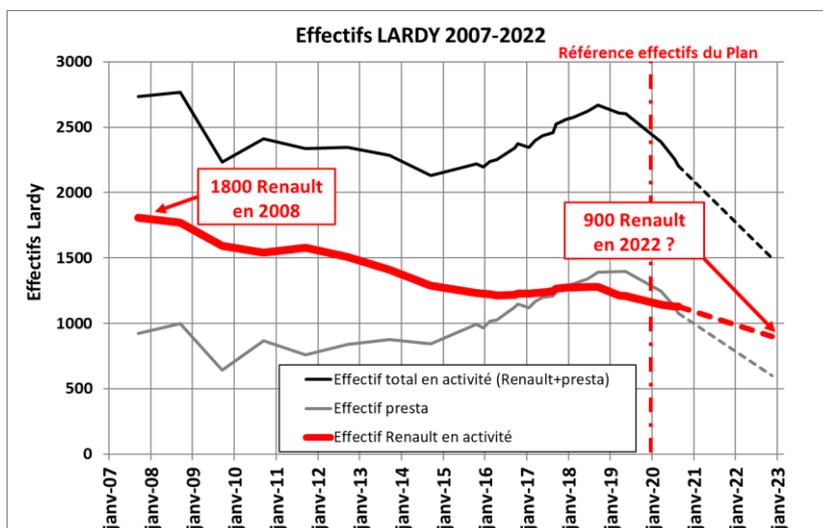
### Pour défendre l'avenir de nos emplois, tous les syndicats devraient se mettre en action

Nous avons initié une démarche intersyndicale depuis juin 2020 concernant l'avenir des activités de Lardy : CGT et SUD ont organisé des débrayages dès la fin du confinement, la CFDT et la CFE-CGC ne souhaitant pas y participer.

En octobre, nous avons de nouveau proposé une réunion à laquelle les 4 syndicats ont participé. Nous y avons proposé une heure de débrayage appelée par tous les syndicats pour afficher l'ampleur de nos inquiétudes.

La CFDT et la CFE-CGC disent partager nos constats alarmants sur l'avenir du site de Lardy. Pourtant, ils refusent d'appeler les salariés à se mobiliser pour le défendre. La CFE-CGC indique que son fonctionnement interne ne permet pas de décision autonome d'une section locale. La CFDT a énuméré toutes les bonnes raisons de ne pas se mobiliser. Puis a indiqué que les changements de sociétés de prestation étaient le « privilège » de l'employeur et que les conséquences n'étaient pas de notre ressort en tant que syndicat de Renault. Elle a ensuite réservé sa réponse concernant la mobilisation pour finalement annoncer que ce n'était pas encore le moment de se mettre en action.

S'ils partagent vraiment nos points de vue sur l'avenir de nos emplois à Lardy, les autres syndicats doivent sortir du carcan qu'ils s'imposent. Que nous diront-ils fin 2022, quand il y aura moins de 1500 salariés à Lardy (contre 2200 aujourd'hui) ? Qu'il est trop tard et qu'il aurait fallu se mobiliser avant ?



**L'attentisme est la pire des solutions et ceux qui le prônent devront assumer les conséquences de leurs choix. Nous continuerons de proposer de riposter tous ensemble face aux attaques de la direction générale.**