

Plan de départs, Externalisation de la maintenance, « Redimensionnement » du site de Lardy

Exigeons des garanties pour l'avenir de nos emplois !

La transition du « thermique » vers « l'électrique », le plan drastique de réduction des coûts, la réduction du plan gamme soulèvent de fortes inquiétudes.

Face au faible « succès » du plan de départs volontaires, la direction semble décidée à ne pas lever ces inquiétudes pour nous maintenir dans l'incertitude et nous pousser au départ.

Alors que des reconversions et des mobilités internes devraient être proposées aux salariés, la direction a décidé d'externaliser de force les salariés de la maintenance, d'annoncer à des salariés que leur poste n'était pas pérenne (sans leur proposer un autre poste) et parle aujourd'hui de « redimensionnement » du site de Lardy.

La mobilisation inédite qui s'est levée contre l'externalisation de la maintenance montre une prise de conscience de centaines de salariés que l'avenir de nos emplois est en jeu. Il faut la poursuivre et l'amplifier pour exiger des garanties concrètes de la part de Renault.

Assez des incertitudes et des pressions !

Dans les réunions organisées à la DEA-M pour présenter les mesures de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), les RH ont indiqué que l'objectif des 1900 départs « volontaires » pour l'ingénierie+tertiaire ne devrait pas être atteint.

Mais **les pressions** (plus ou moins subtiles) pour augmenter le nombre de départs **ne faiblissent pas**, bien au contraire.

Il a été annoncé à plusieurs salariés que **leur activité n'était plus pérenne à plus ou moins court terme** et qu'il fallait qu'ils trouvent une autre poste ailleurs. Si le nombre de postes accessibles sur Job Opportunities a augmenté ces dernières semaines (52 à la date du 28/06), l'écart est toujours important vis-à-vis des postes supprimés (158 annoncés à la DEA-T et DEA-M à Lardy en 2021). Par ailleurs, sur les 52 postes, 42 sont réservés à des cadres et donc inaccessibles pour les techniciens, qui représentent pourtant 48% des salariés Renault de Lardy !



Autre forme de pression, la **hausse significative du nombre de PPI** (Plan de Progrès Individuel) appliqués depuis le début de l'année (18 à Lardy contre 0 à 2 par an depuis 2012). Le directeur de la Commission de Proximité DEA-M a bien confirmé que **la hausse du nombre de PPI provenait des comités RH où la consigne avait été donnée de placer plus de salariés dans la notation « En-dessous des attendus du poste »** que les années précédentes, ce qui conduit à un PPI. Il a précisé que le nouveau nombre de 18 PPI pour un site comme Lardy était plus en phase avec d'autres entreprises.

On se demande sur quel benchmark la direction s'appuie et si ce benchmark recouvre aussi d'autres catégories, comme les licenciements pour insuffisance professionnelle !

Un « accompagnement social » des salariés de la maintenance qui s'annonce bien en-dessous du préjudice subi

Malgré l'expertise indépendante défavorable, malgré la ferme opposition des salariés concernés et la très forte mobilisation de soutien des salariés de l'ingénierie, la direction confirme son passage en force concernant l'externalisation de la maintenance. Elle a décidé d'ouvrir des « négociations » pour « accompagner » socialement le transfert des salariés chez P2M. En accord avec les salariés de la maintenance, qui ne veulent pas subir de préjudice financier en cas de passage à la sous-traitance, l'intersyndicale participe à ces négociations, tout en restant opposée à l'externalisation forcée.

Une première réunion de cadrage de ces négociations a eu lieu la semaine dernière et elle augure mal de ces discussions. Alors que le cabinet indépendant a chiffré à **6000 euros par an** ce que risquaient de perdre les



La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

Contact : cgt.lardy@renault.com
Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

salariés externalisés et que le passage à P2M ne leur donne pas le droit à la prime RCC, la direction considère que les salariés gardent un contrat de travail et qu'elle n'a pas de préjudice à compenser.

De même, elle indique que 7 mobilités internes (qui permettraient aux salariés qui le veulent de rester chez Renault) sont « confirmées ou très avancées » alors qu'il n'y en a qu'une seule qui est officielle et que bien d'autres sont bloquées pour des prétextes divers et variés.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ces négociations : les salariés de la maintenance se réunissent une fois par semaine pour échanger sur ces points et sur les moyens de faire aboutir leurs revendications.

Pas de projet d'avenir, la direction n'envisage qu'un « redimensionnement » du site...

Cela fait maintenant plusieurs mois que nous interpellons la direction concernant l'**absence de projet d'avenir pour le site de Lardy** dans le cadre de la transition des moteurs thermiques vers l'électrique. Les directeurs Métier venus en CSE ont présenté des visions « optimistes » de la situation, indiquant par exemple qu'« aujourd'hui 60 % des effectifs de la DEA-M travaillent sur une activité électrifiée ». Mais si l'on voit les activités purement « thermiques » se réduire à Lardy, il n'y a pas de hausse équivalent des activités « électrifiées ».

Cela pourrait être l'occasion de mettre plus de moyens humains et matériels sur les projets actuels et les projets d'avenir : travailler tous en répartissant le travail pour le réaliser dans de bonnes conditions. Mais, pour des raisons de rentabilité financière, c'est tout le contraire qui est fait. Certains salariés sont surchargés de travail et font face aux conséquences des plannings de développement encore plus réduits qu'habituellement. Pendant ce temps, d'autres salariés sont placés en sous-charge et s'inquiètent pour l'avenir immédiat de leur poste.

Avec la réduction du plan gamme et la suppression de moyens pour les activités d'innovation, c'est bien une baisse des activités du site qui est à l'ordre du jour tant que la direction ne prévoit pas de nouvelles activités sur le site de Lardy.

La direction de l'Etablissement n'a donné aucun élément sur ces sujets malgré les remontées des représentants du personnel. Quelle ne fut pas notre surprise d'apprendre en réunion de CSE la semaine dernière que la direction de l'immobilier et des services généraux travaillait sur des **évolutions du site**, notamment son « **redimensionnement** » dans le cadre de la baisse des effectifs.

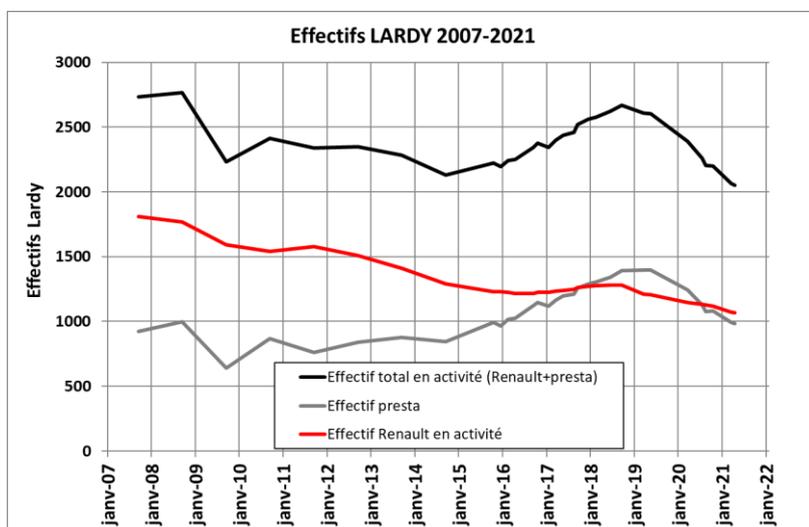
Ainsi, le regroupement des équipes MAP dans le L26 (allant de pair avec la transformation des actuels bureaux en bureaux paysagers) se prépare pour **libérer les bâtiments L47/48/58**. L'idée serait de réduire les coûts en fermant des bâtiments et préparer l'éventuelle implantation à Lardy d'une activité dont la **direction n'a pas voulu donner la nature**. La direction générale envisageant une optimisation immobilière des sites en Ile-de-France, le transfert d'activités d'un autre site est le plus probable.

Depuis fin 2018, 600 emplois ont été détruits à Lardy (400 emplois de sous-traitants et 200 emplois Renault), voir graphique ci-dessus. Le sort réservé aux salariés de la maintenance, que la direction dit ne pas pouvoir reconverter chez Renault en phase de réduction d'effectifs, va concerner tous les salariés qui travaillent aujourd'hui sur des activités dont on sait qu'elles vont être impactées par le passage à l'électrique.

C'est maintenant que nous devons exiger des garanties concrètes sur l'avenir de nos emplois. La direction a absolument besoin des projets qui sortent aujourd'hui et dans les années à venir de Lardy : sans notre travail, les pénalités CAFE se chiffrent en centaines de millions d'euros.

Nous ne pouvons attendre d'être au pied du mur pour réagir !

Poursuivons la mobilisation pour défendre les emplois et les activités du site de Lardy !





Nouveaux modes de travail : attention à notre avenir !

L'accord sur les nouveaux modes de travail qui comprend le télétravail a été signé par la CFDT, CFE-CGC et FO. Il commence à y avoir des redescendes d'informations dans certaines UET et les salariés sont surpris par la déclinaison de cet accord. La CGT n'a pas signé cet accord et vous en trouverez ci-dessous les multiples raisons.

Lors des négociations, la direction a clairement montré ses objectifs. Ce n'est pas un simple accord télétravail. Cet accord va beaucoup plus loin puisqu'il veut nous imposer des changements profonds dans nos manières de travailler. La préoccupation première de la Direction, ce n'est pas les conditions de travail des salariés... Son objectif premier, c'est de réduire les surfaces de bureaux pour réduire les coûts.

Plus de possibilité d'avoir 1 jour de télétravail !

De nombreux salariés avaient choisi cette possibilité du précédent accord et cela convenait très bien à leur équilibre vie professionnelles- vie privée. Avec le nouvel accord, ce ne sera plus possible. La Direction a décidé de ne proposer que des formules à 2 ou 3 jours de Télétravail. Si vous ne voulez pas passer à 2 ou 3 jours, alors vous aurez la possibilité d'avoir :

- Soit 15 jours par an de télétravail si votre poste est considéré comme télétravaillable mais la formule 2 jours mini ne vous convient pas.
- Soit 35 jours par an, si le poste n'est pas éligible au télétravail ou ne justifie pas 2 jours de télétravail par semaine.

En imposant 2 jours minimum, l'objectif est de pousser les salariés qui avaient 1 jour de télétravail à passer à la formule 2 jours. Ainsi, il y aura moins de monde sur les sites et c'est ce qui va permettre à la Direction de réduire les surfaces de bureaux.

Tous les salariés n'auront plus de bureau personnel, y compris ceux qui n'auraient pas choisi le télétravail !

- Les collaborateurs auront une zone de travail attribuée au lieu d'un poste.
- Les postes de travail individuels ne sont plus attribués nominativement.
- Un espace individuel : dans son secteur, chaque collaborateur bénéficie d'un grand casier nominatif pour ses effets personnels.

Commentaire CGT : suppression des bureaux individuels et augmentation du nombre de jours télétravaillé, c'est par ces 2 actions que la Direction compte gagner des places. Dès septembre, lors des nouvelles réimplantations la direction compte mettre en place les bureaux partagés. Après l'isolement lié au télétravail, ce sera la perte de nos repères que constitue notre bureau ! Toujours plus mobiles, toujours plus souples, voilà ce que la Direction attend de nous. Pour mieux nous éjecter par la suite ?

Quelques compensations nettement insuffisantes

Matériel : La dotation du matériel informatique est réduite à la fourniture d'un PC, d'une souris et d'un casque. L'écran supplémentaire est considéré comme du matériel spécifique à la discrétion du service. Pour le reste, il sera à la charge du télétravailleur, sauf équipements médicaux.

Pour les télétravailleurs inscrits dans le dispositif, l'enveloppe destinée à l'achat de matériel sera de 200€ à utiliser dans les 6 mois. Dans un délai de deux mois après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif télétravail, sous réserve de présentation de factures, les sommes engagées en 2020 pourront être prises en compte.

Indemnisation : Allocation mensuelle : 2 jours hebdo = 20 euros et 3 jours hebdo = 30 euros.

CHOIX DU SALARIE	Jours fixes télétravail	Pockets de jours	Télétravail à l'étranger	Réversibilité	Frais d'installation	Indemnités mensuelles	Espaces de travail
Formule 2 jours	2	35	oui		200 €	20 €	Pas de poste nominatif
Formule 3 jours	3	35			200 €	30 €	
100% Présentiel	-	15			-	-	
Activité non éligible aux formules	-	35			-	-	

Commentaire CGT : La réduction des surfaces de bureaux, ce sont des millions d'économies réalisées par Renault. En contrepartie du télétravail, la Direction n'a concédé que des miettes aux salariés. L'indemnité mensuelle ne couvre pas les charges supplémentaires dues au télétravail du logement (chauffage, électricité, etc..). De plus, il n'y a pas de subvention repas, ni de ticket restaurant. Les 200 € ne couvrent pas les frais de matériel. Ceux qui auront les moyens se paieront à leur frais le matériel nécessaire à leur activité professionnelle. Les autres auront des conditions de travail dégradées. Dans les deux cas les salariés sont perdants, soit financièrement soit en qualité de vie au travail.

En Italique : les textes issus des documents et présentations de la Direction

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

Contact : cgt.lardy@renault.com
Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)



Pour la CGT, le télétravail, pourquoi pas... mais pas n'importe quand, pas n'importe comment, et pas à n'importe quel prix !

Pour certains, le télétravail est bien vécu et présente des avantages. Mais pour d'autres, le télétravail a des conséquences non négligeables sur leurs conditions de travail et leur santé. Les propos du Médecin du travail, qui est intervenu en réunion de CSE, ne font que confirmer nos craintes. Il alerte sur des risques :

- de sur-engagements face à la complexité et à la charge démesurée des projets.
- de voir des gens travailler de 12H à 14H derrière leur ordinateur à la maison
- de travailler n'importe quand, sans s'arrêter, sans rupture entre vie professionnelle et vie personnelle
- de perte de lien social et d'isolement de certains salariés en citant des situations de jeunes ingénieurs qui ne sortent plus et restent chez eux dans 40 m²

Nous partageons cette analyse et l'accord de la Direction ne fait rien pour lever ces risques puisqu'il valide même que les salariés doivent rester connecté à l'entreprise.

« En dehors de ses périodes habituelles de travail, tout salarié bénéficie du droit de se déconnecter des outils numériques mis à sa disposition » - « Les salariés ne sont pas tenus, sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse, de répondre aux appels et différents messages (mail, teams, etc.) qui lui sont destinés pendant ces périodes ou qui peuvent induire du travail contraint pendant ces périodes ».

Commentaire CGT : ça paraît évident que l'on ait le droit de se déconnecter en dehors de notre temps de travail. Sauf que la 2^e phrase vient contredire la 1^e. On n'est pas obligé de répondre... mais comme la Direction précise que c'est « sauf en cas d'urgence », il faut bien que l'on consulte ses mails ou qu'on soit joignable pour savoir si c'est urgent ou pas. Du coup, on est donc censé être connecté, y compris hors de ses heures de travail !

Des conséquences qui peuvent être dramatique sur la santé

Différentes études montrent que les conséquences sur la santé peuvent être dramatiques : Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante... elles peuvent aller jusqu'aux maladies cardiovasculaires, dépression et anxiété, épuisement professionnel ou burnout voire même conduire au suicide.

Un autre phénomène est aussi très inquiétant. C'est la situation des salariés à qui la Direction a indiqué que leur poste allait être supprimé. Ces salariés vont se retrouver seuls chez eux, sans vision pour leur avenir, sans personne à qui parler et devant se débrouiller seules et à distance pour trouver un nouveau poste alors qu'il y en a très peu de proposé. Une situation à faire craquer pas mal de monde. Mais peut-être, est-ce là le but de la Direction pour atteindre ses objectifs de départs de l'entreprise ?

Conséquences pour notre avenir

Pour l'ensemble de ses raisons, la CGT n'a pas signé cet accord. Si dans certains cas, le télétravail apporte des points positifs, dans d'autres il a des conséquences importantes.

- **Faire du travail à domicile sur plusieurs jours, c'est faire la démonstration qu'on n'a plus besoin d'être en lien avec notre site de travail.** Alors, pour la Direction, pourquoi ne pas délocaliser ces postes dans des pays à « bas coûts » ? La Direction a déjà commencé ces délocalisations en faisant faire ce travail aux entreprises de prestation. Il est dorénavant indiqué dans leurs contrats qu'elles doivent mettre X% de leurs activités dans les pays à bas coûts. Et nos collègues prestataires en ont fait les frais notamment les planificateurs et les fonctions supports. A qui le tour ensuite ? Et pourquoi pas dans le futur, pour Renault, embaucher des « auto-entrepreneurs » à la place de salariés Renault ?

- **Ces choix de la Direction posent aussi la question de l'avenir des établissements de l'ingénierie.** Avec les baisses prévues des salariés Renault et prestataires, avec une forte proportion en télétravail, combien serons-nous encore présents sur les sites de Lardy, du Technocentre, de VSF et d'Aubevoive ? Alors, une fois qu'elle aura rationalisé les places de bureaux, pensons-nous réellement quelle va conserver autant de sites à moitié vides ? **C'est l'existence même des sites qui est en jeu.**

- **L'autre conséquence du télétravail, c'est notre difficulté à nous rassembler et à nous organiser collectivement face à la direction.** Nous le vivons en ce moment lorsqu'il faut mener la lutte contre l'externalisation de la maintenance. Près de la moitié des salariés sont absent du site, ils n'ont pas les tracts, ne sont pas présents pour les mobilisations. Dans ces conditions, rassembler plus de 300 salariés devant le site de Lardy est exceptionnel. Sauf que poursuivre le télétravail à un haut niveau, c'est parfait pour la Direction pour éviter toute contestation collective. Pourtant dans la période qui s'annonce, très compliquée pour l'avenir de Lardy, nous allons avoir besoin d'échanger, de nous rencontrer, de nous organiser. Sinon, nous risquons de nous retrouver tout seul face à la Direction et ce ne sera pas sans risque pour chacun des salariés !