

# Avenir de nos emplois et du site de Lardy :

## Assez de flou ! La direction nous doit des réponses !

Lors du CSE qui a eu lieu fin juillet, les directeurs des Essais (DEA-TM Essais Mécaniques et DEA-TV Essais Véhicule) sont venus présenter leur « vision » de la situation à Lardy en 2023.

En plus de ce sujet capital pour l'ensemble des salariés du site (salariés Renault comme sous-traitants), ce tract porte également sur la situation des salariés de la maintenance, externalisés de force, ainsi que sur la mise en place du télétravail avec l'application du nouvel accord.

**Les directeurs DEA-TM et TV assurent que le site est « pérenne »... mais annoncent 30% de réduction des effectifs et des investissements réduits de moitié !**

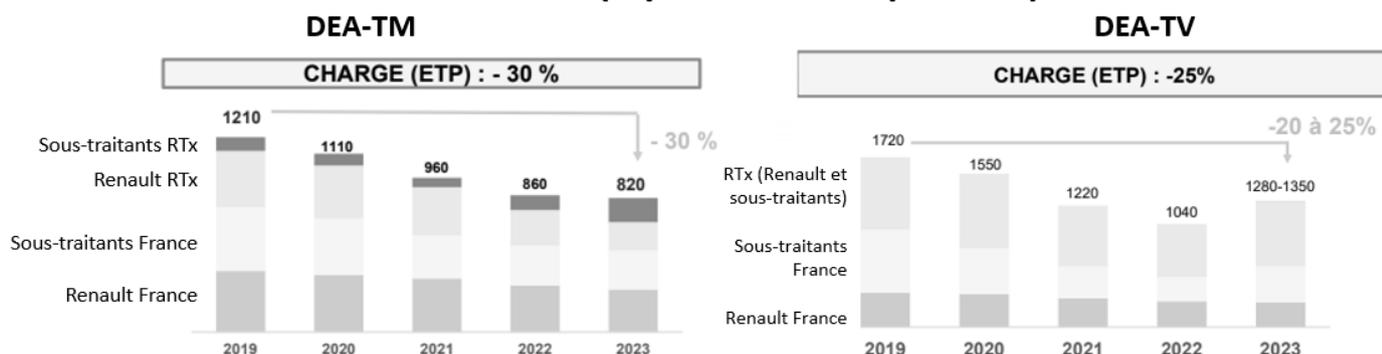
Les inquiétudes sont fortes dans l'ingénierie et particulièrement à Lardy. Le plan drastique de réduction des coûts annoncé en 2020, l'application du chômage partiel en dépit de l'activité réelle, la multiplication des départs (« volontaires » pour les salariés Renault, forcés pour les salariés sous-traitants) et les incertitudes soulevées par la bascule des moteurs « thermiques » vers l'électrique ont marqué le premier semestre 2021.

Avec la baisse des activités liées aux moteurs thermiques, nous interpellons la direction depuis des mois concernant ses projets pour le site de Lardy. Les directeurs de la Mécanique et des Essais sont intervenus en CSE début 2021 mais ils n'ont donné que le bilan de l'année écoulé et quelques perspectives pour l'année en cours. Il a fallu attendre fin juin 2021 et une présentation du responsable du patrimoine pour apprendre l'existence d'un projet de libération de plusieurs bâtiments (L47/48/58) afin d'accueillir une potentielle « nouvelle » activité à Lardy, sans confirmation de sa nature. C'est dans ce contexte que la venue des directeurs DEA-TM et TV en CSE fin juillet 2021 était attendue. En voici le compte-rendu.

**Qu'il y ait une baisse ou une hausse de la charge de travail prévisionnelle, dans les deux cas, la casse de l'emploi continue !**

La direction annonce une poursuite de la baisse des effectifs à la DEA-T par rapport au pic de charge de 2018 en 2022. Cette baisse se poursuivrait en 2023 à la DEA-TM en raison de la baisse des activités « thermiques » sans hausse significative des activités « électriques » alors qu'un rebond se réamorcerait à la DEA-TV à partir de 2023 avec l'arrivée de nouveaux véhicules. Mais, dans les 2 cas, la direction décide de supprimer des emplois Renault, dans des proportions très importantes : **-30% entre 2019 et 2023**. Quant à l'augmentation de la charge de travail à partir de 2023 à la DEA-TV, elle sera assurée par l'augmentation de la sous-traitance, donc par des emplois plus précaires.

### Nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein) Monde



Comment la direction compte-elle faire partir 30% de l'effectif Renault alors que, de l'aveu même de la direction, les objectifs de la Rupture Conventionnelle Collective ne seront pas atteints dans l'Ingénierie Produits ? Seule réponse des directeurs : si la tendance actuelle des départs (qui s'est accélérée par rapport au début de la RCC) se poursuit dans les années à venir, ils se disent « confiants » quant à l'atteinte de



l'objectif ! Tout cela alors que la RCC s'arrête en octobre 2021 ? Mais quelle autre forme de pression vont-ils trouver pour que l'hémorragie d'emplois se poursuive ?

Aujourd'hui, la direction veut faire croire que la baisse des emplois est une fatalité liée aux changements technologiques en cours. Mais la baisse brutale subie depuis fin 2018 est en réalité en premier lieu la conséquence du plan de réduction des coûts (réduction drastique de la gamme véhicules/moteurs, suppression des projets d'innovation, délocalisation des emplois de sous-traitants dans les RTx, etc.). Et la direction veut poursuivre dans cette voie : sur la période 2019-2023, si l'objectif est de supprimer 30% des emplois, les gains de « productivité » sont évalués sur la même période à 20%. Autrement dit, ce n'est pas tant le travail qui vient à manquer mais c'est la volonté de la direction de le faire faire plus vite, avec moins de monde et moins de moyens qui explique en grande partie cette nouvelle casse de l'emploi.

## Lardy, un site « pérenne » d'après les directeurs, mais aucune nouvelle activité et des investissements divisés par 2 !

Les directeurs ont répété que le site de Lardy était pérenne de part un taux d'utilisation des moyens d'essais prévu à 60-75% en 2023.

Ce taux d'utilisation moyen, qui semble être devenu un critère fondamental pour l'avenir des sites, cache de fortes disparités.

Ainsi, les bancs d'essais « moteurs thermiques » ne seraient utilisés qu'à 40%, ce qui augure de fermetures prochaines de cellules d'essais. A ce sujet, la direction a préparé la fermeture de l'aile L39D (dernière aile fonctionnant dans les bâtiments L39-40) mais M. Caron a démenti que la décision finale de fermeture ait été prise. D'après lui, la visibilité pour début 2022 est l'utilisation de 3 bancs dans cette aile, tandis que Renault cherche à louer les autres bancs à d'autres constructeurs ou équipementiers...

**Quant à l'activité « électrique », la direction n'a dévoilé aucune perspective de développement des moyens d'essais, qu'il s'agisse des moteurs ou des batteries.** Les moyens d'essais dédiés à l'électrique seraient saturés à l'horizon 2023, des centaines de salariés travaillant aujourd'hui sur les moteurs « thermiques » ou « hybrides » se posent des questions sur leur avenir professionnel mais la direction ne prévoit absolument rien de nouveau d'ici 2 à 5 ans. **Cette situation est plus qu'inquiétante.** Une fois de plus, ce sont les objectifs financiers à court terme qui dictent les décisions qui impactent directement nos emplois.

**Les salariés ne peuvent laisser cette situation en l'état : il va falloir nous mobiliser pour exiger des réponses claires, le maintien de tous les emplois et de véritables investissements pour l'avenir.**

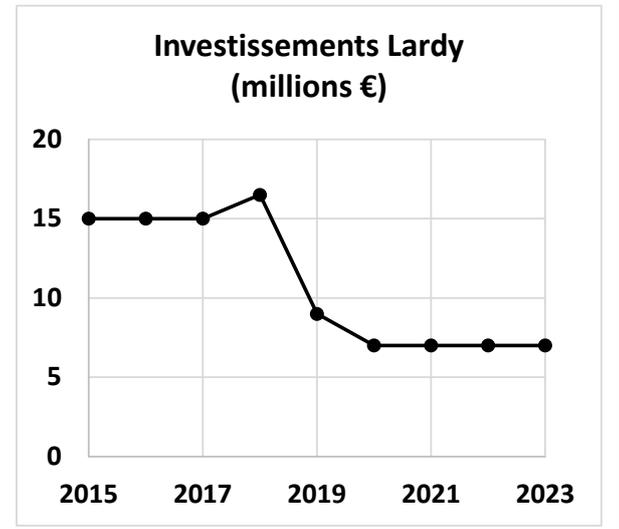
Élément important : le taux d'utilisation donné est obtenu en maintenant la répartition actuelle de l'activité entre France et RTx aux alentours de 60%/40%. Or, l'objectif fixé par le directeur de l'Ingénierie lors de l'annonce du plan d'économies était de transférer des activités dans les pays « à bas coûts salariaux » afin d'obtenir une répartition 40% France / 60% RTx. Nous savons que la direction a évalué ce que cela voudrait dire pour les Essais à Lardy : une utilisation à seulement 20% des capacités du site, ce qui signifierait son arrêt de mort. **Nous devons donc être extrêmement vigilants : toute nouvelle directive de réduction des coûts pourrait mettre en péril l'avenir du site. C'est maintenant qu'il faut tous réagir collectivement !**

### Un seul contrat de sous-traitance pour toute l'exploitation des moyens d'essais DEA-TM

Le directeur a annoncé que l'ensemble de l'exploitation des moyens d'essais DEA-TM (bancs moteurs, BàR, bancs d'organe, etc.) serait assuré par un seul prestataire début 2022. L'appel d'offres est en cours avec 3 sociétés envisagées. Comme souvent dans la période actuelle, il est à craindre que cette nouvelle organisation se fera au prix d'une réduction du nombre de salariés et d'une augmentation de la flexibilité. Si vous êtes concernés par cette situation, n'hésitez pas à nous contacter à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) (la CGT-Lardy est un syndicat de site, c'est-à-dire qu'elle défend tous les salariés du site, quels que soient leur statut et leur entreprise).

### Division des investissements par 2 : inacceptable face aux changements technologiques à venir, et très inquiétant pour l'avenir du site !

Les constructeurs annoncent un bouleversement historique de l'industrie automobile. Nous travaillons sur un site centré en bonne partie sur le développement des motorisations thermiques, hybrides et électriques, au cœur de ce bouleversement. Et la direction vient nous annoncer que les investissements sont divisés par 2 par rapport aux années 2015-2018 ! Inadmissible !



**Nous devons donc être extrêmement vigilants : toute nouvelle directive de réduction des coûts pourrait mettre en péril l'avenir du site. C'est maintenant qu'il faut tous réagir collectivement !**

La direction n'a pas attendu la fin de la RCC (Rupture Conventionnelle Collective) pour frapper fort : en mars 2021, elle annonçait l'externalisation de force de 27 salariés de la maintenance des moyens d'essais DEA-TM (dont 17 de Lardy). Par l'usage abusif d'une disposition du code travail, la direction cherchait à les obliger à partir dans une micro-entreprise sous-traitante (P2M, filiale d'Industrelec), sous peine de licenciement sans indemnités s'ils refusent.

L'origine de la décision ne fait pas de doutes : Gilles Le Borgne, qui avait externalisé le même secteur chez PSA en 2015 (avant d'externaliser 400 salariés au total la même année par les mêmes moyens), s'est personnellement engagé en avril lors d'un « Open Forum » à aller jusqu'au bout de l'opération.

Malgré la crise sanitaire, malgré le télétravail massif, une **mobilisation historique** de part son ampleur et sa durée s'est construite dans l'ingénierie. Plusieurs débrayages ont réuni des centaines de salariés à Lardy et Aubevoye, des actions ont eu lieu devant le Siège de Renault à Boulogne et au Technocentre. Une intersyndicale regroupant tous les syndicats et tous les sites de l'Ingénierie s'est constituée et maintenue.

Car, dès le départ, il a été clair pour nombre d'entre nous que ce que vivaient les salariés de la maintenance **pouvait arriver dans n'importe quel secteur**. Il a été clair aussi que cette manœuvre avait pour but de nous contraindre à étudier de près le plan de RCC : plutôt que d'être externalisés de force et sans prime vers une entreprise qu'on n'aurait pas choisi, mieux valait prendre la RCC et partir avec une prime...

Les enjeux dépassaient donc le sort des 27 salariés de la maintenance. Et c'est pour cela que la direction a maintenu jusqu'à présent son projet, malgré la rupture de confiance que cela a produit chez une majorité des salariés de l'Ingénierie. Pour la faire céder, il aurait fallu que les discussions sur la transformation des débrayages en un vrai mouvement de grève s'élargissent et convainquent plus de salariés qu'il est urgent de réagir à la mesure des attaques actuelles et futures contre nos emplois.

Au début de l'été, avec l'approche des congés et de la date « couperet » du transfert des contrats, une « négociation » s'est ouverte avec la direction concernant les conditions sociales du transfert. La CGT, tout en restant complètement opposée à celui-ci, a décidé d'y participer pour que : 1/ les salariés obligés de basculer chez P2M perdent le moins possible en rémunérations et en droits, 2/ la direction Renault paye le prix fort de ses décisions inadmissibles.

Les réunions ont montré dès le début que les représentants de la direction ne négociaient pas l'enveloppe globale des primes de transfert et de « reconnaissance » qu'elle acceptait de verser (mais seulement la façon dont elles seraient réparties) et que les possibilités de reclasser en interne Renault les salariés qui le souhaitaient n'allaient concerner que quelques rares salariés. Devant cette situation, la CGT a refusé de signer l'accord dit « d'accompagnement ». Il faut dire qu'en plus de nous imposer ses décisions désastreuses, la direction a usé de la menace d'arrêter les négociations si nous poursuivions nos mobilisations. Son objectif est politique : en plus de nous imposer ses décisions négatives, elle voudrait que nous la supplions d'en amoindrir légèrement les conséquences sans en appeler à la mobilisation. **Dans l'intérêt de l'ensemble des salariés, nous ne pouvons accepter cela.**

Le bilan de la situation en ce début septembre est le suivant :

- La direction maintient le transfert au 1<sup>er</sup> novembre. L'accord « d'accompagnement » a été signé par la CFE-CGC et la CFDT, il s'appliquera donc.
- Seuls 2 ou 3 salariés pourront rester chez Renault par le biais d'une mobilité interne (seulement 1 de Lardy).
- Les salariés concernés sont profondément marqués par ce qu'il s'est passé : plusieurs vont quitter l'entreprise par la RCC et l'état psychologique de certains soulève de vives inquiétudes.
- Les primes qui seront versées au transfert ne compenseront pas la perte de revenus pour les salariés, évaluée à 6000 euros par an par le cabinet d'expertise indépendant Sextant. Pour les salariés de plus de 55 ans, le versement d'une compensation de la prime de retraite Renault augmente le montant versé.
- La garantie de maintien de l'emploi sur les sites est limitée à 5 ans.

**La forte mobilisation des salariés de Lardy et d'Aubevoye a montré que nous étions capables de nous organiser pour riposter collectivement aux mauvais coups de la direction. Si nous n'avons pas fait**



reculer la direction sur l'externalisation de la maintenance, il est sûr que nous avons pu mettre en avant nos intérêts collectifs. Cela n'empêchera pas de nouvelles attaques mais nous donne la voie à suivre pour les contrer et parvenir à faire reculer la direction.

## Mise en place du nouvel accord « Télétravail » :

### Attention, DANGER !

En cette rentrée, en plus des incertitudes lourdes sur l'emploi et les activités du site, la direction met en place le nouvel accord télétravail.

Son objectif est clair : optimiser l'occupation des bâtiments en augmentant le nombre de jours télétravaillés au global (par rapport à l'avant-Covid) et en passant petit à petit au système des bureaux partagés (ou « flex office »). Cette phase prépare à coup sûr une optimisation immobilière dont nous ne connaissons pas encore l'ampleur.

Plusieurs décisions vont dans le sens de pousser les salariés dont le poste est « télétravaillable » à augmenter leur nombre de jours à domicile et à réduire la flexibilité de la situation actuelle :

- Suppression de la possibilité de ne prendre qu'1 jour de télétravail par semaine (qui correspondait souvent à un compromis apprécié entre les échanges sur site et le travail à la maison).
- « Pénalité » pour les salariés qui ne souhaitent pas télétravailler 2 ou 3 jours par semaine : ils n'auront la possibilité de ne prendre que 15 jours de télétravail sur l'année (alors que les salariés dont la direction considère que le poste n'est pas « télétravaillable 2 ou 3 jours par semaine » peuvent en prendre... 35 par an !).

Nous rappelons que, malgré ces incitations plus ou moins subtiles, le télétravail reste au volontariat et qu'il ne peut être imposé (sauf par d'éventuelles restrictions sanitaires liées au Covid).

Les contraintes du nouvel accord vont de pair avec l'introduction des **bureaux partagés** dans toutes les futures implantations. Le L26 devrait être le premier sur la liste avec la volonté de regrouper toute la MAP dans ce bâtiment. Pour ce faire, il faudra partager les bureaux en faisant en sorte que les jours pris par chacun permettent à tous de trouver un bureau de libre chaque matin... Point supplémentaire : même les salariés dont la direction considère que le poste n'est pas « télétravaillable » 2 jours ou plus n'auront plus de bureau fixe, on voit bien quelle est la logique !

Alors que le site a perdu 685 « résidents » depuis la fin 2018 (470 sous-traitants et 215 Renault) et que la direction parle déjà de fermer 3 bâtiments, cette logique de partage de bureaux et de télétravail accru n'augure rien de bon pour l'avenir du site !

Quant aux conditions concrètes de travail, elles ne pourront qu'être dégradées : où allons-nous mettre notre matériel de travail, nos documents, nos archives ? Quel sera l'impact sur le collectif de travail (déjà bousculé par le Covid et les mesures sanitaires qui en découlent) ? Comment pourrions-nous accueillir et former correctement les nouveaux venus (mobilités, apprentis, stagiaires, nouveaux embauchés) en limitant de fait nos interactions professionnelles ?

L'exemple du projet du L26 est symptomatique : la direction en profite pour essayer de **transformer les bureaux fermés qui joutent l'atelier en bureaux « paysagers » alors que la configuration ne s'y prête absolument pas et que les salariés concernés n'y sont pas favorables**. Le coût de l'opération : 1 million d'euros ! Rien que ça... alors que dans la période le moindre centime est compté par l'entreprise. Et tout ça, pour dégrader nos conditions de travail. Voilà les choix que la direction veut nous imposer.

**Face à la dégradation de nos conditions de travail et à la destruction de nos collectifs de travail, il va falloir compter sur notre solidarité et notre entraide. Ne restons pas seuls : pour les questions générales d'emploi et d'activités, comme pour les questions plus particulières du télétravail et des bureaux, nous devons échanger, discuter et nous organiser pour ne pas faire les frais des objectifs financiers de la direction.**

**N'hésitez pas à rencontrer les élus CGT ou à nous contacter sur l'ensemble de ces questions en envoyant un mail à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)**