

## Des reculs de la direction... Mais surtout des reculs sociaux !

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

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

Mardi dernier se tenait la 3<sup>ème</sup> réunion du plan triennal 2022-24 au cours de laquelle la direction a fait évoluer certaines des annonces qu'elle avait faites lors des 2 premières.

Elle le fait dans le contexte d'une hausse de la mobilisation à l'usine de Cléon et de réactions dans différents sites. Le jour même de la 3<sup>ème</sup> réunion, plus de 700 salariés ont débrayé à Cléon sur les différentes équipes du matin, de l'après-midi et de nuit (soit encore plus que la semaine précédente) et ont manifesté dans l'usine. En plus des 2 débrayages de Lardy, 90 salariés de Villeroy débrayaient le vendredi 8 octobre et, le mercredi 13/10, les salariés du Mans se réunissaient pour protester contre les mesures envisagées par la direction.

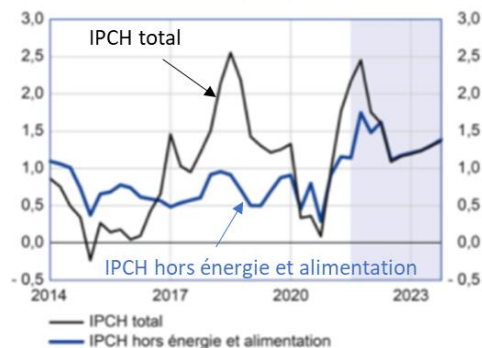


Attentive à la montée du mouvement à Cléon, la direction a décidé de rengainer son blocage des salaires des APR et ETAM (en tout cas, celui qui est basé sur la suppression du paiement des 20 minutes de pause). Cependant, elle ne le fait qu'à moitié puisqu'elle supprime le paiement de la pause pour les nouveaux embauchés APR et ETAM, ce qui entraîne une baisse de leur grille des salaires de 4.5% ! Une manœuvre honteuse pour essayer de faire passer une nouvelle régression sociale.

D'autant plus que ce recul de la direction ne préjuge pas de ce qu'elle compte faire pour nos augmentations de salaires dans les mois et années à venir. Car, tout augmente (le gaz, l'essence, l'électricité, les prix alimentaires, etc.), sauf nos salaires ! Les données INSEE comme les prévisions de la Banque de France le disent, voir le graphique ci-contre : il faut que les salaires suivent !

**Graphique 4 : IPCH et IPCH hors énergie et alimentation** (Indice des Prix à la Consommation Harmonisé)

(glissement annuel de séries trimestrielles, en %)



Sources : Insee jusqu'au deuxième trimestre 2021, projections Banque de France sur fond bleu.

Comme vous le verrez dans le bilan de cette 3<sup>ème</sup> réunion (verso du tract), même avec ce recul partiel sur le paiement des 20 minutes de pause, c'est un véritable plan de régression sociale que la direction prépare pour 2022 : sur l'emploi, le temps de travail et les salaires (des nouveaux embauchés).

**Poursuivons les échanges dans les bureaux et les ateliers, construisons la mobilisation pour défendre nos emplois, nos salaires et nos conditions de vie. Nous vous tiendrons au courant des prochaines mobilisations sur les différents sites (un nouveau débrayage est prévu à Cléon dès aujourd'hui).**

	Bilan suite à la 3 <sup>ème</sup> réunion	Commentaires CGT
<b>Emploi</b>	Confirmation des 2000 départs supplémentaires dans l'ingénierie/tertiaire. Sur la base du volontariat, sans précision de la période pour l'instant. L'essentiel se ferait dans l'Ingénierie Produits : 1300 départs soit plus de 20% de l'effectif. Promesses d'embauches : 400 Ingénierie Produits / 100 Fonctions Support / 2000 Usines. Dans l'ingénierie, 20% d'ETAM dans les embauches.	Du travail dans l'ingénierie, il y en a, pour les nouvelles technologies comme pour l'optimisation des actuelles. Plutôt qu'une nouvelle saignée, il faudrait maintenir tous les emplois pour travailler tous et mieux ! Dans les usines, 700 des 2000 promesses d'embauches avaient déjà été promises dans le cadre de la création de la filiale Electricity (Douai-MCA-STA)
<b>Avenir de Lardy</b>	Promesse de maintien des sites en France sur la durée 2022-24 (dont Lardy). Ouverture en 2022 de « discussions partitaires » sur l'avenir du site de Lardy... pour les syndicats signataires de l'accord central !	Avec les projets HR12 et HR18, ça ne coûte pas grand-chose de promettre que Lardy ne fermera pas dans les 3 ans à venir ! Ce qui doit être éclairci, c'est l'avenir du site au-delà du développement des derniers moteurs thermiques (post-2025) et surtout avec combien de salariés présents. Un indicateur qui montre les véritables intentions de la direction, ce sont les investissements qu'elle prévoit de faire au CTL. Il faut donc continuer à lui demander des comptes sur les investissements prévus dans les années qui viennent.
<b>Non-paiement des 20 min de pause</b>	Compensation intégrée au salaire des embauchés actuels (plus question de garantie accessoire). Pour intérimaires et nouveaux embauchés APR et ETAM, baisse de 4.5% de la grille des salaires...	La direction a dû reculer sur cette entourloupe pour les embauchés actuels (nous attendons quand même d'en connaître les détails). Mais elle pénalise les nouveaux embauchés en pleine explosion des prix. Inacceptable !
<b>Heures supplémentaires</b>	125% (au lieu de 120% lors de la 2 <sup>ème</sup> réunion), ce qui supprimerait la majoration 150% au-delà de la 8 <sup>ème</sup> h. Comptabilisation au mois au lieu de la semaine (sauf pour samedis obligatoires).	Un bien maigre recul vis-à-vis de l'attaque sur la rémunération des HS. Et surtout la direction ne recule pas sur la comptabilisation au mois ce qui risque de pénaliser fortement la déclaration des heures supplémentaires.
<b>Compteurs de congés</b>	Ecrêtage CTI : au 31/03/22, écrêtage du CTI à 15 jrs (10 jrs « sauvés » par bascule dans CT - 5 jrs lors de la 2 <sup>ème</sup> réunion). Ensuite, la bascule de CTI (au-delà de 15 jrs) vers le CTC se ferait tous les trimestres.	La direction se laisse la main sur de plus en plus de jours de congés par le biais du compteur CTC (RTT collectives)
<b>Allongement temps de travail</b>	Maintien de l'essentiel des mesures annoncées : allongement obligatoire de la séance de travail, passage de 1603 à 1607h annuelles et samedis obligatoires (sauf passage de 8 à 6 samedis).	La logique est claire : prendre sur le temps personnel des salariés pour répondre aux exigences de la production...
<b>Franchise</b>	Les 6h seront basculées dans le CTI (4h initialement prévues dans le CTC lors de 2 <sup>ème</sup> réunion).	C'est le seul (petit) point positif des annonces de la direction.

## Départs 2020-21 : La direction se félicite d'atteindre ses objectifs de casse de l'emploi

Lors de la 3<sup>ème</sup> réunion du plan triennal 2022-24, la direction Renault a présenté sa « visibilité » sur la réduction des effectifs en France dans le cadre du plan 2020-21 (dont Rupture Conventionnelle Collective 2021). **Ses représentants avaient l'air fier de dire qu'ils pensaient atteindre leur objectif de casse de l'emploi !**

Sur le périmètre d'ingénierie/tertiaire, elle visait une baisse d'effectifs de 2500 pour fin 2021 par rapport aux effectifs de fin 2019 (environ 15% de l'effectif) : elle pense atteindre 2458 suppressions d'emplois. Les départs par la RCC ne seraient qu'à 75% de l'objectif affiché de 1900 départs mais les Dispenses d'Activités (qui n'entrent pas dans le compte de l'objectif RCC mais s'y ajoutent) et les autres formes de départs (licenciements, démissions de salariés sur les cases « bleues », etc.) sont plus élevées qu'initialement prévues.

RCC	-1424
DA	-943
Autres flux (démission, décès, licenciement,...)	-527
Recrutements	+436
<b>Bilan Effectifs</b> (projection fin déc. 2021 vs. fin décembre 2019)	<b>-2458</b>

Nous ne pouvons que rappeler ce que la direction a mis en place pour faire grimper le nombre de départs : **externalisation forcée** des salariés de la maintenance, **incertitudes entretenues quant à l'avenir professionnel** de nombreux salariés, **suppression de postes sans solution de mobilité interne**, **pressions par les PPI** (Plans de Progrès Individuels).

Pour tous ceux qui s'inquiétaient de savoir ce que la direction allait faire si elle n'atteignait pas les 1900 départs de la RCC 2021, la réponse est là :

- les conditions actuelles au travail ont dégoûté assez de monde pour qu'il y ait des départs autrement que par la RCC,
- fière de son « succès », elle décide de lancer un nouveau plan de départs pour 2022 avec 2000 « départs volontaires » supplémentaires (avec une forme et une durée qu'on ne connaît pas aujourd'hui).

**Plutôt que de nous faire partir, la direction doit nous reconverter si nos activités actuelles diminuent. Du travail sur les motorisations du futur, sur la réduction de l'impact environnemental de l'automobile, sur les batteries, sur l'hydrogène etc., il y en a. Depuis 2018, 700 emplois ont été détruits sur le site de Lardy, ça ne peut plus durer !**