

# La direction prépare son nouveau plan de départs

## Les objectifs financiers contre les réalités sociales, techniques et environnementales

04/11/21

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)

Dans le cadre du plan triennal 2022-24, la direction a convoqué les syndicats pour leur présenter les évolutions de l'analyse « Observatoire des Métiers ». Autrement dit, les désormais fameuses « 9 cases » qui déterminent, selon la couleur de sa fonction, si on est éligible ou pas au futur plan de départs 2022 et quelles sont les fonctions que la direction va faire décroître et celles qu'elle veut développer.

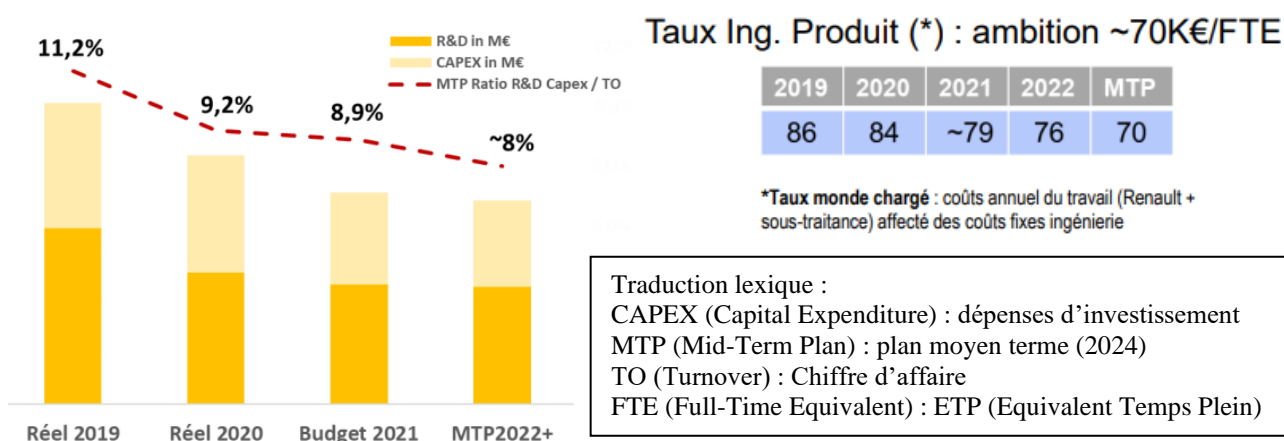
La réunion concernant l'Ingénierie Produits a eu lieu il y a 2 semaines. Elle a confirmé que l'Ingénierie Produits était le secteur le plus impacté par cette nouvelle saignée d'emplois et que les secteurs des essais et des moteurs thermiques étaient particulièrement visés.

Les intentions de la direction se précisent. Pour défendre tous les emplois du site de Lardy, il va falloir exprimer collectivement nos inquiétudes et nos revendications. Il faut des investissements et des reconversions pour les salariés dont le poste évolue : du travail sur les nouvelles motorisations et les nouveaux véhicules, sur la réduction de l'impact environnemental de l'automobile, il y en a !

### Au lieu de nous faire partir, Renault doit nous reconvertir !

L'objectif de ce nouveau plan n'est ni technique, ni écologique : il est financier

En préambule de la présentation, la direction a rappelé ses objectifs pour ce « nouveau » plan. En réalité, ce sont les mêmes que pour les précédents : réduire la « masse salariale », réduire les « coûts fixes », réduire le ratio (investissements + dépenses R&D) / chiffre d'affaire, etc. La seule « innovation », c'est le lexique des indicateurs financiers, dans un « franglais » toujours plus caricatural.



La part des dépenses R&D et Investissements dans le chiffre d'affaire, qui a déjà baissé par rapport à 2019, devrait passer à 8% sur 2022-24. En plus des 2000 nouveaux départs, la direction vise aussi une baisse de la moyenne des salaires + cotisations sociales des salariés qui restent. Cette baisse se chiffrerait à plus de 20% en 5 ans ! Elle veut le faire en transférant des activités dans les pays aux salaires et protection sociale faibles : l'objectif est de faire passer la part des activités réalisées dans les RTx de 42% à 50%. Mais cela annonce également la volonté de la direction de bloquer nos salaires sur le long terme, alors que les prix explosent !

Nous ne pouvons que dénoncer l'écart abyssal entre les annonces faites à la presse sur les investissements soi-disant « historiques » dans l'électrique et la réalité de la situation que nous subissons au quotidien. Car ces coupes budgétaires, ces vagues de départs, ces externalisations, ces délocalisations d'activités, ont des conséquences concrètes sur notre travail et sur notre santé mentale et physique.

A l'heure où la question de l'impact environnemental des activités humaines est centrale et où les salariés des ingénieries automobiles pourraient utiliser leurs compétences et savoirs pour le bien de la société, ce sont toujours les mêmes logiques financières qui décident de tout et nous envoient dans le mur, aussi bien socialement qu'écologiquement.

## Objectif de réduction des effectifs en France

L'objectif de cette nouvelle Rupture Conventionnelle Collective serait finalement de 1693 départs (au lieu de 2000 annoncés en septembre) mais ce n'est pas parce que la direction a fait évoluer sa position, c'est simplement parce qu'il y a plus de départs que prévus depuis la rentrée de septembre 2021 !

Sur le périmètre Ingénierie/tertiaire concerné par cette RCC, on est passé de 17700 salariés fin 19 à 15921 en août 2021 et l'objectif est de n'en avoir plus que 14007 à la fin de la nouvelle RCC (dont la date de fin n'a pas encore été précisée). Au final, une baisse des effectifs de 20% depuis fin 2019.

**De fin 2019 à fin 2021, les effectifs de l'Ingénierie Produits (dont font partie les salariés de la DEA-M, DEA-T, DEA-S, etc.) ont baissé au même niveau que l'ensemble Ingénierie/tertiaire, par contre le nouveau plan les viserait particulièrement avec l'objectif de faire baisser les effectifs Ingénierie Produit de -15% (-12% pour l'ensemble).**

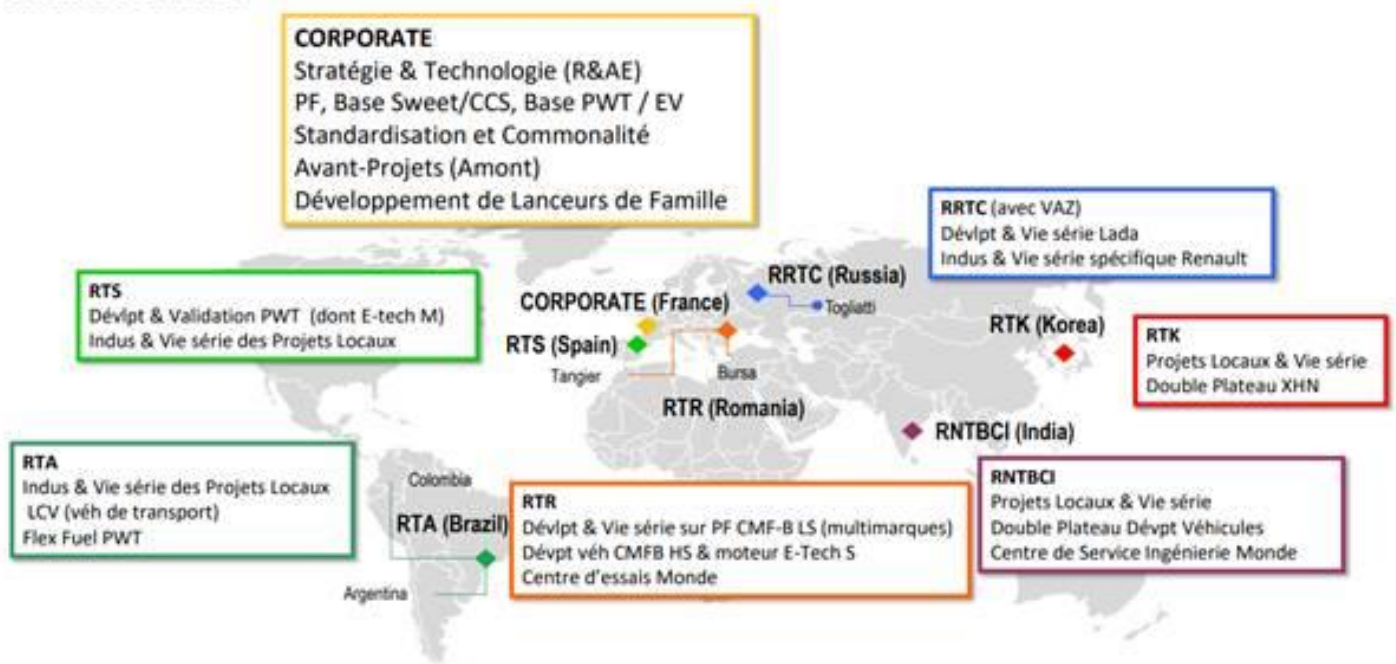
La nouvelle RCC reprendrait sans doute la logique de la première : des primes de départ pour ceux que la direction veut voir partir (placés dans des cases grises) et pas de primes pour ceux qu'elle veut garder (placés dans des cases bleues). Mais elle a décidé de revoir la classification des métiers en fonction de ses nouvelles priorités de départ. La plus marquante, c'est de placer tous les salariés travaillant aujourd'hui sur les moteurs thermiques... dans des cases grises ! En distinguant chaque fonction selon l'application (thermique, HEV, EV).

**Au global, sur l'ingénierie Produits, 46% des salariés sont « gris » et 54% « bleus ». Avec un objectif de 1030 départs pour ce secteur (il y aurait 5900 salariés fin 2021), cela veut dire le départ de 38% des salariés gris ! C'est-à-dire que, dans une UET de 10 salariés « gris », il faudrait que 4 d'entre eux prennent la future RCC. Comment peut-on imaginer que ce soit un plan de départs volontaires ? C'est d'ores et déjà un plan de départs de « désignés volontaires » !**

## Répartition activités France / RTx

La direction renouvelle sa volonté de transférer de l'activité dans les RTx en passant leur part de 42 à 50%. L'objectif est, une fois de plus, de réduire « la masse salariale ». A ce titre, le « partage des rôles » présenté par la direction a de quoi faire réagir tous les salariés de Lardy : le RTR y est dénommé « Centre d'essais Monde ». A noter qu'en séance avec les syndicats, le représentant de la direction a essayé de se raccrocher aux branches en indiquant qu'il fallait lire « Centre d'essais Monde Moteurs Thermiques »... Est-ce vraiment plus rassurant ?

### INGENIERIE PRODUIT MONDE : Un partage des rôles clairement défini entre France et RTX



**La CGT s'oppose à cette nouvelle saignée de l'emploi : nous avons déjà appelé à nous mobiliser à Lardy. A l'usine de Cléon, les salariés sont entrés en lutte et ont débrayé 3 fois ces dernières semaines contre le plan triennal 2022-24. Une nouvelle mobilisation y est prévue aujourd'hui jeudi 4 novembre, une délégation d'élus CGT-Lardy sera présente pour apporter le soutien des salariés du site de Lardy.**

## Compte-rendu du CSE d'Octobre 2021

### Refus de répondre aux questions concernant l'avenir des emplois et activités de Lardy / Nouvelle politique pour les véhicules pool / Risques santé Filtres baies Horiba

La séance du CSE d'octobre à Lardy a été une illustration de la situation que nous vivons depuis maintenant plusieurs mois : **le flou entretenu par la direction sur l'avenir de nos emplois et activités s'est poursuivi de manière éhontée** et les conséquences de la politique de réduction des coûts a montré son ampleur avec l'exemple du pool taxi.

La question des filtres des baies d'analyse, qui comportaient des Fibres Céramiques Réfractaires (FCR) pourtant interdits chez Renault depuis 2003, démontre également que la direction ne met pas notre santé en tête de ses priorités malgré tous ses discours sur le sujet.

#### 1) La direction refuse de répondre à des questions précises qui concernent pourtant directement l'instance CSE (Conseil Economique et Social) de Lardy

##### Un exemple sur les projets moteurs

**Question CGT** : Des évolutions sur la nature et la localisation des projets moteurs thermiques (HR12 EU7 et GPL, HR12evo, HR18 et dérivés, HR18 evo, M9 transformé en GPL, essence puis Hydrogène) ont été annoncées aux équipes de terrain et risquent d'impacter les activités à Lardy : quels sont les projets confirmés, les projets supprimés, où seront-ils développés ?

**Réponse direction** : Nous ne pouvons pas répondre, M. Brunet (directeur de la Mécanique) viendra en CSE au premier trimestre 2022 pour le faire.

**Commentaire CGT** : Alors que les incertitudes sur les activités et les reconversions ne cessent d'augmenter, la direction de l'Etablissement de Lardy se réfugie derrière les choix des directeurs Métier pour ne pas répondre à nos questions. Il faudrait que nous attendions la venue annuelle du directeur de la Mécanique et de la directrice des Essais (Mme Calvo) pour avoir des réponses qui sont toujours à contre-temps. A l'heure des bouleversements brusques, la direction vide de sa substance une instance mensuelle telle que le CSE en la transformant en rendez-vous annuel. Cela s'apparente à une entrave à nos prérogatives de représentants du personnel.

Et cela a continué concernant les déclarations de Ph. Brunet à la presse (pas d'informations sur les activités qui seraient à réinternaliser et qui pourraient avoir un impact sur l'emploi), le budget d'investissement supplémentaire DEA-T (annoncé par S. Calvo aux équipes mais non confirmé officiellement par la direction) et même la question très simple du bilan de l'externalisation de la Maintenance DEA-TM vers P2M (combien de RCC, de DA, de mutations internes, de transferts chez P2M) : un refus de répondre aux représentants du personnel qui confine au délit d'entrave.

**Nous travaillons à avoir une vision de l'activité des moyens d'essais à Lardy et de leurs besoins en investissement. Mais il est aussi essentiel d'avoir une vision de l'ensemble des projets et mises au point qui vont être développés et affectés à Lardy. En effet, ce sont bien les projets qui vont apporter la charge de travail et l'activité pour les années à venir. Et il est nécessaire que la Direction et M. Brunet communiquent très rapidement toutes les informations aux salariés de Lardy.**

#### 2) Nouvelle politique pour les véhicules de pool

C'est facile : « *il faudra faire pareil avec moins* » car « *le parc des pools taxi a été divisé par 3 en 1 an sans retour en arrière possible* ».

Le nombre de véhicules est passé de 1 177 en décembre 2019 à 415 en aout 2021 sur l'ensemble des sites. Soit, pour notre site, un passage d'une centaine de véhicules à 30. D'après la direction, « *la crise sanitaire, la pression environnementale et la santé de notre entreprise remettent en cause l'usage passé des Pools taxi* ». En rajoutant en réunion tout un tas d'arguments qui va de la mauvaise utilisation par les salariés jusqu'à l'abus de véhicules pool.

La nouvelle politique de l'entreprise Renault (constructeur de véhicules) est donc... de nous inciter à prendre notre véhicule personnel pour nous déplacer dans le cadre de notre travail ! A condition bien sûr que ce véhicule ne soit pas une moto et qu'il soit obligatoirement immatriculé à notre nom. Tout en nous disant que Renault remboursera 0.43€ du km comme si c'était une fleur qui nous est offerte.

Avec toute une partie infantilisante sur la facturation des déplacements dite « *facturation à partir de 01/2022 des déplacements lors de l'utilisation d'un véhicule de pool pour responsabiliser et sensibiliser les Directions utilisatrices* ».

Pour les questions d'assurance rien n'est clair :

- les ETAM avaient jusqu'alors un document à remplir : ça ne serait désormais plus le cas (mais le document S2N existe toujours !)
- il n'y aurait pas besoin de prévenir notre assurance lors de déplacement professionnel (alors que, dans bon nombre de cas, lorsque nous souscrivons une assurance auto nous cochons « usage personnel et domicile-travail uniquement »)
- en cas de sinistre pour un trajet professionnel, l'assurance Renault prendrait en charge la réparation du véhicule si votre hiérarchie confirme que le déplacement était bien dans le cadre professionnel. Mais la direction n'a pas pu répondre à bien des questions que cela induit (malus, décote véhicule, décès, invalidité etc.)

**Commentaire CGT** : Les questions d'assurance peuvent avoir des conséquences graves. Nous déconseillons fortement aux salariés d'utiliser leur véhicule personnel d'autant plus que ces conditions d'assurance ne sont pas claires.



Pendant des années, Renault a communiqué largement sur les bienfaits des véhicules pool, notamment quand elle justifiait ainsi la ristourne de cotisations auprès de la CRAMIF (caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France) : « *l'Établissement met à disposition un pool taxi d'une centaine de véhicules, dont le personnel connaît bien les caractéristiques, le maniement, les performances et les limites. Cette mesure vise à renforcer la protection des salariés en leur fournissant des véhicules récents et parfaitement entretenus* ». On pourrait légitimement se poser la question de savoir si la direction souhaite toujours nous « protéger » !

La seule bonne nouvelle sur ce sujet c'est que nous avons appris que les voitures de nos directeurs étaient à la disposition de tous les salariés (véridique !). **Donc n'hésitez pas à faire du covoiturage avec votre directeur, ou mieux encore, à lui prendre sa voiture s'il ne l'utilise pas pour aller en formation par exemple.**

A noter que le remboursement des frais professionnels chez Renault (0,43 €/km) n'est même pas au niveau du barème de l'URSSAF (barème qui ne prend pas en compte l'explosion actuelle des prix des carburants !) =>

Barème URSSAF 2021	Kilométrage parcouru à titre professionnel
Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km
3 cv et moins	d x 0,456
4 cv	d x 0,523
5 cv	d x 0,548
6 cv	d x 0,574
7 cv et plus	d x 0,601

d = distance parcourue à titre professionnel en km  
Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %.

### 3) Filtres baies HORIBA

Une alerte est venue d'Espagne via une note BMIR sur le changement des filtres sur les baies HORIBA. Ces filtres d'ancienne génération sont CMR (Cancérogène – Mutagène – Reprotoxique), ils contiennent 70% de Fibres Céramiques Réfractaires (FCR) et nécessitent des EPI particuliers pour leur changement. Les baies HORIBA sont présentes sur le site depuis les années 2000.

Pour rappel, les FCR sont classées CMR de catégorie 1A (H350i : pouvant provoquer le cancer par inhalation). Les FCR sont bio-persistantes et assimilées, du point de vue de leurs effets, aux fibres d'amiante. En France, la valeur limite de moyenne d'exposition (VME) pondérée sur 8 heures est de 0,1 fibre/cm<sup>3</sup> (depuis le 30/06/2009). **Elles sont interdites au sein du Groupe RENAULT depuis 2003 et classées « Noires » (Substances interdites) selon la norme interne 00 10 050.**

**Ces filtres ont été changés sans précaution particulière et donc sans EPI pendant des années**, exposant les salariés concernés à des risques importants pour leur santé.

Les élus CGT ont demandé que :

- tous les anciens filtres FCR soient changés immédiatement, avec les protections identiques à l'amiante
- la direction liste tous les salariés ayant effectué ces changements de filtres FCR sans protection
- tous les salariés ayant changé ces filtres FCR aient un suivi de type amiante
- une CSSCT extraordinaire ait lieu en urgence sur le sujet.
- un dénombrement complet des dispositifs ou matériels comportant des FCR soit fait sur le site de Lardy.

Le représentant de la direction nous a dit que :

- de nouveaux filtres avaient été commandés et qu'ils n'avaient plus de FCR (ils seraient à base de fibre de verre)
- les anciens filtres encore en stock ont été récupérés et mis sous clés.
- la direction doit engager des analyses pour caractériser l'exposition des salariés à ces fibres FCR. Elle n'organiserait un recensement des personnes qui sont intervenues sur ce changement de filtre que si elle considère que ces analyses montrent un risque.
- une CSSCT supplémentaire serait organisée le 9 novembre.

Sa réponse sur le changement immédiat des filtres n'a pas été claire du tout : ils seraient changés au fur et à mesure avec une procédure validée en interne (masque FFP3 + lunette + gants). Pourtant, il apparaîtrait aujourd'hui que ces filtres FCR auraient déjà tous été changés.

La Direction doit faire aussi le recensement des matériels FCR sur le site. Sauf qu'elle s'était déjà engagée à le faire en 2019 (lorsqu'il y avait eu un incident sur le site lorsque des FCR avaient été découpés à la disqueuse sur un four au L25). Elle n'a jamais communiqué le résultat et elle a laissé passer au travers au minimum ces filtres de baie !

**Encore une fois, en ne prenant pas toutes les mesures nécessaires à leur protection, la Direction a mis des salariés en danger. La direction dit qu'elle met en œuvre des actions sauf qu'elle ne va pas au bout de ses dossiers et que ce sont les salariés qui en subissent les conséquences.**

Si vous pensez avoir été exposé à un danger de ce type pendant le changement de filtres, n'hésitez pas à contacter un élu CGT sur ce sujet.