

Thermique-Hybride-Electrique : du travail, il y en a !

Investissements, nouvelles activités et reconversions : la direction doit mettre les moyens !

Les représentants de la direction soufflent le chaud et le froid quant à l'avenir des activités et des emplois à Lardy. G. Le Borgne (directeur Ingénierie) déclare que « *le thermique, c'est fini pour Lardy !* », S. Calvo (directrice DEA-T) que des syndicats jouent avec l'anxiété des salariés.

Pour les projets et nouvelles activités, c'est la même chose : G. Le Borgne, toujours lui, indique que la chimie des batteries ou l'Hydrogène, ce ne sera pas pour Lardy. Et pourtant, A. Caron dit aux équipes que différentes hypothèses sont à l'étude pour travailler sur la chimie des batteries, dont certaines à Lardy.

Il y en a assez du « bla-bla » : la direction doit donner des perspectives pour les emplois et les activités de Lardy. Pour cela, il faut des moyens matériels pour assurer les activités actuelles, des investissements pour développer de nouvelles activités sur le site et de véritables reconversions pour tous ceux dont le poste évolue.

La fin du thermique à Lardy accélérée par les choix de la direction ?

Lors de la rencontre organisée en dernière minute par la direction à l'occasion de la visite de G. Le Borgne, celui-ci a été « cash » : « *le thermique, c'est fini à Lardy !* ».

Pourtant, les projets actuels HR12 (thermiques et hybrides) avancent dans la douleur, grâce au dévouement et à l'implication des salariés. D'autres sont prévus pour l'instant (HR18), avec d'ores et déjà des plannings et des moyens réduits. Du travail pour 2022-2023 et 2024, il devrait donc y en avoir encore sur ces motorisations au CTL.

Mais, concernant la suite, le plus grand flou règne : la date de la norme EU7 et surtout les choix qui en découleront de la part de la direction seront primordiaux. Ces décisions seront prises d'ici le début de l'année 2022. Externalisation, délocalisation dans les RTx ou maintien d'activités sur le sujet à Lardy : de ces choix dépendront plusieurs centaines de postes sur le site au-delà de 2024. Des hypothèses d'externalisation complète de l'EU7 Diesel seraient déjà à l'étude.

A ce titre, l'engagement pris par la direction lors des réunions centrales de ne pas fermer Lardy d'ici la fin décembre 2024 garantit bien peu de choses : c'est justement au-delà de cette date que des questions fondamentales se posent. **La direction doit clairement dire ses intentions pour la suite de ces activités !**

« *Inventer le Lardy Electrique* » sans moyens et sans nouvelles activités : un « bla-bla-bla » digne de la COP26 !

Pour l'instant, les développements « Electrique » à Lardy se concentrent sur :

- Les moteurs : avec des moyens d'essais qui doivent évoluer pour les nouveaux produits envisagés
- L'électronique de puissance : dont 80% des essais sont externalisés
- La validation des batteries (essentiellement pack) : avec des moyens inadaptés aux futurs projets.

La direction promet une commission « *Avenir Lardy* » pour le 2^{ème} trimestre 2022, réservée aux syndicats signataires de l'accord triennal central, pour inventer le « *Lardy Electrique* ». Mais les décisions concernant les investissements 2022-25 sont déjà prises pour les activités actuelles (nouveau Banc Moteur Electrique, rénovation de bancs Electronique de Puissance, nouveaux bancs « Batterie »). Et G. Le Borgne, lors de sa venue mi-novembre, a indiqué que le travail sur la chimie des batteries et sur l'Hydrogène, ce ne serait pas pour Lardy.

Hors de question pour nous de participer à une parodie de « dialogue social ». Nous le disons clairement aux salariés : il faut nous exprimer collectivement dès maintenant pour réclamer que de nouvelles activités soient réalisées à Lardy, par exemple sur la chimie des batteries et la Pile à Hydrogène.



Les promesses de formations ne garantissent pas de réelles reconversions

Le déclin des activités « moteurs thermiques » ne rime avec « suppression d'emplois » que dans la logique patronale. Le prix actuel d'une voiture électrique le démontre à qui veut bien ouvrir les yeux : du travail de Recherche & Développement pour le rendre accessible à la majorité de la population en baissant son coût, il y en a ! Au lieu de nous faire partir par le biais de la future Rupture Conventionnelle Collective 2022, la direction devrait donc nous reconvertir.

Dans les réunions centrales, la direction annonce 10 000 formations d'ici 2025 au travers de 3 pôles : pôle « électrique » (usines de Douai et de Cléon), pôle « économie circulaire » (usine de Flins) et pôle « data, software et cybersécurité » (Software République). L'ingénierie Produits ferait partie de ce dernier pôle avec 2 000 formations. Mais former des salariés sans leur proposer de nouveau poste à la clé, ce n'est pas les reconvertir ! Il y a aujourd'hui seulement 34 postes disponibles à la mobilité pour le site de Lardy sous « Job Opportunities ». Quant à la Software République, elle est basée au Technocentre, comme la plupart des activités que la direction dit vouloir développer dans le futur.

Nous ne pouvons pas nous contenter de cette situation : nous devons réclamer collectivement de réelles reconversions pour tous les salariés du site, qu'ils soient Renault ou prestataires.

Plan triennal 2022-24

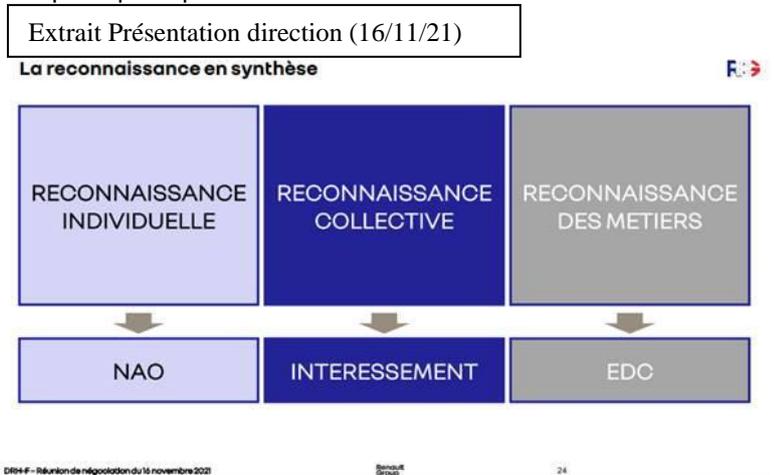
Après la tentative d'enfumage sur le paiement des 20 minutes de pause, la direction tente l'escamotage des Augmentation Générales de Salaires !

Les réunions centrales sur le plan triennal 2022-24 se suivent et se ressemblent.

Lors de celle de la semaine dernière, la direction a de nouveau sorti le bazooka et, après l'emploi et le temps de travail, elle vise maintenant clairement nos salaires.

Exit les mots « augmentations de salaire », elle ne parle plus que de « reconnaissance » basée sur :

- La reconnaissance INDIVIDUELLE qui serait abordée annuellement par des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)
- La reconnaissance COLLECTIVE qui ne passerait que par les primes d'intéressement
- La reconnaissance des « métiers » par l'élargissement du job grading à tous les salariés, ce qui signifie la casse des diplômes et des compétences acquises !



* EDC : Evolution du Dispositif Conventionnel qui consiste à élargir le principe du job grading (appliqué aujourd'hui aux cadres chez Renault) à l'ensemble des catégories professionnelles et met en cause les diplômes et compétences acquises au cours de carrière.

=> Cela veut dire que, pour la direction, les Augmentations Générales des Salaires (AGS), c'est fini ! Il ne serait plus question que d'augmentation individuelle (si on est dans un poste qui est bien « gradé ») et de primes d'intéressement.

Faire cela alors que les prix explosent (inflation harmonisée IPCH de 3.2% en France en octobre 2021, gaz +50% depuis le début de l'année, électricité pour 2022, le litre de SP95 à 1.6 euro), c'est vraiment de la provocation ! Nos salaires ont été gelés plusieurs fois ces dernières années sous prétexte de crise(s), sans jamais augmenter significativement les années de résultats financiers élevés (les bénéfices cumulés sur 10 ans ont dépassé les 20 milliards d'euros !).

La CGT revendique des AGS qui compenseraient les années de disette et la hausse actuelle des prix : c'est notre pouvoir d'achat (ou de vivre !) qui est attaqué, il faut riposter dès maintenant.

Et nous n'oublions pas les autres reculs sociaux que la direction veut imposer par cet « accord » : non-paiement des 20 min de pause pour les nouveaux embauchés, heures supplémentaires considérées sur le mois et pas la semaine, flexibilité à outrance dans les usines, etc.