



**SYNDICAT SUD
RENAULT LARDY**
1 ALLEE CORNUEL
91 510 LARDY
CTL L71 005

sudrenault-lardy@outlook.fr



Union Syndicale Sud
du Groupe Renault

N°1

Janvier 2022

QUELLES FORMATIONS EN 2022 ?

Alors que la campagne « Skilling-up » a commencé, un grand nombre de salariés se demande vers quelles formations se diriger. Après l'annonce du directeur de l'ingénierie Mécanique (DEA-M), Philippe Brunet, sur la délocalisation de tous les développements thermiques et hybrides en 2025, on se demande bien **quelle formation suivre**. Lorsqu'en COMmission de PROximité DEA-M (COMPROX) la direction annonce 301 personnes (DEAM) en parcours formatifs liés à la transformation stratégique des compétences, elle peine à répondre aux questions des membres de la commission. A savoir : **combien de formations ont débouché sur un nouveau poste effectif ? Combien de ces postes sont à Lardy ? Quels secteurs sont concernés...** Difficile de choisir une formation et une orientation lorsqu'on ne sait pas quel secteur recrute, quelles formations sont nécessaires pour le poste.

Beaucoup de salariés souhaitent se former vers les compétences d'avenir mais rien n'est fait pour les aider. A croire que Renault souhaite dégoûter les gens pour faire partir le maximum de salariés avec son CAR22. Pour une situation clarifiée, **il serait déjà nécessaire d'avoir les effectifs détaillés par « cases » grises/bleues, par direction et pour Lardy**, mais là encore il va falloir se faire entendre collectivement car la Direction fait toujours la sourde oreille.

La DEA-T aurait-elle perdu le fil conducteur ?

Rappelons que le 14/06/2018, Renault annonçait un investissement de plus d'un milliard d'euros pour **développer et renforcer ses capacités de production autour du véhicule électrique en France**. En janvier 2021, Renault déclarait vouloir incarner « *La modernité et l'innovation* ». Le Losange se voit « *leader dans l'électrification* » en 2025, avec un gigantesque « électropole », potentiellement **dans le Nord de la France**. Renault Group veut faire de la France le cœur du véhicule électrique. Luca De Meo, annonce, lui, le **100% électrique pour 2030**. En montant en compétence sur l'électrique, mais aussi sur l'intelligence artificielle, les batteries électriques et l'hydrogène, le groupe a décidé de se délester de certains métiers et de recruter sur d'autres, pouvait-on lire dans la presse. Résultat : en 2024, Renault aura perdu 40% de ses effectifs en 20 ans et avec 2 plans de départs semi-volontaires, plus de 1700 salariés de l'ingénierie auront quitté l'entreprise. Même si en parallèle, le Groupe prévoit le recrutement de 400 personnes sur les nouvelles technologies et 100 sur les fonctions support, le compte n'y est pas !

... ET PENDANT CE TEMPS-LÀ À LARDY ? L'orchestre de la DEA-T continue de jouer sa petite musique pour nous endormir alors que le directeur de la DEA-M a annoncé l'arrêt du développement des moteurs thermiques et hybrides à Lardy en 2025 ... D'après la directrice de la DEA-T, il n'y a aucune inquiétude à avoir, tout va bien. Nos direct.eur.rice.s nous ont présenté leurs bons vœux annuels avec énormément de considération quant à notre engagement pour le bien de l'entreprise... Blablabla... Le directeur de la DEA-TM a même le culot de nous parler de nouveaux challenges en 2022, de nous parler de continuer à développer notre capacité /capabilité de validation EV, d'accélérer notre transformation digitale tout en maintenant le cap sur la **réduction des coûts**. Comment peut-on parler de réductions des coûts alors que le besoin en nouveaux moyens pour monter en compétence sur les nouvelles technologies n'a jamais été autant d'actualité ? **Où sont les investissements massifs pour reconvertir le centre au tout électrique ?**

Nous, ce que nous voulons pour cette nouvelle année, c'est connaître l'avenir de LARDY : **combien de postes seront encore ouverts et pour faire quoi dans les dix ans à venir ?**

NAO ou AUGMENTATIONS DES SALAIRES ?

En ce début d'année 2022, nos direct.eur.rice.s se succèdent sur Declic ou par mail pour nous adresser leurs soi-disant vœux de bonheur et de satisfaction personnelle ou professionnelle. Ils font tous à peu près le même constat : l'année 2021 était difficile mais Renault s'en sort bien grâce à nous, les salariés. Les éloges ne tarissent pas : « contributeurs majeurs », « engagement sans faille », « contribution exemplaire », etc. Mais, non, on ne vient pas travailler pour des tapes dans le dos amicales (quand bien même seraient-elles virtuelles en ces temps de pandémie). On préfère le concret, c'est-à-dire de véritables augmentations des salaires, bien méritées puisque même nos directions reconnaissent que nous avons été performants ! Ces augmentations sont non seulement méritées mais surtout plus que nécessaires.

En effet, l'INSEE annonce en ce mois de janvier, en moyenne sur 12 mois, **une augmentation de l'Indice des Prix à la Consommation de 2,8%**. C'est un record depuis 2008. Et n'oublions pas que cet indicateur masque des hausses bien plus importantes, notamment celles des **prix de l'énergie (+18,6%)** ou des **transports (+6,3%)**. Alors avec le retour de l'inflation quoi de plus normal que de vouloir des Augmentations Générales des Salaires dignes de ce nom. Les 300€ revendiqués par SUD depuis des années sont plus que jamais d'actualité même si le nouvel accord, dit RE-NOUVEAU, signé par la CFDT, la CFE/CGC et FO, relègue la question des salaires à la portion congrue avec un paragraphe sur 97 pages pour la forme et à une simple Reconnaissance Individuelle pour le fond. Certes dans cet accord, des NAO sont prévues au premier semestre 2022 mais c'est vague et on n'y parle plus d'augmentations de salaires mais de reconnaissance. Par contre, **la Direction déroule ses prétextes** pour ne rien consentir : crise sanitaire, hausse des matières premières, crise des composants électroniques.

Mais pour SUD, s'il doit y avoir un RE-NOUVEAU chez Renault, il passe obligatoirement par des augmentations des salaires pour **RE-MOTIVER** les salarié.e.s. Nul doute que nous devons nous **RE-MOBILISER** pour le rappeler à la Direction.

SUD LARDY appelle tous les salarié.e.s à participer à la manifestation interprofessionnelle du 27 janvier à Paris (14H00) pour l'augmentation des salaires

L'ÉCRÊTAGE SELON RENAULT

Un peu d'histoire. En 2011, à la suite de la terrible vague de suicide chez RENAULT et surtout au TCR, un accord relatif à la maîtrise du temps de travail avait été passé entre Renault et les organisations syndicales représentatives qui regroupe le Technocentre et le CTA. Cet accord était censé permettre d'éviter les dépassements d'heures supplémentaires grâce à un système de badgeage. **En 2020, SUD RENAULT avait assigné le groupe RENAULT devant la justice** pour dénoncer un recours « au système d'écrtage des heures de travail supplémentaires ». A la fin de chaque année, Renault remettait à zéro le compteur horaire de ses employé.e.s sans les rémunérer... Entre 2015 et 2019, ce sont **plus de 120 000 heures supplémentaires** qui n'ont pas été comptabilisées par l'entreprise.

Le 6 décembre 2021, **RENAULT a été condamné pour « travail dissimulé »** par le tribunal judiciaire de Nanterre. Le tribunal a estimé que RENAULT n'avait pas mis en œuvre un outil fiable de suivi du temps de travail permettant d'éviter la réalisation d'heures supplémentaires et que la société avait mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement accompli. En conséquence, **le constructeur devra verser 100 000 euros de dommages et intérêts au syndicat SUD RENAULT et tout salarié lésé doit pouvoir récupérer ses heures écrtées, aux Prud'hommes s'il le faut !**

Sud
Solidaires, unitaires, démocratiques

Pour qu'une autre voix se fasse entendre