

# Show Alliance 2030 : MM. De Meo et Senard avouent un plan B si le marché 100% Elec n'est pas là en 2030

08/02/22

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)

## Plan A ou Plan B, nos emplois sont menacés : A nous de construire notre Plan de Bataille !

Après le show Alliance 2030 qui avait pour but de présenter à la presse les projets Renault-Nissan-Mitsubishi, MM. De Meo et Senard se sont livrés au « traditionnel » exercice des questions/réponses (bien préparées) avec des salariés de Renault triés sur le volet.

L'une de ces questions portait sur les alternatives au 100% Electrique, notamment dans les autres continents que l'Europe et au sujet de la solution Hydrogène pour moteurs à combustion interne. La réponse du Directeur Général de Renault, appuyée par celle du Président, a été plus révélatrice que les rododromes habituelles sur l'objectif de faire de Renault une marque 100% Electrique en Europe en 2030. Le schéma est résumé par la **déclaration de M. De Meo** :

« Nous, on essaie de construire un scénario où on serait capable, si le marché fonctionne, de rendre Renault une marque complètement électrique à horizon 2030. Ça, c'est l'idée, je ne sais pas si on va y arriver, je ne sais pas quelle sera la réaction du marché, s'ils vont construire les infrastructures. **Evidemment, on a un plan B, parce que, quand même, Renault est très riche dans ce domaine, on a des hybrides, des hybrides rechargeables, du GPL, peut-être du gaz, etc.** »

### Plan A : Renault 100% Electrique en Europe en 2030

- L'automobile devient un produit quasiment de « luxe », les prix s'envolent
- Renault « accepte » de produire l'essentiel des électriques de la marque en France en obtenant, par le chantage à l'emploi, de nouvelles concessions sur les salaires et le temps de travail : **les profits augmentent**
- Mais à Lardy, pas de plan global de reconversion, pas d'investissements dans de nouveaux moyens d'essais : **des centaines d'emplois sont menacés !**

### Plan B : le « 100% Elec » n'est pas au rendez-vous en Europe en 2030 (réactions clients ou manque d'infrastructures)

- Les prix ne montent pas autant qu'attendu
- Renault se rabat sur les solutions hybrides, hybrides rechargeables, GPL, etc., toutes développées et produites à partir de 2025 dans des pays à plus faible salaire : **les profits augmentent**
- A Lardy, la délocalisation des activités sans plan global de reconversion ni investissements **menace des centaines d'emplois !**



Tout cela démontre une chose. Non pas qu'il y a une fatalité à la perte de nos emplois à Lardy. Ce que cela démontre, c'est que **ces questions ne sont pas technologiques** (pour ou contre l'électrique) mais qu'elles sont en lien avec **la recherche de toujours plus de profits pour les grands actionnaires**. Et que, pour que les dirigeants arrêtent de nous prendre pour des variables d'ajustement de leur marge opérationnelle et nous intègrent dans leurs « plans », **il va falloir mettre en avant collectivement nos revendications et construire un véritable plan de bataille pour les faire déboucher**. Les réunions sur les 20 min de pause ont conduit à la constitution d'un collectif de salariés prêts à le faire : rejoignez-le !

**Maintien de tous les emplois (Renault et sous-traitants) !  
Au lieu de nous faire partir, Renault doit nous reconvertir !**

**Dernière minute** : la direction convoque un CSE extraordinaire à Lardy avec Ph. Brunet et S. Calvo le 22 février suite à la demande commune des 4 syndicats du CTL. **Préparons-nous à montrer à nos directeurs que nous sommes nombreux et déterminés à vouloir défendre tous les emplois et activités de Lardy !**

## Aujourd'hui : début des réunions « Salaires » chez Renault

Les réunions « Salaires » commencent aujourd'hui chez Renault. Traditionnellement, lors de la première réunion, la direction présente l'ensemble des mesures de l'année précédente avec la ferme intention de nous convaincre que nous avons beaucoup été augmentés l'an dernier...

Et elle dresse également un panorama apocalyptique pour la situation financière de l'année en cours, avec la ferme intention de nous convaincre que nous augmenter cette année mettrait en péril l'avenir de l'entreprise.

Pour changer le scénario de cette pièce de théâtre que la direction voudrait jouer tous les ans de la même façon, il va falloir qu'on s'invite sur la scène en tant que salariés. La deuxième réunion, qui se veut celle de « négociation », aura lieu le lundi 21 février, après l'annonce des résultats financiers et de la prime d'intéressement le vendredi 18 février.

**Au moment où les prix flambent, revendiquons de véritables Augmentations Générales des Salaires à même de rattraper les années de blocage de nos salaires !**

### Récupération 1er janvier : comment vérifier que le jour a bien été restitué dans le CTI ?

Nous l'avons évoqué en fin d'année 2021, la direction avait tenté de nous « piquer » le samedi 1<sup>er</sup> janvier férié alors qu'elle avait imposé, pour une majorité d'entre nous, la semaine précédente en congés (ce qui impose restitution du jour férié positionné un samedi). Grâce à nos interventions (et à nos archives... puisque nous lui avons montré qu'une situation identique s'était présentée en 2011), elle avait dû reculer et elle avait indiqué que le jour serait restitué sur la feuille de paye de janvier 2022. Le problème, c'est que cette restitution n'apparaît pas clairement sur la feuille de paye ou l'application Mavie@renault. Pour s'assurer que la restitution a bien été opérée, il faut vérifier que :

- Solde cap.tps.indiv. [feuille de paye janvier 2022]
  - Acquis.mens.cap.tps.in. [janvier 2022]
  - Solde caps.tps.indiv [décembre 2021]
    - + Prise cap.tps.indiv. [janvier 2022] (si CTI pris en janvier 2022) *en valeur positive*
- = 1 Jour (pour les cadres) ou 7.35h pour les ETAM

**Il semble que la restitution ait été faite pour plusieurs salariés. Si ce n'est pas le cas pour vous, n'hésitez pas à nous envoyer un mail à [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)**

### Prime télétravail : les 20 ou 30 € mensuels promis ne sont pas souvent au rendez-vous !

Depuis la mise en place du nouvel accord télétravail en septembre 2021, les salariés qui se sont inscrits dans le logiciel ont pu tirer un premier bilan « financier » des mesures qui découlent de l'accord (que la CGT n'a pas signé). Pour certains d'entre eux, ça a plutôt été la douche froide... En effet, comme le prévoit l'accord, une indemnité « télétravail » est versée en fonction du nombre de jours de télétravail permanents rentré dans le système. L'indemnité est censée être de 20 €/mois pour ceux qui sont à 2 jours de télétravail/semaine et de 30 €/mois pour ceux qui sont à 3 jours/semaine.

Le bilan après ces premiers mois d'application, c'est que l'indemnité est bien souvent amputée :

- Si on est en congés un jour habituellement télétravaillé (ou jour férié), il ne compte pas, même quand c'est la direction qui impose un jour de RTT collectif. Pourtant, la plupart des frais des télétravailleurs ne sont pas proratisés, eux !
- La proratisation n'est pas la même en fonction du nombre de semaines « complètes » dans le mois (c'est-à-dire avec le dimanche inclus dans le mois) : 2,5 euros par jour de TT pour les mois à 4 semaines (10 euros par jour / 4 semaines) et 2 euros par jour de TT pour celles à 5 semaines (10 euros par jour / 5 semaines). Un calcul bien complexe et qui peut être défavorable dans certains cas.
- Les jours de TT complémentaires ne comptent que pas (sauf s'ils remplacent un jour qui a été annulé dans la même semaine), même dans la période particulière que nous avons traversée où la direction a insisté pour que les salariés viennent moins sur site.

**Pour la direction, il n'y a visiblement pas de petits profits. Lorsqu'elle rédige les accords, elle s'arrange toujours pour y laisser suffisamment de flou afin d'en profiter au moment de l'application. Quelle mesquinerie !**

### Travail du samedi : pas d'obligation pour l'instant pour les salariés Renault !

Le travail du samedi est de nouveau évoqué pour certains salariés suite aux retards accumulés sur les projets urgents. Même si le dernier accord de compétitivité facilite le caractère obligatoire de ces samedis, la direction est obligée de passer en CSE ou en commission de proximité. Pour l'instant, elle ne l'a pas fait : on ne peut donc pas vous imposer de travailler le samedi !

**Cette situation est le fruit des restrictions budgétaires qui pèsent encore plus sur les derniers développements. La direction a fait partir des milliers de salariés (et elle continue à le faire), elle baisse le budget et les supports d'essais, réduit les temps de développement. Et ce serait à nous d'en payer les conséquences sur nos vies personnelles ? Inacceptable !**

