



## CSE extra 22/02/22 « *Point sur la transformation du site de Lardy et la localisation des activités liées aux moteurs thermiques et hybrides* »

03/03/22

# Les « *Ayez confiance* » des directeurs ne nous suffiront pas !

### Rappel du contexte de ce CSE extraordinaire du mardi 22/02/22

Ce CSE extraordinaire est issu d'un courrier conjoint des 4 syndicats du site (CGT, CFDT, CFE-CGC et SUD) demandant la venue des directeurs de la Mécanique (Ph. Brunet) et des Essais (S. Calvo). Mais, contrairement à la demande claire formulée par ce courrier, la direction a refusé que ce point soit soumis à information/consultation. La direction refuse donc toujours de considérer la délocalisation des activités Thermiques et Hybrides et l'avenir du site comme un projet relevant de l'avis du CSE, ce qui lui permet de ne pas fournir les données et documents qu'elle nous doit. Cela constitue pour la CGT une entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

### Une réunion qui a bien mal commencé...

Ph. Brunet et S. Calvo ont réaffirmé la décision de délocaliser les activités Thermiques et Hybrides. Ils ont juste précisé qu'il fallait considérer comme date butée l'EU7 (dont la date n'est pas encore définitivement connue) et non pas 2025. Mais ils ont confirmé dans la foulée qu'après 2025, il n'y aurait plus de sorties véhicules Thermiques ou Hybrides dans la gamme Renault...

**Que l'échéance soit dans 3 ou 4 ans, cela ne change rien : nous demandons des réponses concrètes et des garanties chiffrées pour que tous les salariés du site, Renault comme sous-traitants, se voient proposer de réelles reconversions (des formations + un poste sur une nouvelle activité !) si leur activité actuelle est concernée par la délocalisation.**

Force est de constater que le CSE extraordinaire de la semaine dernière n'aura pas été l'occasion pour la direction de donner ces chiffres et ces garanties. Dès le départ, en décidant d'axer leurs présentations sur la situation de Lardy en 2030 et en ajoutant que, comme c'était dans 8 ans, il était difficile de se projeter aussi loin et qu'ils n'avaient pas de chiffres, les directeurs annonçaient la couleur.

Ainsi, s'ils se sont voulu rassurants sur l'avenir du site, le seul chiffre qu'ils ont donné est **une baisse des effectifs sur le site de 20 à 30% en 2030 par rapport à 2022**. Nous sommes aujourd'hui environ 1700 salariés (900 Renault et 800 sous-traitants), cela voudrait dire encore au moins 500 suppressions d'emplois.

### ... Quelques premières avancées...

Les directeurs sont bien obligés de reconnaître la nécessité de nouvelles activités sur le site pour le pérenniser et de réelles reconversions pour assurer l'avenir de nos emplois. C'est un point positif qui est à mettre au crédit de notre mobilisation. L'**internalisation d'essais sur les batteries**, le développement d'activités sur l'**Electronique de Puissance**, l'hypothèse d'un **laboratoire de chimie des batteries** sur le site (en projet depuis plusieurs mois) sont reconnus comme essentiels pour l'avenir de Lardy. Leur confirmation se ferait dans les mois à venir. **C'est maintenant que nous devons exiger que ces activités soient décidées et mises en œuvre sur le site pour que de réelles reconversions soient proposées à tous.**

Pour les moyens d'essais, il y a déjà quelques avancées par rapport à ce qui avait été annoncé par S. Calvo en octobre 2021 : 3 nouveaux bancs Electronique de Puissance, 2 bancs GMP supplémentaires passés en Electrique et un nombre indéterminé de nouveaux bancs Batterie.

### ... Mais toujours pas de garanties concrètes !

Le problème, c'est que la direction ne donne pour l'instant pas d'éléments chiffrés sur les reconversions que ces nouvelles activités vont permettre ou sur le budget d'investissement supplémentaire. Elle renverse même la logique : **alors que nous demandons des réponses et des garanties, les directeurs nous disent que c'est aux salariés de Lardy de démontrer que les « grands décideurs » peuvent leur faire confiance !**

**RDV le mardi 8 mars 2022 à 12h15** (sur l'heure de pause) **devant le CTL** pour faire le bilan de ce CSE extraordinaire, à l'appel du collectif MERL (Maintien des Emplois de Renault-Lardy) constitué ces dernières semaines. **Les élus CGT y feront un compte-rendu détaillé de ce que les directeurs ont annoncé.**

**Venez nombreux pour vous informer et discuter de la suite de la mobilisation.**

**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)

## Des garanties, les salariés de Lardy en donnent tous les jours !

Inquiets pour l'avenir, les salariés se mobilisent depuis plusieurs mois pour avoir des réponses : la démonstration qu'ils sont attachés à leurs emplois et à leur site est déjà faite.

**Maintenant, c'est aux « grands décideurs » de donner des éléments concrets.** Et c'est bien là aujourd'hui que le bât blesse, pas dans un quelconque refus de la part des salariés.

Ph. Brunet et S. Calvo ont répété plusieurs fois qu'il fallait « leur faire confiance » mais la confiance, ça ne se donne pas, ça se gagne ! Surtout quand il y a autant d'éléments qui nous poussent à une défiance légitime. Ainsi, à la question que nous posons à S. Calvo sur les budgets d'investissements sur Lardy, que nous considérons insuffisants pour mener une réelle transformation du site (8 millions d'euros/an depuis 2019 alors que c'était un budget de 15 millions d'euros/an de 2015 à 2018), elle nous répondait : « Le 15 millions d'euros [de 2015 à 2018], c'était une période exceptionnelle pour se remettre à niveau sur l'EU6. Vous n'avez pas le bon référentiel ». Eh bien, dommage pour la directrice qui dit « connaître ses chiffres », nous les suivons nous aussi : entre 2011 et 2015, le budget d'investissements à Lardy était de 14 millions d'euros par an (données fournies par la direction en CE en septembre 2015).

Alors, comment faire confiance quand, pendant ce CSE extraordinaire, S. Calvo ne dit pas la vérité sur les investissements passés pour justifier la baisse des investissements d'aujourd'hui ?

### Investissements E&D Ingénierie Monde :

Historique 2011-2015 (238 M€) :

✓ 2/3 en France; 1/3 dans les RTX

✓ Lardy ~14 M€/an : 50% des invest France, 33% des invest monde

Extrait présentation DEA-TM (J. Visconti) CE Lardy le 30 septembre 2015

Comment faire confiance après l'épisode de l'externalisation forcée des salariés de la maintenance de l'an dernier ? Ph. Brunet a indiqué pendant le CSE extraordinaire que, dans la transition vers l'électrique, il n'oublierait personne, ajoutant « je ne pense pas qu'on ait oublié beaucoup de monde jusqu'à présent ». C'est faire peu de cas des **27 salariés de la maintenance externalisés de force** (dont 17 de Lardy). C'est faire peu de cas des **550 salariés sous-traitants qui ont été mis à la porte du site depuis la fin 2018**.

Comment faire confiance à l'heure de grands bouleversements comme le projet de découpage du groupe Renault (voir encadré ci-dessous) ?

## Projet de découpe de Renault en plusieurs entités

Le Directeur Général L. De Meo a profité de l'annonce des résultats financiers pour évoquer un projet de découpe de Renault en plusieurs entités différentes : une dédiée à l'électrique et basée en France, l'autre dédiée au Thermique et à l'Hybride et basée à l'étranger. Il pourrait s'agir de filiales ou même carrément d'entités juridiquement et financièrement séparées. Ce projet a été présenté en CCSE et pourrait déboucher en octobre 2022 (suivi d'une mise en place progressive).

Dire qu'il entre en résonance avec les inquiétudes actuelles sur les activités et les emplois du site est un euphémisme ! D'ores et déjà, il pose un certain nombre de questions fondamentales :

- De quels « partenariats industriels » est-il question pour l'entité Therm&Hyb ? De la recherche d'investisseurs, d'autres constructeurs à qui s'allier, d'entreprises sous-traitantes ?
- Qu'en est-il des droits sociaux ? L'intérêt de telles démarches pour le patronat est de faire reculer les droits sociaux des salariés qui basculent dans les nouvelles entités.
- Quelle situation pour les salariés qui vont continuer à travailler jusqu'à la fin d'EU7 sur le Thermique et l'Hybride à Lardy : seront-ils dans l'entité Therm&Hyb ou resteront-ils chez Renault SA ? Pourquoi construire une barrière entre plusieurs entités alors qu'il faudrait justement travailler à des reconversions entre les technologies !

Interrogé sur le sujet lors du CSE extraordinaire la semaine dernière, Ph. Brunet s'est de nouveau voulu rassurant (tout en disant qu'il comprenait les inquiétudes puisque son poste disparaissait potentiellement lui aussi !). D'après lui, le processus prendrait plusieurs mois voire plusieurs années.

D'après les informations que nous avons pu obtenir, le rythme de mise en place des entités pourrait être bien plus rapide même si certaines directions pourraient en effet les rejoindre dans un second temps.

**Alors, c'est évident pour nous, il ne s'agit plus que du démantèlement du site de Lardy, c'est contre le démantèlement du Groupe qu'il va falloir lutter, en nous alliant aux salariés des autres sites, en France et ailleurs dans le monde.**

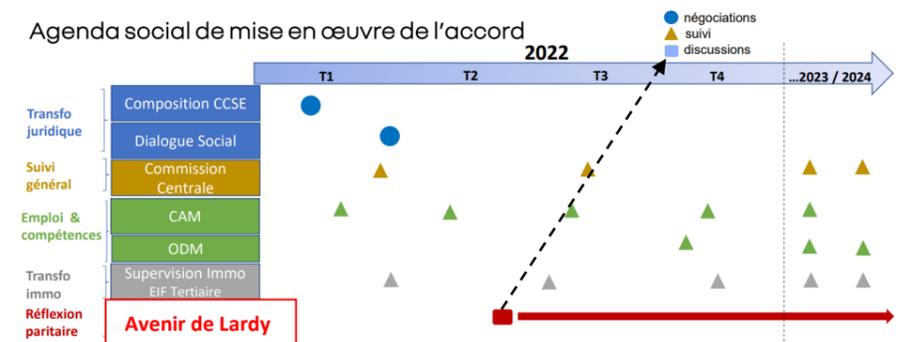
## Premier bilan CGT

**Nos premières actions ont commencé à faire bouger les lignes mais il va falloir convaincre encore plus de salariés de nous rejoindre dans la mobilisation pour obtenir maintenant des garanties concrètes pour nos emplois !**

La direction est bien obligée de reconnaître que nos constats sont justes et que nos chiffres issus d'un travail méthodique de terrain ne sont pas contestables. Elle fait mine aujourd'hui de « reprendre l'initiative » en mettant en place la « commission paritaire E-Lardy ». De quoi s'agit-il ? D'un groupe de « discussions » qui ne rassemble que la direction et les syndicats signataires de l'accord central Renault (que la CGT n'a pas signé puisqu'il enclenche de nouveaux reculs sociaux dont le départ de 1700 salariés Renault supplémentaires d'ici 2024). La direction en exclut donc de fait la CGT et SUD, qui représentent plus de 45% des salariés qui ont participé aux dernières élections professionnelles sur le site ! Le comble étant qu'elle y convie par contre les délégués centraux des syndicats signataires, éloignés du terrain, y compris celui d'un syndicat (FO) qui n'est même pas présent sur le site de Lardy. La « démocratie » à la sauce patronale, c'est vraiment indigeste.

Ce sont nos actions qui l'obligent à accélérer son plan de communication (la commission était initialement prévue en cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2022, voir l'extrait de la présentation Direction dans le cadre de l'accord central). Mais, comme l'indique le document, il ne s'agit que de « discussions », les véritables décisions sont prises ailleurs par la direction générale.

Quoi qu'il en soit, les questions qui concernent l'avenir du site doivent passer par les instances représentatives du personnel (CSE), où les salariés sont représentés conformément à leur vote aux élections professionnelles. **C'est la loi et Renault se devra de la respecter, la CGT s'en assurera.**



Ph. Brunet l'a dit très clairement : l'EU7 ne pourra se faire qu'à Lardy, les compétences et les infrastructures ne sont disponibles nulle part ailleurs pour le faire. Nous devons être pleinement conscients de cette situation et l'utiliser comme un levier pour exiger des réponses claires et chiffrées pour l'avenir de tous les emplois du site. **Il n'est pas question pour nous d'accepter que nos compétences et métiers soient exploités jusqu'au bout des besoins de la direction sans savoir ce que nous deviendrons par la suite.**

**Il faut un vrai plan global de reconversion, accompagné de nouvelles activités, de nouveaux moyens d'essais et d'investissements. La mobilisation collective doit s'élargir pour faire aboutir ces revendications !**

Voici le bilan que la CGT tire de la situation actuelle :

	Constat	Revendication	Indicateur	Situation actuelle
<b>1- Reconversions</b>	300 salariés Renault DEA-M, 150 salariés Renault DEA-T, 450 salariés sous-traitants, travaillent directement sur les Thermiques et Hybrides. Leur activité serait délocalisée à partir de 2025.	Un <b>PLAN GLOBAL</b> de reconversion comprenant des formations et 1 poste sur une nouvelle activité. Un vrai PLAN = un responsable, des objectifs chiffrés, un planning, des jalons...	Nb de salariés concernés	Aucun chiffre donné en CSE du 22/02/22. Pas de <b>PLAN GLOBAL</b> de reconversion. (seule déclaration des directeurs : "pas de Renault laissé sur le bord de la route"...)
<b>2- Activités</b>	Pas de nouvelle activité annoncée alors que les moteurs Thermiques et Hybrides constituent aujourd'hui la majorité de l'activité du site.	De nouvelles activités pour permettre à tous les salariés concernés par la délocalisation de pouvoir rester sur site s'ils le souhaitent	Laboratoire chimie batterie (Oui/Non)	Peut-être
			Pôle Electronique de Puissance (Oui/Non)	Peut-être
			Réinternalisation Essais Batteries (Oui/Non)	Peut-être
			Big Data (Oui/Non)	<b>NON</b>
			H2 PàC (Oui/Non)	<b>NON</b>
<b>3- Bancs et moyens d'essais</b>	150 bancs ou moyens d'essais sur moteurs Thermiques et Hybrides menacés de fermeture par la délocalisation	De nouveaux bancs et moyens d'essais pour développer correctement les nouvelles solutions techniques en lien avec la mobilité.	Nouveaux bancs Batterie	Oui mais sans nombre
			Nouveaux Bancs Electronique de Puissance	<b>+3</b>
			Nouveau banc Moteur Electrique	<b>+1</b>
<b>4- Investissements</b>	8 millions d'euros/an pour Lardy (ald de 14 à 15 millions/an entre 2011 et 2018 !), pas suffisants pour mener une réelle reconversion du site.	Doublement du budget d'investissements à Lardy pour revenir au niveau d'avant le plan d'économies et assurer un avenir au site	Budget annuel d'investissements DEA-T à Lardy	8 millions d'euros/an, pas de modification, "budget suffisant" d'après la directrice DEA-T

# « *Augmentation* » des salaires

## La direction joue la « provoc' »

Les « négociations » salariales 2022 ont été une véritable caricature : alors que l'inflation saute aux yeux de tous (2.8% en décembre 2021, 3.6% en février 2022, ...), alors que Renault a annoncé 1 milliard d'euros de bénéfices, la direction ne propose que 20 euros (bruts !) par mois en Augmentation Générale pour les APR, impose des AGS 0% aux ETAM et cadres et s'apprête à distribuer quelques miettes en Augmentations Individuelles.

Pire que ça, pour faire croire qu'elle a gonflé l'« enveloppe », elle y introduit 6 actions « gratuites » et même, manipulation malhonnête, la prime de performance versée aux ETAM.

Même les syndicats qui signent habituellement ont refusé de signer celui-là : il est vrai que la direction n'a pas besoin de leur signature pour le mettre en place...

Pour que nos salaires augmentent vraiment, de manière uniforme et substantielle, il va falloir qu'on se mobilise massivement. Des premières réactions ont eu lieu chez Renault (Le Mans, Cléon, Flins, Sofrastock, Cergy, etc.), de fortes mobilisations sont toujours en cours dans d'autres entreprises : c'est la voie à suivre !

**Afficher un « Budget 2022 global tous statuts » de +2.6% ; c'est tout simplement malhonnête !**

Dans sa communication sous Déclic, la direction s'est rendue coupable de manipulations honteuses. Le « budget global tous statuts de +2.6% » correspond en réalité, en termes d'augmentation de salaire, à :

- 1.2% d'AGS pour les APR + 0.5% d'augmentation individuelle (+0.2% d'ancienneté qu'elle doit légalement octroyer)
- 0% d'AGS et 1.5% d'augmentation individuelle pour les ETAM (+0.2% d'ancienneté qu'elle doit légalement octroyer)
- 0% d'AGS et 1.9% d'augmentation individuelle pour les cadres.

Pour arriver à ses « +2.6% », elle ajoute 0.7% pour les 6 actions gratuites (en y ajoutant même les 6 supplémentaires pour 2 achetées !) et 0.2% pour les ETAM avec la prime de performance (de 400, 700 ou 1000 euros). Nous imagine-t-on aller payer notre plein d'essence avec des actions bloquées pendant 5 ans sur le PEG ? La prime de performance est-elle maintenant intégrée au salaire, ce qui voudrait dire que les prochaines augmentations de salaires porteront également dessus ? Bien sûr que non ! D'ailleurs, cette dernière manipulation est vraiment grossière : les cadres L2B et L2A devraient toucher 20% de prime de performance de leur côté cette année. Il faudrait donc considérer que, pour eux, le « budget global » n'est pas de « +2.6% » mais de... « +22.6% » ? Sans parler du salaire de De Meo qui touche une part variable qui peut aller jusqu'à 150% ! Vraiment sûr que le budget soit le même pour « tous les statuts » ?

**Pour les plans de « promo », ça coince déjà...**

Le budget réellement alloué aux augmentations individuelles est faible mais cela ne suffisait pas à la Direction des RH ! Elle a imposé un premier « plot » d'augmentation tellement élevé (2% pour les ETAM et même 3% pour les cadres) pour le budget alloué que **bon nombre d'entre nous aura tout simplement... 0% d'augmentation ! Avec les règles édictées, ce sera le cas pour 70% des cadres par exemple !**

L'imposition de quotas pour les évaluations de fin d'année (que la direction nie malgré l'évidence) était liée directement à un système d'augmentation individuelle et de prime de performance hyperstatistique. Les hiérarchiques, entre le marteau et l'enclume, n'auront plus qu'à tenter d'expliquer aux salariés que, bien qu'ayant noté leurs efforts et leur « performance », ils n'ont pas pu obtenir, pour eux, ce qu'ils voulaient.

Le miroir aux alouettes des augmentations « au mérite » n'a pas fini de se briser. Les inégalités entre les « hautes sphères » de l'entreprise et la grande majorité des salariés n'ont pas fini de se creuser.

**De quoi en convaincre davantage que le seul vrai moyen de maintenir notre niveau de vie dans la situation actuelle, c'est de la jouer collectif et de réclamer, tous ensemble, de véritables Augmentations Générales des Salaires !**

