

Projet de découpe en « entités » Electrique et Therm&Hyb

Non au démantèlement du groupe Renault !

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
 RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.

Contact : cgt.lardy@renault.com
 Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

Lors de l'annonce des résultats financiers en février 2022, le Directeur Général L. De Meo a révélé un **projet de découpe de Renault en 2 entités différentes** : une dédiée à l'électrique basée en France, l'autre dédiée au Thermique et à l'Hybride, basée à l'étranger. Contrairement à la création en 2021 de la filiale « Renault Electricity » (regroupement de Douai, Maubeuge et STA) qui ne concernait que des usines, ce nouveau projet **concerne directement l'ingénierie**, voir le slide issu de la présentation Direction faite aux salariés en RUET.

D'ores et déjà, il apparaît qu'il ne s'agit pas d'une simple réorganisation des directions « Métier » mais bien d'une **profonde coupure à l'intérieur même du groupe**.

L'entité « Electrique » pourrait être une filiale (détenue à plus de 50% par Renault). Mais, pour la partie

« Thermique et Hybride », **il pourrait aussi s'agir d'une entité dont Renault n'aurait pas la majorité des parts, un autre constructeur ou un fonds d'investissement pouvant être majoritaire**. Cette hypothèse est pudiquement intitulée « *développement de partenariats industriels et technologiques* ». Une réunion du CCSE (CSE Central Renault) aura lieu ce mercredi 30 mars et comportera un point d'avancement sur ce projet. La direction indique que « *l'étude relative à la mise en place d'une organisation avec deux entités juridiques distinctes avance plus vite que prévu.* »... Au lieu d'octobre 2022, elle serait présentée entre juillet et septembre. Pendant les vacances d'été, comme par hasard ?

Réflexion stratégique visant à créer deux entités avec des mandats spécifiques

	Entité Pure Electric	Entité PWT ICE & Hybride
Atouts		RENAULT E-TECH
Activités	<ul style="list-style-type: none"> Activités & technologies 100% EV et SW Renault 100% électrique (Europe 2030) Focus France 	<ul style="list-style-type: none"> Activités & technologies de moteurs / boîtes thermiques et hybrides Hors de France
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> Ecosystème ouvert et partenariats multiples (technologies, services...) 	<ul style="list-style-type: none"> Développement de partenariats industriels et technologiques
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> Pionnier de l'EV en Europe 	<ul style="list-style-type: none"> 120 ans d'expertise sur différents marchés

A Lardy comme au Technocentre, à Cléon et ailleurs : une question brûlante

Interrogé lors du dernier CSE extraordinaire, le directeur DEA-M Ph. Brunet a confirmé que ce projet toucherait l'ingénierie. Il a précisé que la découpe pourrait prendre plusieurs mois avant de se réaliser pour la Mécanique mais a aussi confirmé qu'elle pourrait avoir lieu en 2024 ou 2025, soit avant la fin des développements EU7 et le transfert des activités Thermiques et Hybrides de la France vers l'Espagne et la Roumanie. Les salariés qui travailleront en 2024-25 sur le Thermique et l'Hybride se retrouveraient donc dans l'entité basée à l'étranger et dans laquelle Renault pourrait ne pas avoir la majorité des parts. Et comme Renault affiche qu'il n'y aura plus d'activité autre que l'Electrique en France à partir de 2026-27, il faudrait donc que ces salariés soient ensuite « reversés » de l'entité Therm&Hyb à l'entité Electrique à cette date-là.

Est-ce ainsi que la direction envisage de « fluidifier » les reconversions vers l'Electrique ? Démanteler Renault, construire des murs entre 2 entités distinctes, est-ce vraiment pour faciliter le transfert du Thermique et Hybride vers l'Electrique ? C'est en cela que cette question de la découpe du groupe Renault entre en résonance avec les préoccupations actuelles sur la reconversion des salariés de Lardy.

Dans l'une ou l'autre des « entités », les droits sociaux (congrés, rémunérations, temps de travail, etc.) seront revus, comme cela a été le cas à Douai, avec transfert automatique du contrat de travail : une forme d'externalisation forcée de type L1224-1 (article du code du travail utilisé pour organiser l'externalisation forcée des salariés de la maintenance l'an dernier) mais à large échelle.

Dans la suite de ce tract : le bilan des informations sur l'avenir de Lardy autour des 4 grands thèmes mis en avant depuis le début de l'année : **Reconversions / Activités / Moyens d'essais / Investissements**.
 Mais aussi : notre point de vue sur la **Commission E-Lardy** et sur les résultats de l'enquête **Santé 2021**.

Avenir de Lardy : Bilan 1^{er} trimestre 2022 à partir des éléments fournis par la direction

RECONVERSIONS

Le constat : Annonce de la délocalisation de tous les développements Therm&Hybr après les développements EU7 (soit à partir de 2025) vers l'Espagne et la Roumanie. Plus de projet « Mother » Thermique ou Hybride dans la gamme Renault après 2025.

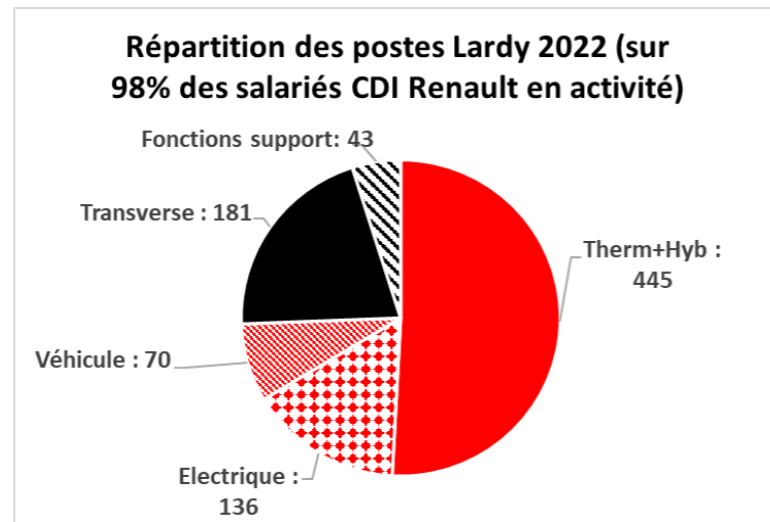
La CGT-Lardy a réalisé une cartographie des métiers aujourd'hui présents à Lardy : il y a 450 salariés Renault et 450 salariés sous-traitants qui travaillent directement sur le Thermique et l'Hybride et dont l'emploi est menacé par la délocalisation. Ces chiffres n'ont pas été démentis par la direction depuis plusieurs mois.

Notre revendication : Du travail pour réduire l'impact de l'automobile sur l'environnement et rendre accessible à tous une mobilité adaptée aux besoins, il y en a !

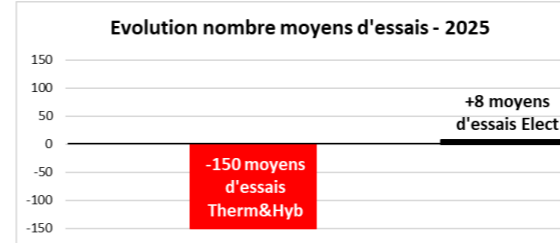
**Il faut un plan de reconversion global pour les 900 salariés concernés.
Une reconversion = des formations + un poste !**

Un tel plan, Renault sait le faire mais pour cela il faut que ce soit un VRAI projet : une équipe de pilotage, des objectifs chiffrés, un planning, des jalons, etc. Comme certains devront travailler encore quelques années sur les projets Thermiques et Hybrides, il faut des engagements écrits dès maintenant sur la bascule ultérieure vers des activités Electriques.

La position actuelle de la direction : Les directeurs « Métier » n'ont donné que de vagues promesses non chiffrées (et qui ne concernent que les salariés Renault) : « *personne ne sera laissé sur le bord du chemin* », « *il y aura du travail pour tout le monde* ». Largement insuffisant vis-à-vis des enjeux, et notamment du projet de découpe du Groupe en 2 entités.



MOYENS D'ESSAIS



Le constat : La CGT-Lardy a réalisé fin 2021 un travail de cartographie de tous les bancs et moyens d'essais du site. 150 bancs ou moyens d'essais sur moteurs Thermiques et Hybrides sont menacés de fermeture par la délocalisation. Ces chiffres n'ont pas été démentis par la direction depuis plusieurs mois.

Notre revendication : Pour que les promesses de reconversions n'en restent pas à des mots, il faut montrer une réelle volonté de développer les moyens d'essais sur l'Electrique : batterie, électronique de puissance, moteur électrique, wall-box, etc.

Nous réclamons une maintenance correcte des moyens d'essais contribuant aux développements Therm&Hyb et l'ouverture de nouveaux moyens pour les développements Electriques

La position actuelle de la direction : Après l'ouverture d'un nouveau BME (Banc Moteur Electrique) en 2021, la direction annonce 1 autre BME, 2 ou 3 nouveaux bancs Electronique de Puissance, la transformation de 2 bancs GMP en Electrique, la création d'une « piscine » pour les essais de validation « Batterie » et l'ouverture d'autres bancs « Batterie » sans en préciser le nombre. La construction d'un laboratoire de chimie des batteries pourrait être décidée à Lardy.

ACTIVITES

Le constat : Les activités GMP représentent une grande part de l'activité de Lardy (90%), les autres activités concernant les développements Véhicule (10%). Aujourd'hui, il y a trois fois moins de salariés à Lardy qui travaillent sur l'Electrique que de salariés qui travaillent sur le Thermique et l'Hybride. Il faut de nouvelles activités sur le site pour que de réelles reconversions puissent être proposées. Pour la plupart d'entre elles, il faut des mois voire des années de mise en place. Par exemple, l'implantation d'un laboratoire de chimie des batteries (2 hypothèses à l'étude : agrandissement au TCR ou construction d'un nouveau labo à Lardy), la décision doit être prise en 2022 pour une mise en service en 2024.

Notre revendication :

Electronique de Puissance, laboratoire de chimie, wall-box, etc. : les décisions doivent être prises le plus rapidement possible afin de permettre la reconversion de tous les salariés du site.

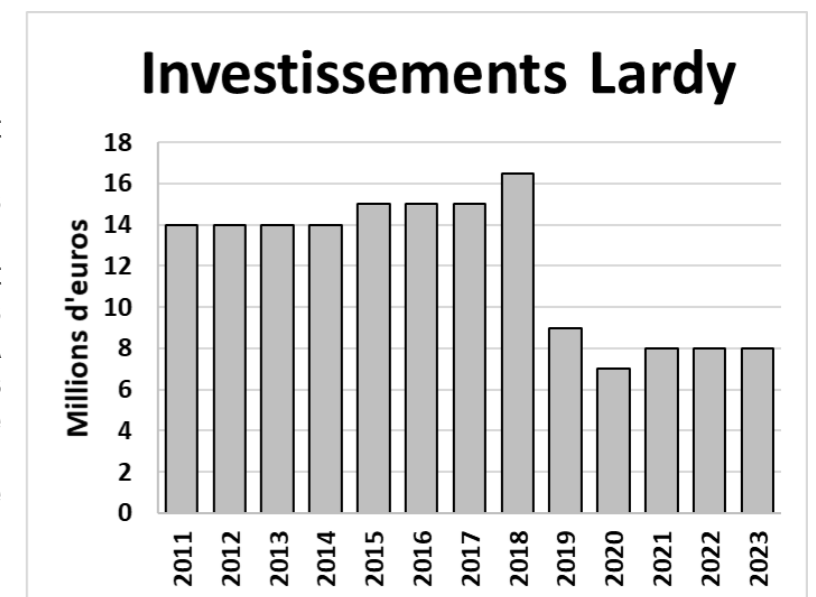
Il faut un véritable travail de recherche sur l'hydrogène (Pile à Combustible et Moteur à Combustion Interne), les carburants synthétiques, le véhicule connecté, le Big Data. avec des activités à Lardy.

La position actuelle de la direction : Voici un bilan activités qui ont été évoquées par la direction

Activité	Décision	Raison avancée
Laboratoire chimie batterie	Peut-être	La décision entre TCR et CTL n'est pas encore prise
Pôle Electronique de Puissance	Peut-être	La décision de la localisation n'est pas encore prise
Wall-box (Mobilize)	Peut-être	La décision de la localisation n'est pas encore prise
Réinternalisation Essais Batteries	Oui	
Big Data	Non	Activité au TCR et en Inde : pas de déplacement
H2 PàC	Non	Activité Hyvia + VSF : uniquement VU pour l'instant
H2 Moteur Combustion Interne	Non	Peu de chance d'aboutir. Si oui, ce sera en Espagne pour que « le développement soit proche de la production ».
Véhicule connecté	Non	Activité au TCR : pas de déplacement

INVESTISSEMENTS

Le constat : Depuis 2019, les investissements ont été divisés par 2 sur le site de Lardy (8 millions €/an pour 2021-23). Le maintien d'un budget 2 fois moindre est directement en lien avec le plan drastique d'économies. Pourtant, si la direction veut vraiment assurer une reconversion pour tous les salariés, il va falloir de véritables investissements. A titre d'exemple, le laboratoire de chimie des batteries, s'il était implanté à Lardy, coûterait entre 24 et 25 millions d'euros sur 3 ans, de quoi « engloutir » le budget total des investissements de Lardy.



Notre revendication :

Il faut que le budget d'investissements revienne à minima au niveau des 15/16 millions € de la période 2015-18 pour permettre la maintenance des moyens actuels et construire de nouveaux moyens d'essais

La position actuelle de la direction : La directrice DEA-T S. Calvo a maintenu lors du CSE extraordinaire que le budget n'augmenterait qu'à la marge. **Il est urgent qu'elle revoie sa copie !**

La commission E-Lardy

Ou comment sous-traiter aussi... le syndicalisme !

Pour tenter de faire face aux inquiétudes exprimées concernant l'avenir du site, la direction a prévu, dans l'accord triennal 2022-24, la mise en place d'une commission « Lardy » avec les organisations syndicales signataires afin d'engager des « discussions paritaires ». Il s'agissait d'une bien piètre monnaie d'échange censée faire accepter le départ de 1700 nouveaux salariés dans l'ingénierie et le tertiaire : la CGT-Renault a refusé de signer ce nouvel accord de régression sociale.

Comme la mobilisation qui a commencé à naître depuis le début de l'année a pris de l'ampleur avec la constitution du collectif MERL (Maintien des Emplois de Renault-Lardy), la direction a dû accélérer la mise en place de la fameuse commission et a envoyé plusieurs mails à tous les salariés Renault pour communiquer sur cette commission, baptisée E-Lardy. Qu'elle en ait exclu les syndicats CGT et SUD, à la pointe du combat pour l'avenir du site depuis plusieurs années, tout en y conviant les délégués centraux des syndicats signataires (dont ceux de FO, syndicat absent du site depuis des années), en dit long sur l'objectif réel de cette commission. Il ne s'agit pas de prendre en compte les intérêts et les avis des salariés du site mais d'enrober d'un vernis de « dialogue social » les décisions qui sont en réalité prises ailleurs et soumises aux exigences financières drastiques du plan d'économies.

Nous avons listé les activités qui pourraient être décidées pour le site de Lardy (voir pages précédentes) : celles que la direction a déjà écartées et celles qui sont encore en suspens. Il s'agit d'activités en lien avec l'Électricité, amenées à se développer dans les années à venir ou que Renault envisage d'internaliser pour mieux contrôler « la chaîne de valeur ». Il est maintenant clair pour tout le monde que, pour reconvertir l'ensemble des salariés du site, il va falloir que la direction décide de nouvelles activités à Lardy et les mette en œuvre rapidement.

L'avenir de nos emplois se joue dans les mois qui viennent : si les salariés ne s'en préoccupent pas eux-mêmes, d'autres le feront à leur place (et en défendant d'autres intérêts). Prenez votre destin en mains, rejoignez le collectif MERL (Maintien des Emplois de Renault-Lardy) qui s'est mis en place depuis le début de l'année en envoyant un mail à collectif.merl@gmail.com

Il est donc particulièrement étonnant d'apprendre dans un tract de la CFDT que la première décision envisagée par la commission (et seule décision annoncée pour l'instant), est de faire appel à une société de consulting externe ! Quant à la justification d'un tel choix (en plein scandale du recours abusif aux cabinets McKinsley et autres par le gouvernement...), elle nous laisse sans voix : « ni les organisations syndicales, ni la direction de Renault ne disposent en interne des ressources et des compétences suffisantes » pour discuter de l'avenir du site ! Il s'agit mot pour mot des justifications avancées depuis des années par la direction pour sous-traiter des pans entiers d'activités chez Renault... Drôle de manière d'envisager le syndicalisme et la défense des salariés.

Faire appel à un cabinet d'expertise comme l'an dernier au sujet de l'externalisation de la maintenance, c'est le processus légal du CSE. Mais le faire conjointement avec la direction dans le cadre d'une commission qui court-circuite de fait les instances représentatives du personnel, c'est pour le moins étrange.

Comme leur nom l'indique, les instances représentatives du personnel représentent les salariés proportionnellement aux résultats des élections professionnelles : le CSE devrait avoir à sa disposition tous les éléments chiffrés sur les plans de la direction. La CGT-Lardy s'opposera à ces manœuvres illégales.

Enquête Santé 2021 : le flou entretenu par la direction concernant notre avenir a des conséquences inquiétantes sur la santé des salariés !

Lors de la réunion de la CSSCT de Lardy (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) de la semaine dernière, le médecin du travail a présenté les résultats de l'enquête santé de 2021 (réponses informatiques des salariés Renault uniquement et pas des sous-traitants). Les résultats sont catastrophiques pour le site de Lardy (Renault étant déjà décalé par rapport au panel d'entreprises) :

- sur la question de l'insécurité professionnelle (plus le score est bas, plus la sécurité professionnelle est basse) : 61% pour le panel d'entreprises / 52% pour Renault / 42% pour Lardy (alors qu'en 2020, c'était 52% à Lardy) !

- sur la charge de travail en hausse (plus le score est haut, plus la charge de travail est haute) : 41% panel d'entreprises / 51% Renault / 55% Lardy (47% à Lardy en 2020) => confirmation que certains secteurs sont en sous-effectif et que le choix par la direction de ne pas reconvertir dès maintenant les salariés des secteurs où l'activité a baissé pèse sur la situation.

596 salariés de Lardy ont répondu à cette enquête (sur les 960 salariés Renault actifs en 2021), ce qui donne une bonne représentativité et démontre que les inquiétudes soulevées par le collectif sont largement partagées depuis des mois.

A nous de faire en sorte de rompre l'isolement et de transformer ces inquiétudes individuelles en revendications collectives pour que notre voix soit entendue. Nous le sentons bien : la période est décisive pour l'avenir de nos emplois, poursuivons la mobilisation !

Mise à disposition des résultats complets de l'enquête : demande par mail à cgt.lardy@renault.com

Échelles COPSOQ	Renault vs PANEL		Lardy n= 596	
	2021	2020	2021	Evolution 2020
Charge de travail	41	51	55	* 47
Insécurité professionnelle	61	52	42	* 52

Enquête Santé 2021