

Démantèlement de Renault, impact de la guerre en Ukraine, laboratoire de chimie des batteries à Lardy, etc.

Omerta, secrets de Polichinelle, stratégie de communication :

Le flou entretenu par la direction a assez duré !

Découpage du groupe Renault en 2 entités : des infos dans la presse économique, les salariés tenus dans l'ignorance !



La semaine dernière, nous apprenions par la presse que L. De Meo et T. Pieton (nouveau directeur financier) ont rencontré fin mars des « **analystes financiers** » pour faire le point sur le **projet de découpage de Renault en plusieurs entités**. La même semaine, la direction réunissait le CCSE (Comité Central Social et Economique)... **pour ne rien dire de neuf à ce sujet**, sauf que le projet pourrait aboutir dès juin/septembre 2022 au lieu d'octobre ! Vendredi dernier lors du All-Staff Meeting, le directeur de l'Ingénierie **G. Le Borgne, interrogé sur le sujet, a lui aussi botté en touche** en disant qu'il était « *trop tôt pour en parler* » car il s'agissait d'une « *étude exploratoire* ».

Dans les articles de presse, il est pourtant fait référence à une possible mise en bourse **dès 2023** de la partie "Electrique" (dont le nom provisoire est **Ampère**) et à un possible transfert de la partie "Thermique et Hybride" (dont le nom provisoire est **Horse** – pour cheval-vapeur) dans une **joint-venture**, dans laquelle Renault pourrait ne pas avoir la majorité des parts.



Un démantèlement du groupe aux conséquences énormes pour les salariés partout dans le monde

Les **droits sociaux seraient revus** au moment de la bascule dans une des nouvelles entités (comme pour la filiale Renault Electricity regroupant les usines du Nord ou comme le L1224-1 des salariés de la maintenance !). Et que dire de la **pérennité de l'emploi** pour ceux qui basculent dans Horse, dont la durée de vie en Europe risque d'être limitée ? Que penser de leur **reconversion** vers Ampère lorsque leur travail sur le Thermique et l'Hybride sera terminé ?

Rester muets et attendre : vraiment la meilleure stratégie pour les intérêts des salariés ?

La direction générale ne s'adresse qu'aux « **marchés financiers** », **considérant que les salariés n'ont pas voix au chapitre**. Nous souhaitons donc partager les informations qui sont à notre disposition. Même s'il ne s'agit que d'hypothèses de travail, nous avons pu en voir des preuves. Ampère pourrait regrouper, dès fin 2022, les salariés de l'ingénierie travaillant sur les plateformes véhicules électriques et sur l'électronique véhicule (hardware et software) : elle pourrait compter dès son lancement 3000 salariés. Horse regrouperait dans un premier temps les usines à l'étranger (et une partie de Cléon ?) et Renault rechercherait un « **partenaire** » (fonds d'investissement ou autre constructeur) qui prendrait des parts majoritaires. Les salariés de la Mécanique pourraient rester dans un premier temps dans Renault Group avant d'être scissionnés en 2024 dans Ampère ou Horse en fonction de leur activité.

Ces hypothèses percutent de plein fouet le discours rassurant de nos directeurs quant à nos reconversions :

- Si la bascule de la Mécanique a lieu en 2024 (soit avant la fin des activités Therm&Hyb sur le site), **que va-t-il se passer pour les salariés qui travailleront à ce moment-là sur l'EU7** ? Vont-ils basculer dans Horse ? Si c'est le cas, comment imaginer qu'ils seront reconvertis vers l'électrique (et donc Ampère) alors qu'il s'agira d'« entités » différentes ?
- Comment le site va-t-il fonctionner pendant plusieurs années avec différentes « entités » (Ampère, Horse, Renault Group) ? Avec des CSE différents, avec des droits sociaux différents ?
- Les décisions de regrouper les salariés d'une même direction dans un seul bâtiment (DEA-MI au L26, DEA-MW au L49, DEA-MK au L55) sont-elles en lien avec la découpe entre Horse et Ampère ?

Il nous faut appréhender au plus vite toutes les conséquences que ces grandes manœuvres vont avoir sur nos droits, sur nos emplois et sur nos reconversions. Dire qu'il faut attendre que la direction rende publiques ses décisions, le jour où elle aura décidé de le faire, c'est risquer de nous envoyer collectivement dans le mur. C'est maintenant qu'il faut faire entendre notre voix, c'est maintenant qu'il faut réclamer des garanties et exiger que ces projets ne conduisent pas à baisser nos droits et à mettre en péril nos emplois.

Les salariés qui travaillent encore sur le Therm&Hyb ne peuvent accepter d'être considérés comme l'orchestre du Titanic, à qui l'on dit de continuer de jouer jusqu'à la fin sans se préoccuper de leur avenir. Pour la pérennité de leur emploi comme pour celle du site, il faut des garanties précises et concrètes sur leur reconversion. Hors de question d'être sacrifiés sur l'autel des grands projets financiers de la direction générale !



Laboratoire de chimie des batteries à Lardy : l'omerta continue

Depuis que les salariés ont commencé à exprimer collectivement leurs inquiétudes sur l'avenir de leurs emplois et du site, les directeurs ont été obligés de reconnaître qu'il allait bien falloir de nouvelles activités sur le site pour en assurer la pérennité. **Le laboratoire de chimie des batteries actuel au Technocentre n'étant pas adapté aux futurs travaux envisagés chez Renault sur le sujet, la direction envisage d'agrandir celui du Technocentre ou d'en construire un à Lardy.**

Cela fait plusieurs mois que nous réclamons une réponse sur la décision. Si le laboratoire était construit ici, ce serait un bon signe pour le site sans toutefois répondre aux inquiétudes sur nos reconversions vu le faible nombre d'emplois créés à Lardy. D'autant plus que les salariés qui y travaillent au Technocentre suivraient tout naturellement l'activité (en espérant que cela ne leur posera pas de problèmes personnels et familiaux).

Le laboratoire nécessiterait un budget d'investissements de 24-25 millions d'euros sur 3 ans (mise en service en 2024 si la décision est prise en 2022) : cela démontrerait que le budget actuel de 8 millions d'euros par an est largement insuffisant pour engager une réelle reconversion des activités du site. Il faudrait au moins revenir au budget annuel des années 2011 à 2018 (14 à 16 millions d'euros par an).

Cette question est donc cruciale pour déterminer quelles sont les intentions réelles de la direction pour Lardy. Alors, quand la CFE-CGC a annoncé par tract la semaine dernière que la décision d'implanter le labo à Lardy avait été prise par la direction, on aurait pu s'estimer satisfait. Mais, quelques heures plus tard, lors de l'Amphi DEA-TM, le directeur A. Caron démentait l'information en nous sortant le même discours que G. Le Borgne pour le découpage du Groupe : « *ce n'est qu'une étude préliminaire, la décision n'est pas prise* ». Et il a ajouté que ce qui était écrit dans le tract « *n'engageait que ceux qui l'avaient écrit* »...

D'un côté, **pour le transfert des activités Thermiques & Hybrides, les choses avancent très vite.** Des salariés des RTx sont en cours de formation à Lardy, des activités viennent de basculer en Espagne et en Roumanie à la DEA-MU, MW et MI, les directeurs visitent le RTS-Valladolid (visite effectuée en mars pour la DEA-M et prévue en mai pour la DEA-TM) et le RTR-Titu (visite prévue en octobre pour la DEA-TM) pour s'assurer de la montée en compétences de ces sites.

De l'autre côté, dès qu'il s'agit de décider et de mettre en pratique de nouvelles activités sur le site, là, il n'est question que d'« *avant-projet* », de « *phase exploratoire* », d'« *étude de viabilité* » : en résumé, **il est urgent... d'attendre !**

Cela ne peut plus durer, avec cette stratégie de communication permanente, la direction nous méprise alors que l'avenir de nos emplois est en jeu : il est temps de hausser le ton et d'exiger des garanties concrètes pour nos emplois et nos reconversions.

Ne pas donner le mauvais exemple...

Si jamais vous entendez parler de la situation du **site Renault de Villeurbanne** comme d'un exemple à suivre dans la défense de nos emplois, allez vérifier par vous-mêmes les éléments factuels. Car dire que le site aurait été sauvé en 2019 par une démarche d'accompagnement par un cabinet extérieur mandaté par les syndicats, alors qu'il a fermé en juillet 2021, cela mérite de creuser le sujet...

Cette usine ACI (Auto Châssis International – filiale de Renault) fabriquait des systèmes de liaison au sol. **A l'orée des années 2000, elle comptait encore 640 salariés Renault.** Les effectifs ont lentement décliné jusqu'à n'être plus que 200 en 2019.

Le projet de fermer le site de Villeurbanne a alors été annoncé avec la création d'un site dans une ville proche, Meyzieu, avec de nouvelles activités : impression 3D, rétrofit d'installations, usinage unitaire, prototypage.... **Aujourd'hui, Villeurbanne est fermé et le site de Meyzieu n'a plus que 94 salariés en activité.**

Et bien pour nous, **ce n'est clairement pas l'exemple à suivre pour Lardy.** Plutôt que de nous retrouver dans quelques années le dos au mur, nous disons clairement à tous les salariés que **c'est maintenant qu'il faut réclamer collectivement des garanties concrètes pour nos emplois et reconversions.** Les activités du futur sont connues (électronique de puissance ; chimie, validation et recyclage des batteries ; moteurs électriques ; hydrogène ; véhicule connecté et Big Data) : maintenant, il faut que la direction décide d'en allouer à Lardy, nous forme et nous reconvertisse.



Guerre en Ukraine et conséquences pour Renault : langue de bois et gel budgétaire

Depuis L. De Meo jusqu'aux directeurs, les « éléments de langage » sont les mêmes : **pas question de parler de guerre en Ukraine, il ne s'agirait que d'une « crise » ou d'« événements ».** Et quand il y a trop de commentaires sur l'intranet de salariés révoltés par la vidéo de L. De Meo, la direction de la communication décide de supprimer tous les commentaires afin de permettre le « *respect de la libre expression* » ! **La censure pour permettre la libre expression, il fallait l'inventer...**

L'implication de Renault en Russie et les nouveaux problèmes d'approvisionnement dans les usines grèvent les profits. Pour y faire face, la solution pour la direction générale est toute trouvée : chômage partiel dans les usines et gel budgétaire entraînant la suppression des formations « hors catalogue » et des déplacements (sauf pour les directeurs bien sûr !). Ce gel budgétaire est appliqué en catimini, les salariés découvrant au fur et à mesure que leur formation ou leur mission est annulée.

Nous savons bien que la population ukrainienne sous les bombes et la population russe sous la férule de V. Poutine payent des conséquences bien plus dramatiques que nous. Mais cela ne rend pas plus admissible le fait que, une nouvelle fois, ce soient aux salariés de payer le non-atteinte d'objectifs financiers fixés par les grands actionnaires.

CGT
LARDY

Changements dans l'entreprise, période mouvementée pour l'avenir de Lardy... : ne restons pas isolés !

Pour rester informés malgré le télétravail, inscrivez-vous à notre liste mail d'informations : cgt.lardy@renault.com