

Découpage en 2 « Entités » du groupe Renault

**Pas une semaine sans informations aux marchés financiers,
Toujours aucune réponse quant aux conséquences
pour les salariés !**

26/04/22

Septembre 2021

Une préparation qui dure depuis plus de 7 mois... au moins !

Le 28 septembre 2021, lors d'une réunion de « négociation » centrale du plan de compétitivité, la direction indique qu'elle souhaite inclure une partie « accompagnement des transformations structurelles ou juridiques du Groupe » dans l'accord (qui sera signé en décembre par la CFE-CGC, la CFDT et FO sous le nom de « Re-Nouveau France 2025 »). La justification ? « *Compte tenu des défis à relever dans les prochaines années et des transformations que l'industrie automobile continue de voir se succéder, il est probable que les partenariats, prises de participation dans des sociétés nouvelles, évolutions des structures juridiques du Groupe, filialisations, acquisitions / cessions, etc. soient appelés à se développer* ». Nous avons appris que, depuis novembre 2021, un groupe de travail de hauts directeurs travaille pour poser les bases d'Ampère (« entité Electrique ») et de Horse (« entité Thermique et Hybride ») avec une réunion de lancement du projet « Ampère » qui a eu lieu le 13 janvier 2022.

Février 2022

18 février 2022 : Annonce officielle d'un projet au moment de la présentation des résultats financiers

Le 18 février 2022, à l'occasion de la présentation des résultats financiers 2021, un communiqué annonce : « *Renault Group étudie l'opportunité de rassembler ses activités et technologies 100 % électriques au sein d'une entité spécifique en France en vue d'en accélérer la croissance. En parallèle, Renault Group étudie également l'opportunité de rassembler ses activités et ses technologies de moteurs et transmissions thermiques et hybrides basées hors de France au sein d'une entité spécifique, afin de renforcer le potentiel des technologies et du savoir-faire de Renault Group.* » La veille, un CCSE (Comité Central Social et Economique) extraordinaire est convoqué pour annoncer en quelques mots ce projet aux syndicats.

A partir de cette date-là, nous apprendrons bien plus par la presse que dans toute réunion d'informations des salariés ou que dans toute instance représentative du personnel :

Communications presse économique

Fin mars 2022 : Rencontre entre L. De Meo, Th. Piéton (directeur financier) et des analystes financiers

Annonce d'hypothèses « d'introduction en bourse des activités véhicules électriques » et « de transfert des activités moteurs à combustion dans une joint-venture ». Les noms « projet » de ces entités (Horse et Ampère) sont révélés dans la presse.

Article dans Challenges, dépêches Reuters, Bloomberg.

12 avril 2022 à l'Atelier Renault : Remise du prix « Homme de l'année » par le « Journal de l'Automobile » à L. De Meo –

L'hypothèse d'une introduction en bourse d'Ampère (IPO pour Initial Public Offer) se confirme et serait opérée dès 2023. Le « partenaire » dans Horse pourrait devenir à terme majoritaire, il pourrait s'agir d'un autre constructeur (voire Nissan) ou d'un fonds d'investissement...

Articles dans Le Monde, Le Figaro, le Journal de l'Automobile, etc.

Informations aux salariés

22 février 2022 : CSE extraordinaire Lardy

Le directeur de la Mécanique Ph. Brunet : « *Pour répondre à votre question, est-ce que cela suscite des questions ? Bien sûr, moi le premier parce qu'à titre personnel, je suis aussi concerné par cette affaire. Cela veut dire qu'à terme, mon poste disparaît quand même. [...] Mais, en octobre 2022 : réponse sur le projet. Ensuite, suivant ce qui sera retenu et décidé par la Direction générale, cela veut dire consultation, etc. Cela va prendre plusieurs mois. Mise en œuvre, je ne sais pas, 2024-25. Et si jamais c'est avant l'échéance Euro7, il est évident qu'il y a une transition à organiser.* »

Mars 2022

30 mars 2022 : CCSE

Initialement prévue en octobre 2022, la consultation du CCSE serait avancée à juin-septembre 2022.

Avril 2022

8 avril 2022 : All-Staff Meeting Ingénierie

Le directeur de l'Ingénierie G. Le Borgne, interrogé sur le sujet : c'est « *trop tôt pour en parler* » et « *ce n'est pas le lieu pour en parler* » car il s'agit d'une « *étude exploratoire* ».

G. Le Borgne répond le 8 avril à la question d'un salarié lors de l'Amphi Ingénierie que **ce n'est ni le lieu ni le moment de parler** du découpage de Renault en plusieurs entités. **4 jours plus tard, devant un parterre de journalistes économiques et de dirigeants du secteur**, L. De Meo en dit beaucoup plus long. Notamment sur l'hypothèse d'introduction en bourse d'Ampère dès 2023 (alors que Ph. Brunet avait indiqué en février que la scission était pour 2024-25) et sur la recherche d'un « partenaire » pouvant devenir majoritaire pour les activités Thermiques et Hybrides.

Ces grandes manœuvres auront des incidences sur nos droits sociaux, sur la pérennité de nos emplois et sur les reconversions vers les nouvelles activités : exigeons des réponses de la part de la direction !

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)

Nouvelles activités et reconversions : le médecin du travail lance une alerte concernant les conséquences sur la santé psychique des salariés

Depuis que les salariés ont commencé à exprimer collectivement leurs inquiétudes quant à leur avenir, la direction de Renault a bien dû reconnaître la nécessité d'implanter de nouvelles activités sur le site pour assurer de réelles reconversions aux salariés dont l'activité est ou va être délocalisée en Espagne et en Roumanie.

Cependant, ce changement de discours ne s'accompagne pour l'instant de rien de concret. Les directeurs Métier ont affiché tous les sujets sur lesquels il allait falloir développer de l'activité en interne (électronique de puissance, chimie des batteries, validation des batteries, moteurs électriques, etc.). **Mais, pour l'instant, rien de significatif n'est annoncé concernant le site de Lardy et un véritable plan de reconversion pour les salariés.** Plus grave encore, alors que de nombreux éléments indiquent que l'implantation d'un laboratoire de chimie des batteries est en bonne voie sur le site, **la direction DEA-TM et la direction de l'Etablissement se refusent à communiquer clairement sur le sujet.**

En jouant une fois de plus une pernicieuse stratégie de communication, la direction entretient un flou qui accentue le climat d'incertitudes qu'a fait naître ses décisions passées. Dans son rapport annuel 2021, le médecin du travail s'appuie sur les résultats de l'enquête Santé et sur les visites périodiques des salariés **pour lancer une alerte « Risque Psycho Social : une situation préoccupante ».** Voici ce qu'il note à ce sujet : « *La crainte des salariés pour la sauvegarde de leur emploi devient prégnante, d'autant plus que beaucoup s'interrogent sur les moyens mis en œuvre pour leur assurer une possibilité d'évolution ou de reconversion professionnelle.* »

Nous réaffirmons que Renault, au lieu de nous faire partir, doit nous reconvertir ! Nous rappelons également que, selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Dans ce cadre, l'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais doit l'empêcher. La direction doit donc donner tous les éléments à sa disposition concernant l'avenir de nos emplois et nos reconversions plutôt que de jouer le jeu malsain d'une stratégie de communication.

Prime de mobilité : trop rarement portée à la connaissance des salariés qui changent de site

Il existe chez Renault **des dispositifs d'aides à la mobilité** lorsqu'on change de site, dont une **prime à la mobilité** de 1000 à 1400 euros attribuée si le trajet est allongé de plus de 20 min par jour.

Malheureusement, ces dispositifs sont bien peu souvent portés à la connaissance des salariés par les RH au moment du changement de site et ils ne sont plus applicables 6 mois après la mutation.

Les informations sont disponibles dans mavie@renault / Parcours professionnel / mobilité / je change de lieu de travail.

Augmentation de 4 heures annuelles du temps de travail : les APR, ETAM et apprentis non cadres de Lardy travailleront 6 minutes de plus tous les vendredis...

Le plan de compétitivité Re-Nouveau France 2025, signé en décembre 2021 par la CFE-CGC, la CFDT et FO, prévoyait le passage du temps de travail annuel de 1603 à 1607 heures. Cette disposition s'appliquera à partir du 1^{er} juin 2022. Pour le personnel en « normal », cela se traduira par une augmentation de la journée de travail du vendredi de 6 min toutes les semaines. Pour le personnel en « équipe », chaque journée augmentera d'1 minute. Le salaire devrait donc augmenter de... 0.25%, il faudra le vérifier sur la feuille de paye de juin !

Au-delà de ces faibles changements, c'est bien la logique à l'œuvre qui est un contre-sens. Au lieu d'augmenter le temps de travail, il faudrait le diminuer pour répartir le travail entre tous, sans diminution des salaires. Ce serait un vrai moyen de lutter contre le chômage et de vivre tous correctement.

Près de 1000 suppressions d'emplois d'ingénieurs et de techniciens à Lardy en 3 ans et demi. Et on nous parle de relocalisation, d'écologie, d'automobile du futur et de haute valeur ajoutée ?

LE COMPTEUR DE LA CASSE SOCIALE A LARDY

Chiffres direction Mars-22 (réf. Oct-18)

- 375 Salariés Renault

- 619 Salariés prestataires

- 994 **Suppressions d'emplois sur le site de Lardy en 3 ans et demi !**

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