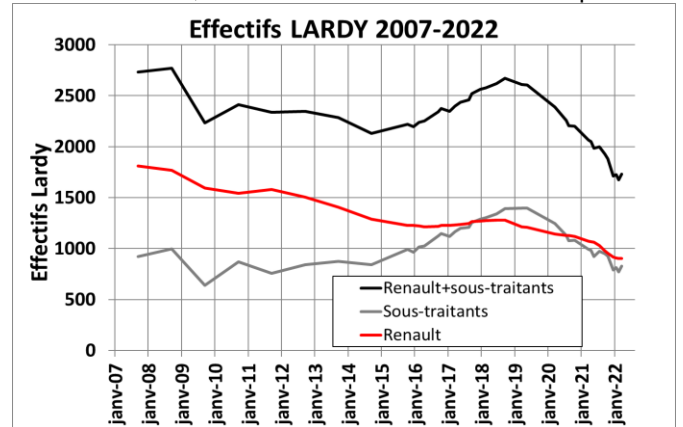


**Il y en a assez des paroles creuses, qu'ils passent aux actes :**

# La direction doit mettre en place un véritable PLAN de RECONVERSION GLOBAL !

Les suites du Dieselgate avaient entraîné à Lardy une hausse des effectifs (essentiellement au travers de la sous-traitance) entre 2016 et 2018. Par la suite, la mise en place du plan d'économies drastiques dès 2019 avait conduit au début d'une décroissance qui s'est accélérée de façon préoccupante. **Depuis octobre 2018, ce sont 1000 emplois qui ont été supprimés sur le site de Lardy** : 350 salariés Renault partis par le biais de la Rupture Conventionnelle collective, la Dispense d'Activités, la retraite ou une mutation sur un autre site sans avoir été remplacés ; 650 salariés sous-traitants mutés ailleurs, mis en inter-contrat ou tout simplement licenciés ou forcés à la « rupture conventionnelle individuelle ».

Le début de la délocalisation des activités vers les RTx (Centres Techniques délocalisés) date d'il y a 20 ans. Mais la direction profite de la transition vers l'électrique pour la mener à bout **avec la délocalisation totale des activités « Thermiques et Hybrides » à l'horizon 2025**. Ce seraient donc 900 emplois supplémentaires qui seraient menacés puisque la direction n'a pour l'instant pas engagé de quelconque plan de reconversion global.



Le préalable est la **détermination des activités qui remplaceraient celles que la direction a décidé de faire partir**. Les directeurs eux-mêmes disent qu'il y en a suffisamment dans l'électrique dès lors qu'on ne considère pas seulement le moteur électrique mais toute la chaîne : borne de recharge, batterie, électronique de puissance (qui gère la charge et la décharge de la batterie) et moteur.

La CGT-Lardy réclame que des décisions urgentes soient prises sur les domaines encore en suspens pour que leur implantation sur le site soit mise en route dans les mois à venir. C'est seulement comme cela que la transition pourra s'effectuer à mesure que les activités « traditionnelle » du site se réduisent. Cela concerne les études des bornes de recharge, du laboratoire de chimie des batteries, du pôle « Electronique de Puissance » de la DEA-M, des innovations sur les moteurs électriques...

**En parallèle, la CGT-Lardy réclame la mise en place dès maintenant d'un véritable plan de reconversion global. Cette mise en place est le seul moyen objectif de juger des volontés de la direction.**

Car il ne suffit pas de rapporter les propos « rassurants » de la direction, comme le font certains syndicats. Quel contenu concret y a-t-il à dire que « la direction s'est engagée à faire du site un pôle d'excellence sur l'électrique » ?

Les salariés de Lardy méritent bien plus que des mots, la direction leur doit des actes concrets. C'est pour les obtenir que plusieurs centaines de salariés se mobilisent avec le collectif MERL (Maintien des Emplois de Renault-Lardy), en signant une pétition, en participant aux rassemblements ou en donnant du temps et de l'énergie pour construire le collectif.

La CGT-Lardy propose dans la suite de ce tract de détailler ce qu'un véritable Plan de Reconversion Global signifierait dans les mois à venir.

**Un véritable PLAN = un projet avec une équipe, des objectifs chiffrés, un planning, des jalons**

Chez Renault, on sait le faire : tout projet est organisé de la sorte. Il ne suffit pas de dire que « personne ne sera laissé sur le bord du chemin », maintenant, il faut passer des paroles aux actes.

Il faut nommer **une équipe projet** avec des représentants de chaque direction de Lardy (et ayant des pouvoirs décisionnels).

Il faut **des objectifs chiffrés** : nous avons réalisé en février 2022 une cartographie des métiers de Lardy à partir des informations de la direction sur l'organigramme et d'un travail de terrain. Les chiffres obtenus (450 salariés Renault et 450 salariés sous-traitants aujourd'hui directement en lien avec les activités « Thermiques et Hybrides »)

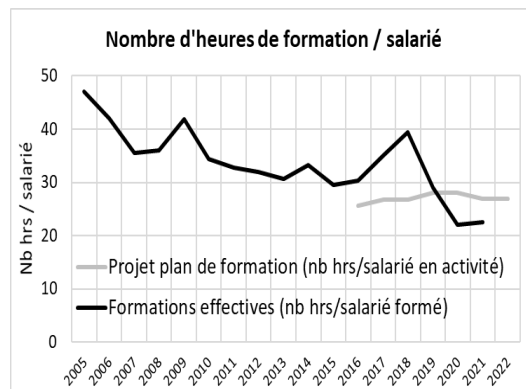
n'ont jamais été démentis (à la hausse ou à la baisse) par la direction. Cela constitue une base pour un objectif chiffré de reconversions à engager **dans les 3 années à venir (300 salariés par an tout de même !)**.

Il faut un **planning détaillé et des jalons** : la délocalisation de nos activités s'organise avec la venue de salariés roumains et espagnols venus se former à Lardy, des moyens d'essais sont en passe d'être transférés, les dates des premiers projets moteurs intégralement pris en charge par les RTx sont connus. Il faut le même jalonnement pour l'introduction de nouvelles activités à Lardy, l'engagement des plans de formation nécessaires et le nombre de mobilités effectives.

### Un plan de RECONVERSION = des formations + un POSTE !

La situation concernant les formations est tout bonnement hallucinante. Alors que les directeurs, les médias, les gouvernements nous disent tous les jours que nous sommes au cœur d'une mutation jamais vue du secteur automobile, **le nombre d'heures moyen de formation effectuées par salarié de Lardy n'a... jamais été aussi bas !**

Face à ce constat désastreux, on pourrait imaginer que la direction mette en place une politique volontariste pour son plan de formation 2022 : eh bien non ! **Elle n'a même pas affiché un objectif de nombre d'heures par salarié en hausse pour cette année** (voir ci-contre) : on touche le fond.



Face à l'urgence de la situation, des démarches individuelles de certains hiérarchiques vont peut-être « sauver la mise » de cet indicateur en fin d'année. Mais il faudrait déjà que d'autres sessions de formations soient ouvertes pour celles qui sont très demandées, comme celle sur la chimie des batteries effectuée à Grenoble (une seule session initialement ouverte dans l'année et une deuxième session qui s'est remplie en quelques heures ces derniers jours).

D'autant plus que les formations ne suffisent pas : « **une reconversion, c'est des formations + un poste !** » Certains ont suivi des formations trop académiques, trop en amont de leur prise de poste ou qui n'ont pas abouti à un changement d'activité. Connaître son futur domaine d'activités pour ensuite choisir les bonnes formations, c'est ce qu'il faudrait.

Il y a même des situations où la formation peut se faire « **sur le tas** », en travaillant **en doublon** avec un collègue qui maîtrise le sujet. Mais pour cela, **il faudrait que la direction accepte de mettre de côté sa logique inaltérable de « coût » des projets**. Cette logique est illustrée par SDA (Saisie D'Activités) que l'on nous demande de remplir tous les mois pour bien vérifier que chaque projet n'a pas l'outrecuidance d'utiliser plus de « bras » que ce que la direction a bien voulu lui accorder. **C'est cette logique comptable qui empêche aujourd'hui de mettre les forces sur les sujets d'avenir, ce qui aurait deux avantages : sortir la tête de l'eau pour les salariés surchargés de travail et permettre à d'autres d'acquérir les compétences qui leur seront utiles dans les années à venir.**

### Un plan de reconversion GLOBAL = organisé dans toute l'entreprise et qui ne laisse pas les hiérarchiques de terrain et les salariés seuls face à la situation

Visites d'autres secteurs, partage d'informations sur les formations utiles, etc. certains hiérarchiques se démènent pour proposer des solutions aux membres de leur UET. Mais l'absence de direction claire dans l'entreprise empêche de lever le flou qui règne globalement et dont la conséquence saute aux yeux du plus grand nombre : **de plus en plus de salariés décident de quitter l'entreprise (ou le site) car leur avenir leur apparaît complètement bouché.**

Pourtant, assurer l'adaptation des salariés dans le contexte des changements techniques actuels est tout simplement **une obligation de l'employeur** d'après l'article L6321-1 du code du travail : « *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.* »

Pour respecter le code du travail, la direction doit donc se saisir de cette question au plus haut niveau dans l'entreprise et donner les moyens à la ligne hiérarchique de proposer des solutions concrètes et pérennes à tous les salariés au travers de ce plan de reconversion global.

Afin de défendre tous les emplois de Lardy et l'avenir du site, la CGT-Lardy continuera son travail de terrain, concret et revendicatif. Parce que,

**Plutôt que nous faire partir, Renault doit nous reconvertir !**

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](mailto:cgt.lardy@renault.com)