

## Ça ne peut plus durer !

12/07/22

L'inflation est sur toutes les lèvres à l'approche des vacances d'été qui seront marquées, pour beaucoup de salariés, de jeunes et de retraités, par un « serrage de ceinture ».

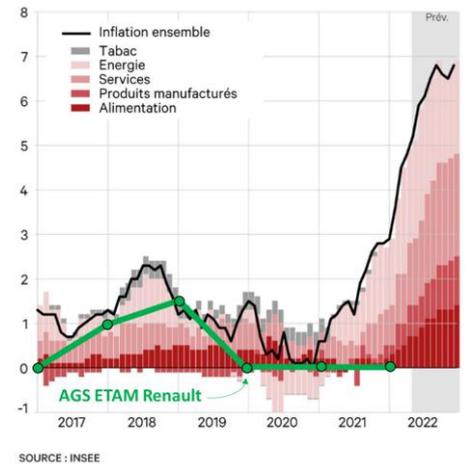
Les grandes entreprises profitent de la situation en faisant grimper leurs prix tout en bloquant les salaires. Il n'y a que celles qui ont vu leurs salariés se mobiliser par la grève pour réclamer leur dû qui ont cédé ces augmentations que tous jugent pourtant légitimes.

**Inflation : +6%, salaires nouveaux embauchés ETAM Renault et intérimaires : -4.5% !**

Chez Renault, la direction fait encore plus fort que geler les salaires, elle décide carrément de les baisser pour les nouveaux embauchés APR/ETAM et pour les intérimaires (en supprimant le paiement des 20 min de pause pourtant incluses dans la réduction du temps de travail de 1999). « L'inflation va s'installer au-dessus de 6,5 % en France » d'après le journal Les Echos, Renault baisse les salaires des nouveaux embauchés et intérimaires de 4.5% : cherchez l'erreur !

Cette situation est intenable pour eux comme pour les salariés déjà embauchés qui subissent une perte importante de pouvoir d'achat avec les mesures salariales de début 2022. Ces dernières années, la direction justifiait les AGS ridiculement faibles des professionnels et ETAM par la faiblesse de l'inflation. Pourtant, alors que la hausse des prix (des carburants, des pâtes, de l'huile, etc.) se faisait déjà sentir en février 2022, elle n'a « octroyé » que 15 euros nets en plus par mois aux ouvriers en guise d'AGS et a imposé des AGS à 0 pour les ETAM et cadres. Elle refuse de rouvrir des négociations salariales malgré les demandes des syndicats centraux alors que l'inflation dépasse les 6%.

L'inflation au plus haut en fin d'année  
En glissement annuel, en %



Et ce ne sont pas les quelques augmentations individuelles saupoudrées de-ci de-là qui ont changé quoi que ce soit. Pour rappel, 70% des cadres et 50% des ETAM ont eu 0% d'augmentation individuelle !

**Multiplication de grèves (victorieuses !) pour des augmentations collectives des salaires**

Face à cela, la seule solution pour la faire bouger, c'est celle appliquée par les salariés de bon nombre d'entreprises : la mobilisation par la grève. Sur la question des salaires, cela avait même commencé avant l'explosion des prix car beaucoup de salariés ont réclamé de récolter les fruits de leurs efforts pendant la crise Covid. Depuis l'automne, la liste est longue : agroalimentaire, assurances, sécurité, aéronautique, parfumeurs Marionnaud ou Sephora, grandes enseignes Leroy Merlin et Decathlon, et un nombre toujours croissant de PME ou d'entreprises de taille intermédiaire, dans toutes les régions. Plus récemment, les salariés des aéroports, pourtant disséminés en une myriade d'entreprises, ont réussi à unir leurs forces pour réclamer des hausses de salaires collectives. Cela s'est poursuivi dans des entreprises de taille plus importante comme Thalès, Total ou la SNCF.

Et les patrons de toutes ces entreprises ont dû céder des augmentations de salaires ! Parfois pas à la hauteur des demandes mais, à chaque fois que le mouvement a pris de l'ampleur, la mobilisation a payé largement plus que ce que les heures de grève avaient coûté.

**Chez Renault aussi, cela commence à bouger !**

A l'usine du Mans, la CGT a appelé les salariés à un débrayage le mardi 5 juillet pour s'opposer au non-paiement des pauses pour les nouveaux embauchés et intérimaires et au blocage des salaires de tous les autres. 180 salariés se sont mobilisés à cette occasion, dont une trentaine d'intérimaires. Pour marquer leur détermination, ils ont reconduit leur mouvement le jeudi 7 juillet et se sont retrouvés encore plus nombreux avec plusieurs dizaines d'intérimaires. Ce mardi 12 juillet, ils appellent à un nouveau débrayage.



Bravo à eux ! Ils nous montrent la voie vers un mouvement qu'il faudra propager sur tous les sites Renault.

Car, à Lardy aussi, la question des salaires touche bon nombre d'entre nous, que nous soyons salariés Renault ou salariés sous-traitants. Et ce ne sont pas les menaces sur la pérennité de nos emplois sur le site qui doivent nous faire oublier la question des salaires. Face à l'inflation galopante, nous devons réclamer notre dû. Le travail que nous fournissons est absolument indispensable à Renault, le directeur de la Mécanique Ph. Brunet l'a encore répété : l'EU7 ne pourra se préparer qu'à Lardy.

## Horse/Ampère : la direction joue la montre en ne distillant que quelques détails de son projet

Lors du CCSE du 7 juillet comme lors des réunions d'UET de ce début de semaine, la direction présente un point d'avancement sur son projet de découpage de Renault en plusieurs « entités ».

A part quelques détails sur l'entité « Horse », le **flou est toujours entretenu** sur la réalité juridique de ces entités (filiales ?), sur l'avenir de nos droits sociaux, sur l'introduction en Bourse d'une partie d'Ampère ou sur le « partenaire » qui reprendrait une partie de Horse.

Pourtant, les grands objectifs de ce projet ont été élaborés au moins à l'automne 2021 avec l'aide de cabinets de conseil. Et, depuis janvier 2022, plusieurs hauts dirigeants de Renault affinent les détails techniques, juridiques et sociaux de ce véritable chambardement.

Voici les éléments officiellement annoncés :

- « Horse » a pour objet de développer des organes mécaniques Thermiques et Hybrides à partir du « patrimoine » technologique actuel de Renault (fruit de nos dizaines d'années de travail à Lardy et sur bien d'autres sites !). L'entité regroupera les RTx de Roumanie, Espagne et Brésil ainsi que les parties « Mécanique » des usines de ces pays (+ Turquie, Argentine, etc.). Elle comptera environ 10 000 salariés. Renault recherche un « partenaire » qui prendrait une part (pouvant être majoritaire) dans Horse. L'objectif serait de proposer ces motorisations Thermiques et Hybrides à d'autres constructeurs.

- « Ampère » ne concernera pas que les activités « Mécanique » de l'électricité mais aussi la production des véhicules et une partie de leur conception. Elle regroupera 3000 salariés de l'ingénierie et 7000 salariés de la production (3000 de Cléon et 4000 de la filiale « Electricity » de Maubeuge/Douai/Ruitz. La partie ingénierie comptera « la majorité des salariés de Lardy », ceux de Renault Software Labs (Toulouse, Sophia-Antipolis et TCR) et les salariés du TCR et d'Aubevoye chargés du véhicule connecté, du développement des plateformes électriques et ceux de la DEA-M.

Cela soulève déjà plusieurs remarques :

- Le démantèlement de Renault aura une réalité concrète sur les sites d'ingénierie. Au Techno et à Aubevoye, la majorité des salariés restera « Renault Group » et une partie deviendra « Ampère ». A Lardy, contrairement à ce que la CFDT claironne dans ses tracts, le « 100% Ampère » n'est pas confirmé. L'hypothèse que les salariés de la DEA-TV restent « Renault Group » semble même prendre forme. Alors que la direction cherche un (ou des) repreneur(s) pour le Nord du site (PIM, L47-48-58), il **pourrait y avoir en plus une séparation entre deux « statuts » Renault sur le même site** : « *diviser pour mieux régner* » !

- Les projets comme l'hydrogène pour moteur à combustion interne ou les carburants synthétiques sont prévus dans Horse : **leur développement à Lardy est totalement exclu par la direction.**

La direction générale ne voudrait présenter ce projet que comme une « géniale » idée permettant de « lever des fonds » pour l'électricité et de valoriser le « fonds de commerce » du Thermique/Hybride. Mais il n'y a pas « d'argent magique » : l'objectif est d'augmenter les profits. Cela passera par un accroissement de l'exploitation en fragilisant le statut et la pérennité de l'emploi des salariés basculant dans Horse (soumis à l'interdiction de production des moteurs thermiques et hybrides en Europe en 2035) et en rabougrissant encore les droits sociaux, les moyens et les plannings de développement dans la partie « Ampère ». **Ne nous laissons pas diviser, défendons ensemble nos droits, nos métiers et compétences !**

## Visite d'"investisseurs" au PIM : la vente à la découpe de Lardy en marche ?

Les visites du PIM se sont succédé la semaine dernière. Alors que la direction Renault a réaffirmé qu'elle refusait de reconverter le bâtiment à l'électrique, son projet de le céder à des « investisseurs » semble prendre forme bien plus vite que la reconversion de nos emplois !

**Les dirigeants de SERMA et de TRESKAL en visite la semaine dernière au PIM, bâtiment que Renault refuse de reconverter à l'électrique !**



Le 23 juin, en CSE, nous apprenions que la direction avait le projet d'abandonner ce bâtiment (ouvert en 2010 après 60 millions d'euros d'investissements) sans reconverter ses 27 bancs d'essais Thermique/Hybride. Seul projet pour le maintenir : qu'un « partenaire » le reprenne et investisse pour la reconversion à l'électrique en 2026. Parce que, pour Renault, « transformer le PIM qui est aujourd'hui un bâtiment "thermique/hybride" en bâtiment "essais électriques", c'est un investissement qui est important, qu'on ne peut pas se payer. »

Dès le mardi 5 juillet, les dirigeants de SERMA (entreprise de 1300 salariés et qui pèse 140 millions de chiffre d'affaires, contre les 100 000 salariés et 43 milliards de CA de Renault) visitaient le PIM en mode « Maison à vendre ». Le lendemain, c'étaient ceux de TRESKAL, entreprise spécialisée dans... la mesure !

**Pour un projet annoncé pour 2026, la direction va bien vite en besogne. Comme pour la délocalisation de bancs d'essais vers l'Espagne et le Brésil ou le transfert des activités vers l'Espagne et la Roumanie. Bizarrement, pour nos reconversions, il faut qu'on attende les décisions qui n'arrivent toujours pas ou un « pic » de formation pour 2023 ou 2024.**

**Ne nous laissons pas faire, continuons à nous mobiliser et à convaincre nos collègues de nous rejoindre dans la lutte pour le maintien de tous les emplois !**

## Les salariés de Lardy, responsables du manque d'attractivité du site ? Ou comment rendre responsables les autres de ses propres choix destructeurs d'emplois, de compétences et de moyens de travail de R&D

Dans l'Amphi « Lardy », le nouveau directeur d'Etablissement (M. Martin), le RH central France (M. Fleury) et la directrice de la DEA-T (Mme Calvo) avaient déjà insisté sur le fait que, si Lardy avait des difficultés à maintenir ses activités, c'était par manque de « attractivité ». Et que c'étaient aux salariés du site de faire en sorte que l'« image » du site s'améliore. Alors, quand un salarié a dégradé la Formule 1 exposée sur le site en s'y mettant au volant, M. Martin en a remis une grosse couche en en faisant l'information principale de l'Actu du site sur l'intranet. Cette technique de diversion et de culpabilisation des salariés n'est pas acceptable. Qui est responsable des 1000 suppressions d'emplois sur le site depuis 2018 ? Qui est responsable de l'absence d'investissements pour la reconversion de tous les salariés restants ?

**C'est la direction générale qui fait les choix qui déterminent l'avenir de nos emplois sur le site, pas le geste isolé et regrettable d'un salarié. Nous devons continuer à faire pression pour que ces décisions permettent le maintien de tous les emplois. Pour cela, il faudra l'implantation de nouvelles activités, un véritable plan d'investissements pour reconverter les moyens d'essais et un véritable plan de reconversion global.**