



Obligation légale de l'employeur :

11/10/22

Renault doit nous reconvertir, pas nous faire partir !

Lors de l'Amphi Lardy de mi-2022, le directeur de l'Etablissement M. Martin a présenté la projection des effectifs en 2026, fin des développements EU7. Une baisse par rapport à aujourd'hui y était annoncée, de l'ordre de -15% à -20%. **Cette nouvelle baisse signifierait une division par 2 de l'effectif en moins de 10 ans** (2400 salariés Renault et sous-traitants fin 2018, moins de 1200 en 2026), une véritable saignée !

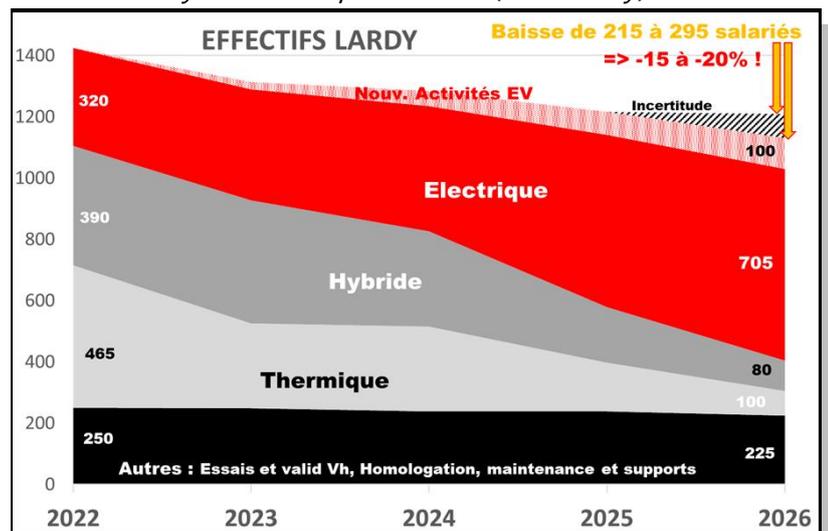
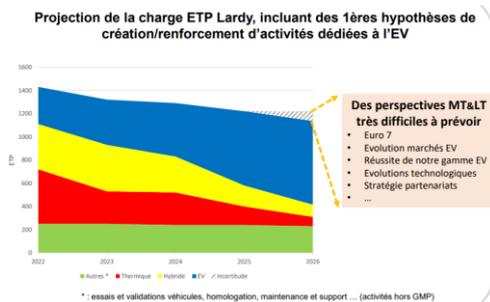
Au-delà de ce chiffre brut, nous avons mené une analyse détaillée de la répartition des métiers affichée par la direction : cette analyse montre que **la reconversion vers les métiers de l'électrique n'est pas assurée pour tous les salariés travaillant aujourd'hui sur les activités thermiques et hybrides**. Pourtant, du travail sur l'électrique, il y en a ! Et plusieurs secteurs dédiés à cette technologie remontent déjà des problèmes de sous-effectif. Mais surtout, **ce choix contreviendrait à l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés dans le contexte des changements techniques**, prévue dans 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. »

Analyse de l'évolution des effectifs 2022-26 par métier (Renault et sous-traitants)

Extrait présentation direction :

Analyse chiffrée par métiers (CGT-Lardy)



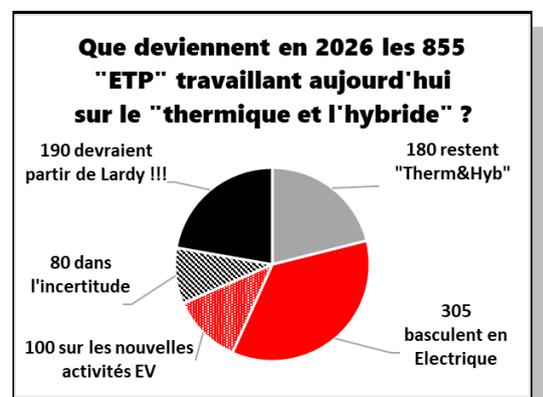
Le graphique montre une bascule des activités Therm&Hyb vers l'électrique engendrée par :

- 1/ La délocalisation et le transfert des activités Therm&Hyb vers l'Espagne et la Roumanie
- 2/ L'augmentation des activités « Electrique » avec celle d'activités déjà réalisées au CTL (MAP, essais « machine électrique ») en lien avec la gamme EV et avec la création de nouvelles activités (labo de chimie, internalisation essais « batterie »)

Cependant, en lien avec la baisse des effectifs prévue par la direction, les 855 « ETP » (« Equivalent Temps Plein ») qui travaillent en 2022 sur le thermique et l'hybride **n'auraient pas tous leur place en 2026** :

- 180 travailleraient encore sur le « Thermique et l'Hybride »
- 405 seraient reconvertis à l'Electrique
- **190 devraient partir et 80 seraient dans l'incertitude !**

Cela veut-il dire que c'est Renault qui choisira qui aura le droit à une reconversion et qui devra aller voir ailleurs ? Pourra-t-on alors encore parler de départs « volontaires » ?



Cela n'est pas acceptable : Renault doit respecter son obligation d'adaptation en proposant des reconversions à tous les salariés dont elle délocalise l'activité !

Salariés sous-traitants, cette obligation légale concerne aussi vos entreprises !
L'obligation d'adaptation s'applique à toutes les entreprises : vous avez le droit à une reconversion !

Multiplication des cas de Covid au PIM : le défaut d'information par la direction de l'Etablissement est préjudiciable pour notre santé !

Plus d'une dizaine de salariés du PIM (Renault, FEV et AVL) ont été touchés par le Covid depuis le lundi 26 septembre. Et la contagion n'est pas terminée puisque des cas ont été confirmés en fin de semaine dernière. Si des mesures ont été appliquées pour les salariés du bâtiment par la hiérarchie locale en lien avec le service médical (désinfection des bancs, recommandation de porter le masque et isolement des cas contacts à risque), **il n'y a eu aucune information ni recommandation de la part de la direction de l'Etablissement aux salariés des secteurs connexes amenés à venir travailler dans les ailes de bancs.**

Ainsi, les salariés de la MAP, DEA-MU, Methodo, analyse de gaz, atelier moteur, etc., qui travaillent tous les jours côte à côte avec les motoristes aux bancs, n'ont pas pu se protéger, ce qui peut mettre leur santé en danger. Autre exemple, l'aile L39D où plusieurs salariés font la navette avec les ailes du PIM.

Mardi dernier, la demande de la CGT d'une réunion extraordinaire de la CSSCT **a été refusée par la direction.** Mercredi, nous proposons une intersyndicale qui débouchait sur la demande conjointe de 3 syndicats d'appliquer des mesures supplémentaires pour réduire les risques. Demande à **laquelle le directeur de l'Etablissement se contentait de répondre que la direction respectait les recommandations HSE et celles du gouvernement.**

Enfin, vendredi, la direction faisait installer des plexiglas dans les réfectoires du PIM et du L39 et les recommandations de port du masque (notamment FFP2 pour les travaux mécaniques à plusieurs) étaient rappelées par la hiérarchie locale. Mais, à l'heure où ce tract est écrit, **il n'y a toujours pas d'information officielle aux secteurs connexes** cités plus haut, ni d'affichage clair dans les ailes de bancs concernées, ni de fermeture des salles de réunion du PIM à la réservation. **Ce défaut d'information n'est pas acceptable.** La direction doit protéger notre santé au travail, comme le rappelle le « guide repère » COVID du gouvernement en faisant référence à l'article L. 4121-1 du code du travail : *« les entreprises évaluent les risques d'exposition au virus et mettent en œuvre des mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne portant notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail, et les mesures d'hygiène à maintenir. »*

L'épidémie reprend (triplement des cas depuis début septembre) et la dangerosité de cette maladie nous saute de nouveau au visage : la direction ne doit pas attendre pour prendre des mesures de prévention basiques. Si vous êtes amenés à travailler dans les ailes du PIM et du L39D, nous vous recommandons vivement de porter un masque.

Une alerte concernant les ailes de bancs depuis mai 2020 !

Depuis 2020, la CGT n'a cessé d'alerter sur la situation des ailes de bancs, propices de par la nature du travail aux contaminations. Nous rappelons que nous avons réclamé en vain leur fermeture temporaire lors du premier confinement lorsque la pénurie de masque mettait encore plus en danger les salariés.

Les salariés de PSA-Stellantis se mobilisent fortement pour des augmentations de salaires !

Un mouvement inédit depuis 1989 se construit dans les usines du groupe PSA-Stellantis. Face à l'inflation, des grèves et débrayages ont eu lieu en septembre, notamment à l'usine de Hordain (ex-Sevelnord) où les travailleurs ont fait grève 5 jours **pour des augmentations de salaire.** Alors, quand leur direction, du haut de ses 8 milliards de bénéfices au 1^{er} trimestre 2022, a annoncé le 27 septembre que les salaires n'augmenteraient pas et que la prime « pouvoir d'achat » ne serait que de 1000 €, la colère a débordé. Le lendemain, **ce sont 4500 salariés de toutes les usines françaises qui débrayaient !**

Même les syndicats réputés proches de la direction ont dû appeler à la mobilisation, sous peine d'être totalement décredibilisés. La direction de PSA espère que cela en restera là mais, la semaine dernière, des débrayages ont eu lieu à Mulhouse et Sochaux. A n'en pas douter, pour faire céder PSA, il faudra qu'ils aillent encore plus loin, vers un mouvement de grève qui s'étend à toutes les usines.

Les travailleurs de PSA ont fait la preuve ces dernières semaines de leur force. Ils nous montrent la voie : pour nous faire entendre, il n'y a qu'une solution, la mobilisation collective. Et, pour que la hausse des prix ne nous plonge pas dans le rouge, une prime ponctuelle ne suffira pas : il faut des augmentations de salaires d'au moins 300 € par mois pour tous, comme nous l'avons discuté lors du dernier débrayage à Lardy.



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

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL

RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM – CADRES.



