



29/11/22

Jeudi 1^{er} décembre à 10h – devant Place Café :

Rassemblons-nous pour nous informer et dire « non au démantèlement ! »

En officialisant son projet de découpe, la direction générale a soulevé une série de questions primordiales : pérennité de nos emplois (dans Ampère ou Power), évolution de nos droits sociaux (pour les salariés transférés dans les filiales par l'article L1224-1), organisation future avec des entités séparées juridiquement et interagissant ensemble de façon contractuelle, etc.

Mais, en plus des questions qu'elle a soulevées, l'annonce du découpage de Renault a confirmé des points pour lesquels nous devons **montrer dès maintenant notre opposition** :

1/ Le rattachement de la partie Ampère de Lardy à un seul secteur d'activités : le véhicule particulier électrique à batterie. Rien sur la pile à combustible, rien sur le véhicule utilitaire, rien sur le Therm&Hyb avec carburants alternatifs (dont hydrogène). Pourtant, l'hybride avec carburants de synthèse fait partie de la clause de revoyure de 2026-27 envisagée par l'Union Européenne au sujet de l'interdiction du thermique&hybride en 2035.

2/ L'explosion de Renault en plusieurs entreprises juridiquement séparées, avec des comptes de résultats différents. En plus d'Ampère, Power, Mobilize, Alpine et « The Future is NEUTRAL », apparaissent déjà Hyvia (co-entreprise sur la Pile à Combustible) et Flexis (co-entreprise pour le FlexEVan). Chaque projet important donnera-t-il lieu à une nouvelle entreprise ? La direction générale parle d'un « arbre » avec Power comme « tronc » et les autres entités comme « branches » : si l'on file la métaphore, que se passera-t-il si l'une des « branches » n'atteint pas ses objectifs financiers ? Elle sera coupée ?

3/ La division du site de Lardy entre Ampère et Power et ses conséquences sur le travail au quotidien et le CSE. Avec la multiplication par 2 du nombre de statuts (Ampère, Renault SAS, sous-traitants de l'un et l'autre, sous-traitants de rang 2, etc.), c'est notre capacité à réagir collectivement qui est attaquée. Pour les 653 salariés Renault transférés dans Ampère, cela veut dire passer d'une entreprise Renault SAS de plus de 20 000 salariés à une entreprise Ampère SAS de 2400 salariés. Pour les 170 qui restent Renault, cela veut dire une fusion avec le personnel très majoritairement présent au Technocentre et des inquiétudes sur l'entité Power, liée au « thermique et hybride » sans raison technique. **Quant aux salariés sous-traitants, la direction ne parle jamais des conséquences qu'ils subiront !**

Avec les éléments présentés en CSE extra le 8 novembre et les questions qui seront posées lors du CSE extra qui aura lieu demain mercredi 30 novembre, les élus CGT seront en mesure d'informer les salariés sur plusieurs des sujets qui font débat aujourd'hui.

**Pour nous faire entendre, pour échanger et nous exprimer sur tous ces sujets primordiaux pour notre avenir,
Rassemblons-nous jeudi 1^{er} décembre à 10h devant la Place Café (1h de grève)**

Les expériences de ces dernières années démontrent que **la confiance aveugle dans les propos rassurants de la direction est extrêmement dangereuse.**

On nous avait dit que l'électrique était l'opportunité pour que Lardy se développe, **c'était faux** : il y a eu 1000 suppressions d'emplois sur le site en 4 ans (chiffres issus des documents de la direction). On nous avait dit que « personne ne serait laissé sur le bord du chemin », **c'était faux** : les salariés externalisés de force vers P2M peuvent en témoigner. On nous avait dit que Lardy serait 100% Ampère, **c'était faux** : le site est divisé.

Alors, faut-il croire ceux qui vous disent que rien ne changera pour les salariés avec la découpe annoncée ?

Les salariés de Cléon se font entendre !
Après un débrayage dès l'annonce de la filialisation d'Ampère à la fonderie de Cléon, les salariés de l'usine normande se sont réunis mercredi dernier dans plusieurs lieux de leur site pour échanger avec les élus CGT. Ils ont décidé collectivement de demander des comptes à leur direction le lendemain en s'invitant lors d'un CSE.
Au lieu d'attendre qu'il ne soit trop tard, les salariés de Cléon interviennent dès maintenant pour défendre leurs droits et leurs emplois : c'est la voie à suivre !

Evaluation professionnelle : la direction impose des quotas

C'est illégal et délétère !

Les « people review » sont en cours chez Renault : c'est dans ces instances regroupant les CUET, chefs de service et RH que les salariés sont « jugés » (en leur absence) sur leurs « performances » de l'année.

Depuis plusieurs années déjà, le positionnement dans les différentes « cases » doit respecter certaines règles qui sont présentées comme nécessaires pour homogénéiser l'évaluation professionnelle. Mais, depuis au moins 2 ans, **ce sont carrément des « quotas » qui sont imposés par les RH pour chacune des notations.** D'abord présentés comme des « guides » (prononcez « guâides » car c'est de l'anglais qui signifie « indications »), ils sont devenus aujourd'hui une obligation : lorsque les CUET envoient leur « proposition » de positionnement des salariés de leur UET, le tableau revient corrigé par les RH avec plusieurs salariés « repositionnés ». Et c'est cette notation qui sera « dévoilée » au salarié lors de son bilan : **quoi que le salarié dise à ce moment, quelles que soient les circonstances qu'il pourra évoquer, rien ne changera, le verdict aura été rendu dans un obscur comité qui est, en plus, tenu de respecter des quotas !**

Nous pouvons déjà vous donner la grille de cotation 2022 que les RH imposent :

COMMENT ? (comportements professionnels)	Quotas 2022		
Est allé au-delà	Forte contribution	Excellente contribution	Contribution exceptionnelle
A démontré régulièrement	Contribution partielle	Forte contribution	Excellente contribution
N'a pas démontré régulièrement	Contribution insuffisante	Contribution partielle	Contribution partielle
	Certaines actions réalisées	Réalisées	Au-delà des réalisations attendues

↑ QUOI (Objectifs)

Contribution exceptionnelle	10%
Excellente contribution	20%
Forte contribution	55%
Contribution partielle	10%
Contribution insuffisante	5%

Début 2022, alertés par des salariés choqués par ces quotas, les élus CGT avaient interpellé la direction de l'Etablissement en CSE. Son représentant avait fini par dire « qu'il n'y avait pas de quotas ».

Une fois les évaluations 2021 des salariés remplies, nous avons demandé les chiffres globaux. La direction avait donné un seul chiffre intéressant : 14% des salariés de Lardy avaient été notés « contribution insuffisante ou partielle ». Très proche des quotas de cette année...

Cette pratique est interdite par la loi !

Cette pratique de « *ranking forcé* » qui classe les salariés selon des quotas établis à l'avance et qui prédétermine donc le nombre de salariés à classer dans chaque niveau de performance est illégale. Elle a été sanctionnée chez HP (cour d'appel de Versailles du 8 septembre 2011 n°10-00567) et Airbus (cour d'appel de Toulouse du 21 septembre 2011 n°11-00604). Obliger les CUET à violer la loi, c'est inadmissible. **Si, en tant que hiérarchique, vous êtes confronté à ces situations, sachez que vous pouvez refuser : la direction ne peut vous imposer d'être dans l'illégalité. N'hésitez pas à contacter un élu CGT en toute confidentialité.**

Cette pratique est dangereuse !

Mais au-delà de l'aspect légal, ce sont surtout les **conséquences délétères** de cette politique que nous dénonçons. Comment peut-on décréter qu'il y a obligatoirement dans chaque équipe 5% de salariés dont la contribution est « insuffisante » ? Combien de salariés vont se retrouver positionnés dans la case « contribution insuffisante » alors que leur hiérarchique ne l'avait pas fait à la base ? Combien vont subir ce jugement comme une atteinte à leur travail et à leur personne ? Combien vont en subir les conséquences sur leur santé psychique ? Combien de PPI (Plans de Progrès Individuel qui sont censés être déclenchés en cas de « contribution insuffisante ») aussi injustes que mal vécus ?

La dérive actuelle du haut management est particulièrement inquiétante. Nous ne savons pas si elle a pour but de pousser les salariés au départ mais elle a, dès maintenant, des conséquences néfastes sur la santé de trop nombreux salariés. Ce système de « notation forcée » va encore aggraver la situation.

Nous rappelons que l'employeur doit veiller à la santé physique et mentale et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée. C'est tout le contraire de la prévention que la direction engage avec son système : elle attaque directement la santé psychique des salariés !

Pour la CGT-Lardy, la direction doit retirer immédiatement ce système d'évaluation illégal et dangereux.

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.

