

**Pour les directeurs et les RH, c'est :
« Tout va très bien, madame la
Marquise »...**

19/12/23

Lors de la réunion semestrielle « *Observatoire des Métiers* » de l'ingénierie Produits, les représentants des syndicats présents ont assisté à une séance d'autosatisfaction hallucinante des directeurs et RH.

Les effectifs ? « *Stables depuis la fin de la RCC* ». Les démissions ? « *Pas plus que dans d'autres entreprises* ». La formation et les reconversions ? « *doublées en 2023 par rapport à 2022, à l'objectif 2 mois avant la fin de l'année* ».

De deux choses l'une : soit il y a beaucoup de secteurs dans l'entreprise où tout va bien et nous avons, notamment à Lardy, une vision partielle et négative ; soit nos directeurs et RH refusent de voir la réalité en face et il va falloir d'urgence les faire « *descendre de leur tour d'ivoire* » !

Emploi dans l'Ingénierie : satisfecit de la direction car il y aurait une stabilisation cette année...

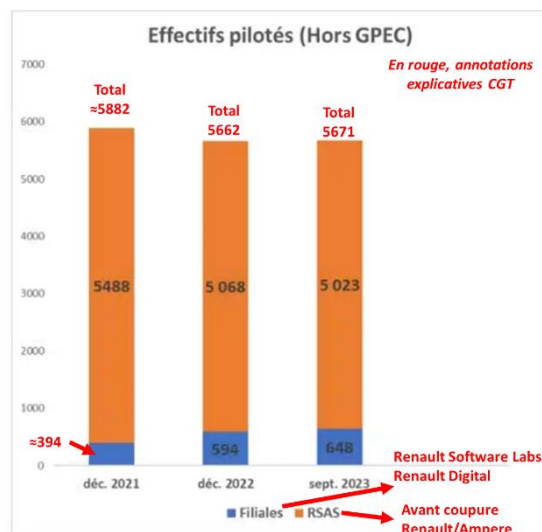
L'ingénierie « Renault Group » est maintenant divisée en trois en France : environ 2000 salariés chez Renault SAS, environ 1300 chez Ampere SAS et environ 1000 chez Ampere Software Technology.



Depuis la signature de l'accord Re-nouveau France 2025 par la CFE-CGC, la CFDT et FO (décembre 2021), les effectifs (hors filiales Renault Software Labs et Renault Digital) ont baissé de 8.5%. **A Lardy, la chute est 2.5 fois plus marquée puisque les effectifs ont fondu de 21.7% en moins de 3 ans !**

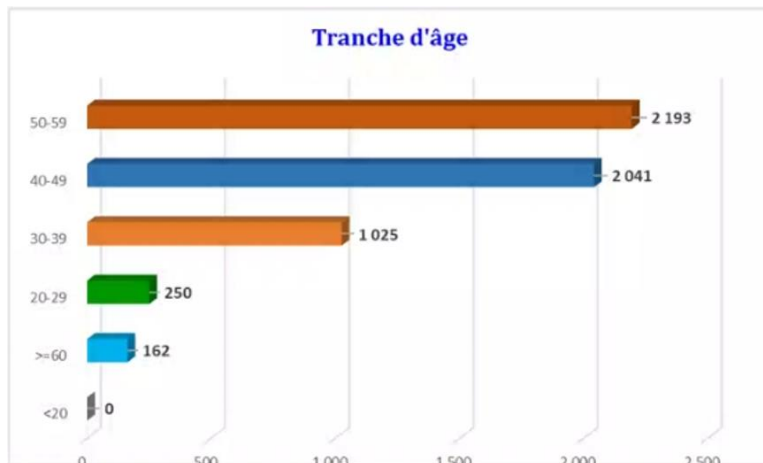
Les directeurs et RH présents à la réunion « Observatoire des Métiers » se sont montrés satisfaits d'une « stabilisation des effectifs » depuis la fin de la RCC 2022. Cependant, pour nous, la réalité est loin d'être aussi « satisfaisante » :

- Après la forte chute des effectifs totaux de l'ingénierie en 2022, il y a en effet une stabilisation en 2023. Mais celle-ci cache la poursuite de la baisse des effectifs dans les métiers « classiques » de l'automobile (voir la partie « orange » qui représente Renault SAS - avant la découpe Renault/Ampere de novembre 2023). S'il est positif que des embauches soient réalisées sur de nouveaux métiers (représentés par la partie « bleue » Renault Software Labs et Digital), la charge de travail sur les métiers « classiques » ne diminue pas pour autant : avec tous les départs, des secteurs sont sous pression, les salariés devant compenser en faisant plus d'heures et en dégradant la qualité de leur travail. Tout cela amène à une souffrance au travail qui s'accroît. Lorsque des représentants du personnel ont remonté cette situation lors de la réunion « Observatoire des Métiers », la direction n'a fait aucun commentaire !



- La pyramide des âges illustre parfaitement que les dernières vagues d'embauches importantes datent... d'il y a 15 ans ! **Les quadragénaires/quinquagénaires sont 3.5 fois plus nombreux dans l'entreprise que les vingtenaires/trentenaires.** Les difficultés de Renault face à la concurrence des constructeurs chinois, qui semble être la priorité de l'équipe dirigeante, ne proviendraient-elles pas plus de la faiblesse des

embauches depuis 15 ans que des horaires abusifs imposés aux travailleurs chinois ? Chez Renault, on voit bien que l'objectif est avant tout de baisser la masse salariale et de réduire les coûts de recherche & développement. Il faudra une toute autre logique que la course court-termiste aux profits immédiats pour changer fondamentalement la situation de l'ingénierie. C'est ce que la CGT continuera de prôner partout où elle le pourra : dans les instances représentatives du personnel, auprès des pouvoirs publics ou des médias. Les élections professionnelles qui se tiendront chez Ampere SAS et Ampere Software Technology seront l'occasion pour les salariés de soutenir ces démarches en apportant leur vote aux candidats CGT.



- Les démissions continuent même sans RCC ! Et, cette fois-ci, quand les représentants du personnel l'ont remonté aux directeurs et RH, il n'y a pas eu de silence mais... **du déni** ! La responsable RH a ainsi déclaré : « *il n'y a pas plus de démissions chez Renault que dans d'autres entreprises. L'automobile est un peu moins attractive en ce moment mais le taux de démissions chez Renault est plus faible que dans les autres entreprises !* ». On ne vit pas dans le même monde !

Pour les formations, c'est carrément « Bizance » !

Le bilan tiré par les directeurs de la formation en 2023 est excellent : au total, les heures de formation seraient en hausse de 51% par rapport à 2022. Les plans de transformation de l'Ingénierie (baptisés Skills KPI) seraient doublés par rapport à l'an dernier, avec un objectif atteint 2 mois à l'avance.

Nous nous demandons bien quel poids pèsent les **formations obligatoires** qu'on nous impose tous les mois. Les sujets de certaines sont importants (lutte contre les discriminations par exemple) mais la plupart ne concerne pas directement nos métiers (anti-corruption ou anti-trust par exemple). L'insistance avec laquelle nos hiérarchiques nous enjoignent à les faire a peut-être un lien avec des obligations juridiques mais on ne peut s'empêcher de penser qu'elles permettent également d'**afficher des % élevés de salariés « formés » !**

Au-delà des chiffres, le flou règne encore sur les véritables reconversions des salariés qui ont travaillé ou qui travaillent encore sur le thermique. Certains ont basculé sur l'électrique mais ont bien peu de moyens effectifs de se former sur les nouveaux métiers. Ils se rendent parfois compte qu'ils ont dépensé une grande énergie pour former les salariés de Horse qui ont repris leurs anciennes activités mais qu'ils ne bénéficient malheureusement pas, dans leur nouveau secteur, de la même attention.

Campus EV de Lardy : toujours porté disparu...

La direction et les syndicats l'accompagnant dans E-Lardy (CFE-CGC, CFDT et FO) en avaient fait un symbole en annonçant son lancement à peine 3 jours avant les élections professionnelles de février 2023 : le projet du « Campus EV » n'a depuis pas avancé d'un pouce. Il a même « reculé » puisque le L47 ne pourrait finalement pas l'accueillir à cause de fuites. En CCSE, la CGT a reposé la question de l'avenir du projet et la réponse de la direction s'est limitée à dire qu'il n'était pas abandonné. Début 2023, une délégation du collectif MERL (Maintien des Emplois Renault-Lardy) avait rencontré le sous-préfet d'Etampes. Celui-ci avait détaillé ce que Renault lui avait vendu : le projet accueillerait également des étudiants, il faudrait prévoir les logements, les infrastructures, les crèches avec la Région et l'intercommunalité, etc. Alors vaste projet ambitieux ou simple enfumage ?

De nouvelles élections professionnelles étant prévues en février 2024, nous entendrons peut-être de nouveau parler du projet mais, franchement, combien « de fois peut-on tromper mille personnes » ?

La question n'est pas de peindre en « noir » ou en « rose » la situation mais bien d'améliorer nos conditions de travail, d'assurer la pérennité de nos emplois et d'obtenir des augmentations de salaire rattrapant le choc inflationniste. Ce sont les tâches que la CGT se fixe pour l'année à venir (et pour les suivantes !). La bonne résolution de début d'année sera de faire sortir du déni les directeurs et RH...

D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances et fêtes de fin d'année !

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : CGT.RENAULT.LARDY91

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

RENAULT - AMPERE - PRESTATAIRES - INTERIMAIRES - APR - ETAM - CADRES.

