



SYNDICAT SUD  
RENAULT LARDY  
1 ALLEE CORNUEL  
91 510 LARDY  
CTL L71 005

[sudrenault-lardy@outlook.fr](mailto:sudrenault-lardy@outlook.fr)



Union Syndicale Sud  
du Groupe Renault

N°6

Juillet 2022

## Amphi LARDY et E-Lardy

La direction de l'Etablissement a organisé un Amphi consacré au site de Lardy le 29 juin dernier. Alors que l'attente était forte concernant l'avenir du site et des emplois à Lardy, nous sommes restés sur notre faim car d'emblée le directeur du CTL, M. Martin, a déclaré ne pas avoir de scoop. En effet, il n'y avait rien de neuf pour les investissements à venir, les activités qui se développeraient ou la pérennité des effectifs. Ce que l'on retient en revanche, c'est la vente à la découpe qui est annoncée. La partie Nord du centre semblerait vouée à être cédée au plus offrant, la pièce majeure étant le PIM qui serait fermé en 2026... ou avant, les repreneurs se sont déjà manifestés.

Il y a donc dans E-Lardy des dossiers qui avancent plus vite que d'autres, ce qui n'est pas sans générer quelques tensions au sein même de la commission semblerait-il ... Rentabiliser le Centre tout en diminuant les effectifs est le mot d'ordre de la Direction et ce ne sont pas les groupes de travail et sous-commissions Théodules, dans lesquels Renault place déjà ses pions, qui changeront quoi que ce soit même si nous sommes toutes et tous invités à y participer. Toutes les grandes décisions sont déjà prises ou en passe de l'être. E-Lardy ne sert qu'à « accompagner » le changement. Mais puisque nous sommes, en tant que salariés invités à participer, rien ne nous empêche d'y aller pour donner notre point de vue, surtout si nous sommes en désaccord avec les projets de casse sociale de Renault. Il est bien dommage d'ailleurs que nos collègues sous-traitants n'aient pas leur mot à dire dans ces commissions car tous ceux qui travaillent au CTL sont bien plus légitimes qu'une organisation syndicale fantôme à Lardy, comme FO, pour discuter de l'avenir de leurs emplois.

## Ampère et Horse : Renault précise ses intentions

Dans un communiqué publié vendredi dernier, Renault annonce que les études concernant la création de deux nouvelles entités au sein du groupe accélèrent et que son plan sera complètement dévoilé à l'automne 2022. Il y aurait donc une entité dédiée à 100% aux VE et Software (celle qui était baptisée Ampère) qui pourrait rassembler 10 000 salariés en France (semble-t-il) dont environ 3000 dans l'ingénierie. Le Technocentre et le site de Lardy en feraient partie et cette entité prendrait forme courant 2023, c'est-à-dire demain ! Il est bien précisé que l'entité serait « **autonome et capable de piloter ses propres projets véhicules de la conception jusqu'à la vente** ». La Direction ne parle toujours pas de filialisation mais ça y ressemble beaucoup quand même ! En attendant, nous sommes des milliers dans l'Ingénierie à ne toujours pas savoir à quelle sauce nous allons être mangés à la rentrée et c'est inacceptable.

Concernant l'autre entité (Horse), dédiée aux activités moteurs et transmissions thermiques et hybrides, elle compterait également 10 000 salariés – « **hors de France** » - à l'horizon 2023. Renault Group dit s'engager à « *accompagner les salariés qui travaillent en France sur les activités thermiques dans une conversion vers les activités électriques* ».

Si on sait aujourd'hui qu'environ 850 salariés travaillent directement sur le thermique à Lardy, combien de salariés du TCR sont concernés ? Difficile de répondre aujourd'hui. Ce que SUD Lardy demande depuis des mois, avec la CGT de Lardy et le collectif MERL que nous soutenons, ce sont de véritables plans de reconversion pour tous les salariés de l'ingénierie qui en ont le besoin, notamment à Lardy fortement touché par l'abandon du thermique, c'est-à-dire des formations et les postes qui vont avec. **Le flou entretenu par Renault a assez duré !**

## Comment la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie remettra-t-elle en cause certains droits sociaux chez Renault ?

La nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie (CNN) a été signée le 7 février 2022 par la CFDT, la CFE-CGC, FO et l'UIMM. Elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Parmi les impacts majeurs de cette nouvelle convention collective, la refonte du système de classification est certainement l'un des sujets les plus importants. Pour faire simple la nouveauté c'est que le classement ne se fera plus par le diplôme ou la personne mais par la fonction.

La première étape sera de coter tous les emplois actuels selon le nouveau référentiel d'analyse pour obtenir un chiffre (compris entre 1 à 10). Les 6 critères de classification sont les suivants :

Complexité de l'activité / connaissances / autonomie / contribution / encadrement-coopération / communication.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel fixé par la convention, correspond à l'emploi considéré.

Le type de poste (ETAM, apprenti, CADRE) sera classés de A à I.

Les conséquences :

- En cas de risque économique, un salarié pourrait ainsi voir la classification qu'il avait précédemment diminuer à la suite d'un changement d'emploi dans l'entreprise.
- Dans cette situation, le salarié aurait donc le « choix » entre accepter l'emploi avec un salaire réduit et être licencié pour motif économique.
- Avec cette nouvelle classification, les diplômes, les qualifications et l'expérience des salariés ne seront plus reconnus.

Cette nouvelle convention collective aura également un fort impact sur nos conditions de vie au travail, notre rémunération, nos primes (d'ancienneté, de transport, de vacances) et notre évolution de carrière. On sait très bien que les primes d'ancienneté sont dans la ligne de mire des patrons de la métallurgie depuis très longtemps par exemple. Les RH France peuvent toujours jurer leurs grands dieux qu'aucun « acquis » social ne sera remis en cause chez Renault, quand le patronat décide de renégocier une Convention Collective de son propre chef ce n'est jamais pour le bien des salariés. Nous devons donc rester extrêmement méfiants lors de la mise en place de cette nouvelle convention, même si les « partenaires » signataires de la Direction promettent que tout se passera bien

## Les effets pervers de l'intéressement

Un accord portant sur l'Intéressement aux performances locales 2022 a été signé par la CFDT et la CFE-CGC. Ouf, comme dirait l'autre. Le choix de la Direction de Renault et de ses partenaires signataires est donc fait : on privilégie les primes d'intéressement aléatoires aux AGS en matière de revalorisation collective des rémunérations. Les indicateurs imposés par la Direction ne sont souvent pas à la main des salariés et ne sont que des prétextes pour mettre la pression. Il n'est certes pas simple de refuser une prime conséquente que tout le monde attend en ces temps d'inflation mais n'est-ce pourtant pas ce qu'il faudrait que nous fassions tous pour retrouver des hausses de salaires dignes de ce nom ? **SUD invite tous les salariés à réclamer des hausses générales de salaires au moins égales au niveau de l'inflation !**

## Victoire des salariés de PEI – Il n'y a que la lutte qui paie

Les salariés de PEI ont obtenu une victoire méritée en juin dernier après un mois de conflit contre leur direction et celle de Renault. Le protocole de fin de conflit prévoit un plan de départ volontaire du TCR (RCC ou mutation), une répartition des heures de travail pour celles ou ceux qui restent afin d'éviter le recours au chômage partiel et la perte de salaire y afférent, fin du chômage partiel pour ceux de Lardy ainsi que l'obligation de travailler sur plusieurs sites, le paiement des jours de grève ainsi que l'engagement qu'il n'y aurait pas de sanctions pour faits de grève.

Les salariés de PEI ont été victimes d'une guerre commerciale entre Renault et PEI tout en étant accusés d'être manipulés par les syndicats SUD ET CGT du TCR qui soutenaient leur mouvement. En réalité, cette grève était dirigée par les grévistes qui prenaient eux-mêmes leurs décisions en Assemblée Générale.

Cette victoire est celle des PEI et elle montre que quand les salariés sont déterminés ils peuvent obtenir gain de cause. Cette grève démontre également que la sous-traitance généralisée qui sévit chez Renault est un choix de notre Direction qui nuit aux salariés sous-traitants tout autant qu'aux Renault.