



Lardy

Renault
Group

11 avril 2022



CSE du 30 mars 2023

Quelques chiffres clés :

- **Fin 2022, 793 salariés sont en CDI actifs , 16 embauches CDI, 213 Départs dont 10 démissions, 40 DA partant en retraite 49 mobilités sortantes**
- **RCC2022 : 32 DA & 80 départs.**

INFORMATION AMPERE

- **La direction est en train de définir l'organisation et interactions entre les entités. La simplification du processus semble avoir été prise .**
- **La prochaine consultation concernant Ampère est prévue le 2 mai, les documents de ce projet seront envoyés en amont.**
- **La direction confirme et maintient le transfert des salariés au sein de la filiale Ampère au 1^{er} octobre 2023**

Contact

SECTION SYNDICALE RENAULT LARDY
API : FR CTL L71 0 02
Tél : 01 76 87 73 07
Mail : cfecgclardy@orange.fr

Bilan Social Lardy

Comme chaque année, la direction a consulté les élus sur la politique sociale, les conditions de travail, le bilan emploi et formation 2022.

Les élus CFE-CGC ont donné un **avis défavorable**. Ci-dessous, les raisons de ce vote et éléments de réponse :

L'entreprise continue de déployer les formations avec un effort particulier autour des sujets du véhicule électrique. (Sessions supplémentaires ouvertes par rapport à l'année passée, créneaux disponibles sur le site de Lardy).

Commentaires CFE-CGC : On reste sur une valeur moyenne par salariés de 22 heures. Compte tenu de l'enjeu des formations électrique, la direction devrait aller au-delà. Le principe du premier inscrit, premier servi n'est plus acceptable. C'est d'un véritable parcours de formation dont les salariés ont besoin.

En 2022, avec 213 départs sur l'année, nous avons battu le record des 189 en 2021.

Commentaires CFE-CGC : Cela fait plus d'un an que nous demandons à la direction de communiquer auprès des salariés de Lardy leur projection d'effectif du site à court et moyen terme. La direction persiste et indique que les effectifs de Lardy seront la résultante de la politique RH du Groupe.

Politique emploi :

40 salariés de l'établissement sont au coefficient 285 (coefficient d'adaptation, temporaire, de transition au coefficient 305).

La CFE-CGC a déploré l'absence d'embauche en 2022, pour la 2nde année consécutive de nos effectifs apprentis avec, de plus, aucun de niveau technicien.

Concernant les Conditions de Travail, la CFE-CGC déplore l'augmentation d'accidents du travail avec arrêt : 4 en 2022 contre 2 en 2021, certes moins graves comme le montre la réduction des jours d'arrêts : 102 contre 172. Le budget alloué à la sécurité est en baisse de 570 à 356 k€, ce qui ne peut que nous inquiéter. Après de profonds bouleversements en 2022, la fin de la RCC s'est de plus accompagnée de l'arrêt du suivi des indicateurs santé, de risque psycho sociaux (RPS). La CFE-CGC déplore l'absence d'action pour les prévenir .

Point sur l'avancement de la création de l'entité AMPERE

Pas de nouvelles informations, nous sommes toujours sur l'organisation présentée en novembre 2022. Les contrats (Ampère) seront transférés le 1er octobre 2023.

La direction est en train de définir le « Service Level Agreement » la prestation entre les entités et a bien pris en compte l'importance de ne pas compliquer les processus entre entités. A titre d'exemple, il n'y aura pas de devis à réaliser pour une prestation d'ampère pour Horse.

Pas de cloisonnement entre Renault Group et Ampère, les accès aux bases de données et les outils sont maintenus.

Sur l'aspect social, et étant donné l'utilisation de l'article L1224-1 du code du travail, nous avons alerté la direction sur la continuité du CSE social sachant que la restructuration du groupe est de sa responsabilité. La direction rappelle que tous ces sujets seront traités dans le cadre de la future négociation du Dialogue social prévue mi-mai 2023.

Politique Formation 2022

330 salariés ont terminé un parcours ou des modules de formation de transformation et reconversion

Obtention d'une certification (Qualité et Déploiement). Audit de surveillance en 2023.

Budget contraint en 2022 mais les formations liées à la transformation ont été priorisées.

Taux d'accès à la formation : 85,2% en hausse vs 2021

Absentéisme : 4,2% en baisse vs 2021

Nb heures réalisées : 17007 h soit un taux de réalisation de 79,6%.

Les Formation en e-learning représente 12,1% tu total.

Projet du Plan de formation pour 2023

21843 heures prévisionnelles dont 65,2% pour l'Ingénierie.

27 heures par salarié (ce n'est pas un plafond).

Quid des formations pour les salariés Ampère ? Pas de changement en termes de volumétrie cependant pas d'information à ce jour sur le déploiement.

Bilan HSCT et PPRP 2022

4 accidents de travail Renault et 13 d'entreprises de sous-traitance, en baisse vs 2021

100% des AT Renault occasionnent des jours d'arrêt, 54% pour la SST.

1 Accident de trajet avec 8 jours d'arrêt.

Pas de déclaration de maladie professionnelle en 2022.

Analyse des risques 2022 : 22 risques identifiés

PPRP 2022 : 72% des actions ont été clôturées. 22% sont reconduites en 2023. 6% en attente de décision.

PPRP 2023 : 18 actions avec un délai de réalisation ambitieux fixées au 31/12/2023 !

Concernant la prise en compte des Risques PsychoSociaux ? la direction déclare qu'elle va constituer un groupe de travail....

Séance de Questions Réponses :

Ouverture des douches dans les ateliers ? → 55 ouvertes sur 123 au 9 février 2023.

Aucun PPI n'est prévu en 2023 à la suite des entretiens individuels bilan 2022.

Suite à la demande des élus CFE-CGC la direction indique prendre en compte notre demande de présentation en CSE du projet Campus sur le site, ainsi que la présentation des résultats de l'enquête salarié.

**Remontez-nous vos remarques, vos critiques, vos constats du terrain, vos inquiétudes !
Besoin d'informations ? Flashez le QR code ou
faites votre demande sur la messagerie « cfecgclardy@orange.fr »**

