



RENAULT - AMPERE
ALPINE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS

INGENIERIES ET
TERTIAIRE

Tract n°2 – mardi 24 mars 2026

Strategy Day

Plan de promo, guerre des capitalistes, 1^{er} mai

Qu'avons-nous appris lors de ce grand raout ? Sur le fond, rien de ce que la presse nous avait déjà livré comme indiscretions et ce que le comité de direction avait bien voulu divulguer depuis l'arrivée du nouveau DG. La stratégie du groupe vue par M. Provost se résume simplement : **austérité pour ceux qui créent la richesse et prospérité pour l'actionnariat**. La prospérité se concrétise par la promesse d'un dividende par action a minima identique à celui versé pour l'exercice 2025. L'austérité, elle, prend la forme d'une réduction tous azimuts des frais. Le ticket d'entrée en ingénierie, la diversité, le nombre de pièces, l'énergie, la distribution, la production et, sans oublier, les salaires seront mis à contribution pour atteindre des objectifs financiers somme toute peu ambitieux : 5 à 7 % de MOP et un free cash flow de 1,5 milliard d'euros. Ces annonces nous rappellent celles du premier volet du plan Renault, qui se solda par la suppression de 1 500 emplois dans le seul secteur de l'ingénierie tertiaire en France. Il ne faut pas oublier que le dernier plan stratégique, qui "sauva le groupe", aura coûté, au global, la suppression de 77 000 emplois dans le monde, dont 7 100 rien qu'en France. **Comment va-t-il s'y prendre pour mener à bien ce plan d'austérité ?** La réduction de la masse salariale par le truchement de départs plus ou moins volontaires n'a pas été proprement abordée. Mais M. Provost, en répondant à une question d'un journaliste espagnol, n'hésite pas à enjoindre les « partenaires sociaux espagnols à très vite trouver un accord » s'ils souhaitent continuer à construire des voitures Renault. **Une vieille recette du chantage à l'emploi**, dont M. Charvet raffole. Le corollaire à la réduction des effectifs ou au chantage est que ceux qui restent sont beaucoup moins motivés et voient leur charge de travail s'intensifier. **M. Provost et l'ensemble du comité de direction ont la solution : l'intelligence artificielle sauvera le groupe**. Elle a été invoquée pour tout. Les gains de productivité ? L'IA. La réduction des plannings ? L'IA. La résilience de la chaîne logistique ? L'IA. La distribution ? L'IA. Un coût de production de -400 € ? L'IA. Baisser le ticket d'entrée en ingénierie de 40 % ? L'IA. Un problème de main-d'œuvre ? 350 robots humanoïdes. **Mais est-ce que l'IA sauvera le genre humain ? Dans leurs bouches, ce n'est pas certain.**

Avec ce plan stratégique, M. Provost démontre fort bien cet aphorisme professionnel : « Tout bon acheteur possède une calculatrice avec que des touches moins. »

Avec ce plan stratégique, M. Provost démontre fort bien cet aphorisme professionnel : « Tout bon acheteur possède une calculatrice avec que des touches moins. »

Lorsque le sujet de la préférence européenne pour le secteur automobile est abordé, M. Provost réaffirme son souhait que les frontières commerciales restent ouvertes.

M. Provost ambitionne un plan stratégique qui amène le groupe au même niveau de coût de production que nos concurrents chinois, soit -40 %. Le rapport « L'industrie européenne face au rouleau compresseur chinois » nous instruit qu'un tel écart ne peut être compensé à court terme par la seule montée en gamme, l'innovation ou les gains de productivité, mais demande un changement de paradigme. Les options qui se présentent à nous supposent la construction préalable d'un échange et d'un rapport de force crédible avec la Chine, fondé notamment sur la capacité de l'Union à conditionner l'accès à son marché intérieur. Persister dans cette stratégie nous conduira inexorablement vers un démantèlement de la partie française du groupe.

FutureReady a-t-il convaincu les investisseurs et les banquiers ? À en juger par la performance de l'action, nous pouvons en douter. À l'ouverture de la Bourse de Paris et du meeting, les investisseurs sont optimistes. Après trois heures de la prestation de M. Provost, cet optimisme s'est envolé, alors que les autres entreprises côtoyées connaissaient, ce même

jour, de belles progressions.

Ce qui nous amène à la forme. Si M. Provost excelle dans son rôle d'acheteur hyper-rationnel, il n'a pas su endosser le costume de bonimenteur de M. De Meo. La présentation des concept-cars, préfigurant pourtant l'avenir de notre gamme produit, a été expédiée. Dans le contexte d'une industrie automobile européenne au bord du gouffre, il aurait été de bon ton de mettre un peu plus d'entrain dans la présentation de nos futurs produits, de nous faire rêver à un avenir radieux. Mais M. Provost n'a jamais su sortir de son costume gris austère, allant même jusqu'à nous faire douter de sa conviction dans les futurs produits. Sans tomber dans la grandiloquence de la présentation de la Twingo, j'aurais aimé rêver de belles voitures

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com

Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations



Révélation sur le plan de promotions

Nous partageons les orientations du plan de promotion qui découle des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) de 2026. Ces dernières sont soldées par des augmentations bien incapables de rattraper les pertes de pouvoir d'achat liées au choc inflationniste 2022-2024. En attendant le prochain avec la guerre au Moyen-Orient ?

Augmentations Individuelles : un chiffre affiché qui ne correspond pas à la réalité pour la grande majorité des salariés

Cette année, la direction a affiché un « budget global » d'augmentation de 1.9% (2.6% en 2025). Pour les salariés dont l'emploi est classé de A à E (« non-cadres »), cela se décompose en 1% d'Augmentation Générale des Salaires (avec un talon à 25 € bruts) et 0.9% d'Augmentations Individuelles, dont 0,2% pour les obligations conventionnelles. Pour les salariés de classe d'emplois F et au-delà (cadres), il y a uniquement des augmentations individuelles. Le plan de promo sera porté à la connaissance des salariés à partir du 8 avril.

Pour rappel, le chiffre des « Augmentations Individuelles » ne correspond pas à la moyenne des augmentations mais à une augmentation de la masse salariale : ainsi, comme notre enquête Salaires l'a démontré, les augmentations se concentrant sur les plus hauts salaires, **les augmentations individuelles de la majorité des salariés (de A à G) sont plus faibles en moyenne que le chiffre affiché par la direction !**

Non-cadres :

Pour tous les non-cadres : en plus de l'augmentation générale, un budget d'augmentations individuelles de 0,9%	
➤ 0,6% à la main des managers (merit)	
➤ 0,1% à la main des DRH	
➤ 0,2% pour l'ancienneté et le réglementaire	

Cadres :

Mesures individuelles 1,9%	
Phase 1 à la main du manager : Budget Merit : 1,5%	Phase 2 à la main du DRH : Budget 0,25%
➤ Matrice de préconisation	➤ Repositionnements de forfaits
	➤ « Upper VC »
➤ 0,15% pour l'ancienneté et le réglementaire	

Données issues de la présentation « CRR France 2026 – Déploiement Managers »

Finalement, les 0.9% des « non-cadres » deviennent 0.6% « à la main des managers » (1.1% en 2025) et les 1.9% des cadres deviennent 1.5% « à la main des managers » (2% en 2025).

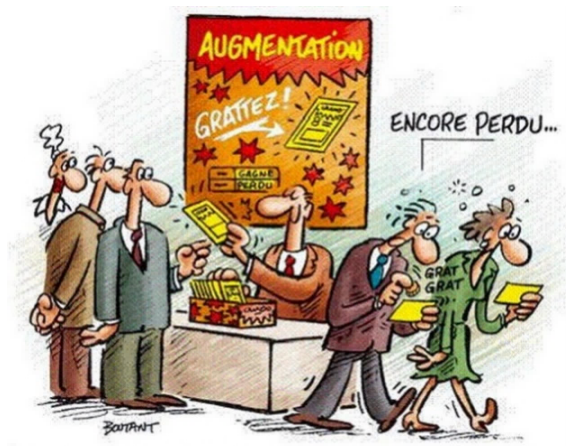
Il est facile de se rendre compte qu'il ne s'agira que d'un saupoudrage. Les « plots » d'augmentation sont de 0.5% avec un mini à 0.5% pour les « non-cadres » (soit des augmentations de 0.5%, 1%, 1.5%, etc.) et à 1% pour les cadres (soit des augmentations de 1%, 1.5%, 2%, etc.). Pour les « non-cadres », il n'y aura pas d'augmentation pour les salariés qui ont été placés dans les cases « contribution insuffisante ».

Les quotas de la honte !

Cela fait maintenant 4 ans que la CGT dénonce l'imposition de quotas dans les entretiens individuels (voir nos tracts du 22/03/22, du 14/02/23, du 27/02/24 et du 17/04/25). Dès 2022 en effet, nous vous révélions que les RH tentaient de forcer les CUET à mettre des salariés dans les cases « contribution partielle » et « contribution insuffisante ». Les pressions, de plus en plus appuyées au fil des années, ont conduit cette année la CFE-CGC à critiquer cette politique dans un tract, nous rejoignant enfin dans la dénonciation de ce type de management illégal.

Nous savons que ces choix provoquent de nombreux mécontentements et conduisent même parfois à une profonde souffrance pour des salariés qui ne comprennent pas le jugement qu'ils subissent. Cela met également de nombreux CUET en porte-à-faux.

Ce management par la peur et la sanction est délétère : les quotas pour « contribution partielle » (10%) et « contribution insuffisante » (5%) sont illégaux, la jurisprudence est extrêmement claire sur le sujet. Sachant cela, les RH se cantonnent souvent à des consignes orales. Mais nous accumulons des preuves et entamerons des démarches juridiques quand nous en aurons suffisamment. La défense de la santé mentale des salariés est une priorité pour la CGT.



Pour les cadres, les augmentations devront respecter une matrice basée sur la cotation lors de l'entretien individuel et sur l'obscur positionnement du forfait annuel du salarié en fonction du « marché » et du poste occupé (donnée uniquement à disposition des RH...).

Contrairement aux années précédentes, les salariés cadres placés en « contribution partielle » (ainsi que ceux placés en « contribution forte » mais avec un forfait supérieur à l'intervalle déterminé par les RH) n'auront aucune augmentation de salaire !

Primes :

« Non-cadres » : répartition des salariés

	Pas de prime	200€	300€	400€	700€	1000€	1200€
Emplois ABC	20%	50%	20%	10%			
Emplois DE	20%			45%	15%	10%	10%

Pas de prime si cotation « contribution insuffisante »

		Position marché				
		En dessous intervalle	Au début intervalle	Dans intervalle	En haut intervalle	Au-dessus intervalle
Contribution	Exceptionnelle	6% (4% à 8%)	4% (2% à 6%)	3% (1% à 5%)	2% (0% à 4%)	1.5% (0 à 3.5%)
	Excellente	3.5% (1% à 5.5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0% à 4%)	1.5% (0 à 3.5%)	1% (0 à 3%)
	Forte	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)	1.5% (0 à 3.5%)	0% (1% max)	Pas d'AI
	Partielle	Pas d'AI				
	Insuffisante	Pas d'AI				

Cadres : facteur basé sur la « contribution individuelle »

	Min	Base	Max
Exceptionnelle	110%	120%	150%
Excellente	100%	110%	120%
Forte	70%	100%	100%
Partielle	10%	10%	50%
Insuffisante	0%	0%	0%

Facteur à multiplier par 0.7 (facteur « résultats » financiers), par la Variable Compensation (dépendant du poste occupé en 2025 – 6%, 8%, etc.) et par le forfait annuel pour obtenir le montant brut de la part variable cadres (versée cette année à 50% en avril et à 50% en juillet)

La politique d'évaluation et de rémunération des salariés s'apparente de plus en plus à une loterie où ce sont les cadres dirigeants qui gagnent à chaque fois. Pour la grande majorité des salariés, ce qu'il faut, c'est du collectif pour enfin obtenir gain de cause.

La CGT lancera prochainement son enquête annuelle Salaires/Plan de Promo : il faudra y répondre massivement pour construire un outil au service de tous !

La guerre, ceux qui en profitent et ceux qui en font les frais

Les Etats-Unis et Israël ont attaqué l'Iran et le Liban. Le conflit s'est rapidement généralisé aux autres états du Moyen-Orient. Près de 3200 civils tués en Iran et 1029 au Liban, des morts en Israël, en Irak, en Syrie et dans les Emirats Arabes Unis. Une école au moins a été touchée dans le sud de l'Iran et Israël semble vouloir faire de la banlieue Sud de Beyrouth un nouveau Gaza. Près de 1 million de Libanais ont dû quitter leur lieu de vie pour fuir le conflit. Les dirigeants des pays impérialistes qui ont déclenché cette guerre ne cherchent pas à apporter la « démocratie » aux populations locales mais à mettre la main sur les richesses pétrolières et à maintenir la région sous leur contrôle. Cette politique ne peut se comprendre complètement sans considérer une montée générale des tensions entre les Etats-Unis et la Chine.

Le blocage du détroit d'Ormuz par lequel transite une partie du pétrole et du gaz a conduit à une flambée des prix de ces matières premières encore primordiales. La spéculation des acteurs économiques et des grandes entreprises pétrolières a fait le reste : le prix à la pompe des carburants a grimpé en flèche (il s'agit pourtant de stocks qui avaient passé le détroit d'Ormuz bien avant la guerre !), le gazole dépassant en France les 2 euros depuis le début de la semaine. Pendant que les populations sur place souffrent de la guerre, il y a donc des entreprises et des actionnaires qui profitent du conflit !

Les travailleurs et les populations n'ont rien à gagner avec la guerre. Ils sont envoyés au front, victimes des bombardements, obligés de fuir. A l'heure où la France envoie des troupes et un porte-avions dans la région, à l'heure où Renault se prépare à produire des drones (et à en tirer des profits), nous devons dire le plus clairement possible : Non à la guerre !



ALERTE ! Ils osent tout, même s'attaquer au 1^{er} mai

PAS TOUCHE AU 1^{er} MAI !

Après nous avoir volé deux ans de vie avec la retraite à 64 ans et essayé de nous supprimer deux jours fériés, les représentants patronaux veulent aller encore plus loin. Avec le soutien de certains parlementaires, du gouvernement et de l'extrême droite, **une proposition de loi sera débattue le 10 avril à l'Assemblée pour s'attaquer au 1er mai !** Présentée au nom de la boulangerie et du fleuriste du coin, leur projet c'est de contraindre les salarié-es à travailler et de faire en fait un cadeau aux grands groupes.

La loi Intermarché-Interflora ne serait dans l'intérêt ni des salarié-es, ni des petits commerces

Le 1er mai n'est pas un jour comme les autres : **c'est le seul jour férié où on ne travaille pas MAIS on est obligatoirement payés quand même. Vérifiez vos bulletins de paye des mois de mai !**

Certains secteurs sont déjà amenés à devoir travailler parce qu'ils ne peuvent pas s'arrêter même une journée : hôpitaux, énergie, ambulances...

Les artisans commerçants ont quant à eux le droit d'ouvrir leur boutique le 1er mai, à la seule condition de ne pas faire travailler les salarié-es ce jour-là.

Si demain, des commerces peuvent nous faire travailler le 1er mai, à qui cela profitera le plus ? Le boulanger de centre-ville et ses deux salarié-es ou la direction des Carrefour, Auchan à la sortie de la ville ? Non seulement les petits commerces indépendants de proximité n'ont pas besoin de cette loi, mais elle va se retourner contre eux.

L'argument avancé « d'insécurité juridique » pour les petits commerces est un prétexte, au vu du nombre dérisoire de sanctions prononcées (en 2025 seule une poignée d'entreprises sur 35 000 ont été verbalisées, et les sanctions même pas appliquées). **En vérité, l'intention n'est pas de sécuriser mais bien d'étendre la dérogation et de remettre en cause l'exceptionnalité qu'est le 1er mai.**

Cette loi prévoit d'étendre les dérogations :

- aux établissements de l'artisanat alimentaire (boulangeries, boucheries, traiteurs, etc.)
- aux commerces de vente alimentaire au détail (primeurs mais aussi supermarchés)
- aux établissements qui vendent « notamment » des fleurs (animaleries et autres gros commerces...)
- aux établissements culturels (cinémas, musées, commerces culturels, lieux de spectacles...)

La vendeuse chez le fleuriste, à la boulangerie, à la boucherie... beaucoup de salariés concernés sont des salariés. Dites-leur qu'elles sont déjà payées le 1er mai. Demandez-leur si elles aimeraient, en plus, venir travailler.

On sait qu'une fois qu'un principe saute, la dérogation s'étend progressivement. C'est une première brèche vers la suppression du droit au repos rémunéré du 1er mai : un jour de congé volé !

→ Non, ça ne serait pas « payé double »

On est déjà payés le 1er mai, sans aller au travail. C'est un jour férié pas comme les autres.

Si on était obligés de travailler un jour de plus, alors c'est normal d'être payé un jour de plus ! Encore heureux !

Faisons-le savoir clairement : cet argument est une énorme arnaque.

→ Non, on n'aura pas le « choix »

Le contrat de travail c'est par définition « la subordination » des salarié-es à la direction. L'entreprise est l'endroit où il y a le moins de démocratie. **Faire croire qu'on peut avoir le « choix » alors qu'on connaît le chantage à l'embauche et à l'emploi, c'est une illusion !** Nous, nous le savons, et tous ceux qui disent le contraire dans ce débat ne connaissent ni le droit, ni la réalité du travail.

Comme pour le dimanche, on peut se retrouver obligés de travailler, avec une contrepartie de plus en plus réduite jusqu'à être supprimée lorsque le travail se généralise...

Le 1^{er} mai, est la journée de lutte pour les droits des travailleurs.

Instaurée par les travailleurs dès la fin du 19^{ème} siècle, cette journée devient fériée en 1919. A la libération, le 1^{er} mai devient un jour férié, chômé et payé pour tous les travailleurs.

C'est la journée des travailleurs ne les laissons pas nous la voler