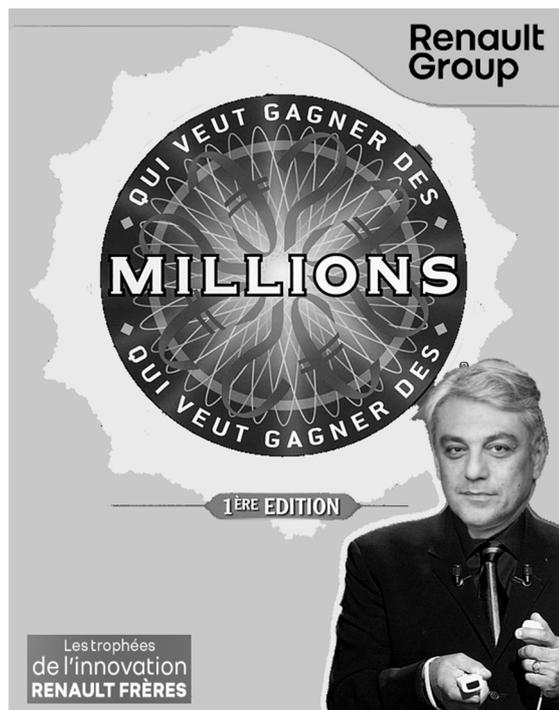


# Qui veut gagner un million ?



**Le 1er juillet 2021 s'est déroulé au Technocentre la première édition des Trophées de l'innovation. Cinq inventions ont été mises à l'honneur. Les lauréats ont été récompensés par des primes dont les montants laissent pantois et interrogent.**

Jean-Dominique Senard, Luca de Meo, Clotilde Delbos et Gilles Le Borgne avaient fait le déplacement pour l'occasion. C'est dire l'importance accordée à l'évènement.

Les montants des primes (partagées entre co-inventeurs) dans chaque catégorie sont les suivants :

- ➔ **Trophée Bronze : 20 000 euros**
- ➔ **Trophée Argent : 40 000 euros**
- ➔ **Trophée Most Promising : 40 000 euros**
- ➔ **Trophée Or : 100 000 euros**
- ➔ **Trophée Grand Prix : 1 000 000 euros**

**Oui, vous avez bien lu : un million d'euros !**

Il est utile de rappeler ici les règles en vigueur dans l'entreprise concernant l'octroi de primes aux inventeurs. Ceux-ci perçoivent des primes selon les modalités suivantes :

|   | 1 inventeur | 2 inventeurs | 3 inventeurs | 4 inventeurs | 5 inventeurs |
|---|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Prime de 1er dépôt (demande de brevet français)     | 476 €       | 317 €        | 237 €        | 190 €        | 157 €        |
| Prime d'extension (demande étendue à l'étranger)    | 1000 €      | 500 €        | 330 €        | 250 €        | 200 €        |
| Prime d'exploitation (si l'invention est appliquée) | 2000 €      | 1000 €       | 660 €        | 500 €        | 400 €        |
| Prime de détection de contrefaçon                   | 1000 €      | 500 €        | 330 €        | 250 €        | 200 €        |

## Où est passée l'égalité de traitement entre les salariés ?

Le code du travail comporte un principe fondamental : « à travail égal salaire égal ». Ce principe vaut pour toutes les formes de rémunérations, y compris les primes exceptionnelles dont la différence de montant doit être justifiée par des éléments objectifs et pertinents.

Il y a donc une règle écrite, applicable à tous, qui accorde à un salarié qui dépose seul un brevet une prime de 476 euros. Et il y a nos dirigeants qui décident de récompenser 3 salariés par la coquette somme d'un million d'euros **en ces temps de vaches maigres salariales, de suppressions d'emplois et de plan d'économie drastique. Les salariés de la maintenance de moyens d'essais transférés chez P2M au 1<sup>er</sup> novembre n'ont pas eu les mêmes faveurs !**

La volonté affichée par Luca de Meo pendant la cérémonie de promouvoir l'innovation ne constitue pas en soi un élément objectif et pertinent de nature à justifier ces écarts de traitement abyssaux entre salariés.

**Ces pratiques visant à différencier à l'extrême les traitements des salariés sont délétères.**

S'il est légitime de chercher à développer l'esprit d'innovation (et SUD ne conteste pas la valeur irremplaçable de l'innovation et des brevets pour un groupe comme Renault), cela ne doit pas se faire au détriment de la cohésion d'équipe.

# Cultiver l'esprit d'équipe plutôt que l'appétence aux récompenses individuelles et les écarts de revenus

L'esprit d'équipe, la volonté d'un ensemble de salariés de travailler ensemble, de se serrer les coudes et de demeurer unis dans la poursuite de ses objectifs ne résisteront pas longtemps face à des pratiques managériales aussi contre-productives.

La technologie hybride E-TECH a fait l'objet de multiples brevets. Comme rappelé dans la communication d'entreprise, « elle bénéficie de l'expérience de Renault Group en F1 et de plus de 10 ans dans le véhicule 100 % électrique ». **Ce sont donc des centaines de salariés qui ont contribué à son succès. Comment dès lors accepter que trois salariés soient récompensés par l'extravagante somme d'un million d'euros ? C'est l'ensemble de l'équipe qui doit être reconnue.**

SUD dénonce cette dérive inquiétante qui consiste à récompenser de façon indécente une poignée de salariés, gageant que tous les autres se surpasseront dans le vain espoir de gagner le gros lot.

La reconnaissance des salariés ne se joue pas dans une loterie de fête foraine.

## Télétravail, bureaux partagés... Après le Covid, le risque du trop-plein

En cette rentrée de septembre, l'Accord central relatif aux nouveaux modes de travail (signé par la CFE/CGC, CFDT et FO) entre en vigueur avec deux principales conséquences : un nouveau système de télétravail et la fin pour de nombreux collègues de l'attribution d'un bureau nominatif (passage en « flex-office » ou bureau partagé).

**Si cet accord permet à certains salariés de pouvoir enfin télétravailler, pour d'autres le télétravail qui était possible pendant les périodes de confinement, devient soudain impossible face aux réticences de certains chefs. Des avenants de télétravail sont revus à la baisse... N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes dans ce cas.**

### Inscription Télétravail

Je choisis la formule suivante :

2 jours de télétravail par semaine (de droit)

Une mention spéciale peut être décernée aux élus CFE/CGC et CFDT qui dirigent le CSE : les salariés du CSE ont massivement signé une pétition cet été pour leur demander de mettre en place un accord de télétravail afin qu'ils puissent continuer à télétravailler. Un comble !

Quant aux bureaux partagés, la direction a profité du Covid pour les imposer. Ce dont elle n'était pas arrivée à faire depuis 10 ans face à la levée de bouclier des salariés, notamment du Siège où la direction avait implanté des plateaux pilotes. La perte d'une certaine intimité et de repères entraîne une dégradation de nos conditions de travail, mais c'est une sacrée source d'économie pour Renault.

**Anonymat des bureaux partagés, risque d'isolement des télétravailleurs... Cette dérive rend d'autant plus nécessaire de développer des liens entre nous et de recréer du collectif.**

**Et pourquoi pas de se syndiquer !**

## Malgré un retour des bénéfices, un nouvel accord de compétitivité en vue

Avec un **bénéfice net de 368 millions d'euros** et une **marge opérationnelle de 2,8 %** au 1<sup>er</sup> semestre 2021, le groupe Renault renoue avec les bénéfices, et prévoit une année 2021 du même ordre.

Luca De Meo se félicite d'être **en avance d'un an sur son plan de réduction des coûts fixes d'économie**. Rappelons que les « coûts fixes », ce sont en grande partie nous, les salariés !

Ces bons résultats n'empêchent pas la direction du Groupe de rouvrir des **négociations** en vue d'obtenir un **nouvel accord de compétitivité pour les années 2022 à 2024**.

Si nous voulons que cet accord ne soit pas comme les précédents (avec notamment un quasi-blocage des salaires, des réductions d'effectifs et des fermetures de sites), **il va falloir que le plus grand nombre possible de salariés se mobilisent**. Les débrayages du 1<sup>er</sup> semestre contre l'externalisation de la maintenance des moyens d'essais de l'Ingénierie et de ses salariés doivent n'être qu'une première étape !