

Un Renault d'après qui ressemble à celui d'avant

« Luca de Meo, le dernier espoir de Renault » a-t-on pu lire dans le journal Le Monde du 30 juin 2020. C'est peu dire que le journaliste du Monde a été séduit par la personnalité de notre nouveau directeur général : un homme s'exprimant « *dans un français fluide mâtiné d'accent italien, un léger sourire aux lèvres qui lui donne un je-ne-sais-quoi de charme, même quand le ton se fait grave.* » Auréolé du redressement de Seat et de 30 ans d'expérience dans l'automobile, « *c'est peu de dire qu'il est attendu, le nouveau boss. Espéré, même, dans une entreprise traumatisée [...]* »



Pourtant, chacun sait que les hommes providentiels n'existent pas ...

Si le style décontracté et proche des gens de Luca de Meo tranche avec celui de ses prédécesseurs, sur le fond, rien n'a changé :

- **Le même salaire indécent** : 1,3 million d'euros de salaire annuel et une part variable indexée sur ses performances (1,95 million et 75 000 actions Renault), qui peuvent faire grimper sa rémunération à 6 millions, plus de 300 fois le SMIC. C'est injustifiable.
- **La même recherche du profit pour le compte des actionnaires** : Carlos Ghosn ne jurait que par « la croissance rentable ». Pour L. de Meo, ce sera la « création de valeur » et la « rentabilité ». Quelqu'un voit-il la différence pour les salariés, pour la planète ?

... Les salariés ont tous des choses à dire sur la manière dont Renault doit se transformer pour assurer sa pérennité dans un contexte d'urgence climatique et sociale.

Chaque salarié du groupe est porteur d'expertises et de savoir-faire. SUD lance une grande initiative pour recueillir vos avis et vos propositions. Faites-vous entendre !

Participez à l'enquête « Renault et le monde d'après » : Scanner le QR Code ou rendez-vous sur : sudrenault.org/enquete-renault-et-le-monde-d-apres



« Renaultion » : l'illusion du slogan facile

Les beaux discours ne font pas les grandes stratégies. Quand bien même L. de Meo serait sincère lorsqu'il présente ses valeurs et sa vision du futur pour Renault, ses propositions ne résistent pas à l'aune des moyens alloués et de la finalité recherchée : faire de la marge. Morceaux choisis :

- « *Il faut ramener la créativité et le savoir-faire chez Renault et laisser nos ingénieurs travailler au lieu de gérer des programmes.* »

Mais dans le même temps, il faut « *poursuivre le redimensionnement de l'ingénierie* ». Le plan 2022, ce sont des objectifs de 800 millions d'euros de réduction des coûts et de baisse des effectifs de **1500** personnes en Ingénierie et **1000** dans le Tertiaire. **Nous pouvons tous voir les premiers effets néfastes de cette politique dans nos UET : transfert complet d'activités dans les RTX, collègues que l'on incite à partir en mobilité et non-remplacés à leurs postes.** Cela s'appelle vouloir le beurre et l'argent du beurre !

- « *Nous réaliserons 20 à 30% de notre activité dans des domaines n'ayant rien à voir avec le secteur automobile traditionnel.* »

SUD est convaincu que, sans sacrifier son activité de conception et de production de véhicules (mais en développant des véhicules vertueux conçus pour minimiser l'impact environnemental à toutes les étapes du cycle de vie), Renault doit aussi se diversifier. **Cette diversification doit viser des produits socialement utiles, la finalité étant de concourir au bien commun.**

Sortir de l'obsession financière

Dans ce contexte, il est surprenant et inquiétant que le premier domaine d'activité cité par De Meo soit les FinTech (contraction de Finance et de Technologies). Sous ce terme se cachent des startups utilisant les technologies du numérique, du mobile ou de l'intelligence artificielle, pour fournir des services financiers : banques en ligne, plateformes de financement participatif, cagnottes en ligne, comparateurs d'assurance...

Si c'est cela l'avenir de Renault, cela ne fait pas rêver ! Et cela ne va pas remplir les usines !!

Pour SUD, il faut capitaliser sur les connaissances et les savoirs des salariés pour concevoir des produits de haute technicité, et les produire en favorisant le tissu industriel local et régional. Pour cela, il faut que les salariés prennent la parole.

Du 5 au 8 octobre 2020, élection des administrateurs salariés au Conseil d'Administration

Vous avez dû recevoir par courrier à votre adresse personnelle l'ensemble des professions de foi des candidats aux élections CA, ainsi que le mode d'emploi et votre identifiant pour pouvoir voter par vote électronique. Si ce n'est pas le cas, signalez-le à votre RRH et faites-le nous savoir.

Nous vivons un moment charnière. Il est vital qu'une voix singulière s'exprime au plus haut niveau de l'entreprise :

Votez SUD

La Démocratie en recul : nous venons d'apprendre que les résultats des élections CA ne seront plus détaillés site par site, comme cela se faisait précédemment sans que cela gêne quiconque. La direction invoque le secret du vote, qu'il ne serait pas possible de garantir dans certaines petites entités. Ce serait donc au nom de la démocratie que la direction réduirait la transparence ! Pourtant lors des élections présidentielles, législatives ou régionales, tout le monde a accès aux résultats des votes par commune. Nous demandons à la direction de rétablir la disponibilité des résultats des votes site par site.

Croire au messie aujourd'hui n'évitera pas un effondrement des emplois demain.

A moins d'être d'accord qu'il faille en passer par là pour permettre à l'entreprise de reverser des dividendes et que ce soit toujours ceux d'en haut qui gagnent, Tout le monde (APR, ETAM, Ingénieurs jusqu'à certains premiers postes de management) peut raisonnablement se faire du souci pour son avenir.

En 2019, bien avant la covid-19, RENAULT aurait procédé à un immense inventaire de ses compétences. Tout a été présenté aux organisations syndicales centrales en septembre sous forme d'un observatoire des métiers.

Ce qui risque d'arriver a déjà commencé

En 1 an, nous avons perdu 450 personnes. Et certaines directions ont déjà payé un lourd tribut, comme l'ingénierie produit, l'informatique, les achats, la qualité ou la supply-chain. En 2022, il faudra aller plus loin avec le commerce marketing, la finance, le design ou les RH...

Quand on sait que l'ingénierie et les fonctions support doivent se contracter de 2500 postes, et que seuls 1750 départs (DA + départs naturels) sont identifiés, on se demande comment la direction va faire pour trouver les 750 candidats manquants ?

En avril, Mr Senard déclarait sur RTL « *qu'il n'y aura pas de souffrance sociale chez RENAULT* ». Mais dans les salons de la direction, il reste toujours de la place pour l'imagination : Plan Social ? Ruptures conventionnelles collectives ? Ou bien encore la multiplication des Plans de Progrès Individuels (PPI), pouvant se présenter comme un immense gisement de licenciements pour insuffisance professionnelle...

Ne laissons pas faire. Votre vote d'octobre 2020 construit la contestation de 2021 !