



Tract n°2
19 mars 2026

*L'introduction de
l'intelligence artificielle
et de robots
humanoïdes a un
énorme impact sur les
conditions de travail et
sur l'emploi.*

*SUD demande que le
CSE soit consulté,
comme la loi l'oblige
en cas d'introduction
de nouvelle
technologie.*



**SUD Renault/Ampere
Ile-de-France++**

1 av du Golf – TCR LOG 0 23
78084 Guyancourt Cedex

sud.tcr@orange.fr

sudrenault.org

Plan stratégique de Renault

Baisser les coûts, encore et toujours

François Provost a présenté le 10 mars « futuREady » (prêt pour le futur), le nouveau plan stratégique du groupe Renault. L'ancien directeur des Achats a surtout insisté sur la baisse des coûts et des délais. Les effets, non chiffrés, sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail risquent d'être considérables

Cost reduction-ready

Le plan est décliné sous 4 axes : Croissance, Technologie, Excellence opérationnelle et Confiance (Growth-ready, Tech-ready, Excellence-ready et Trust-ready pour ceux qui essaient de paraître plus branchés).

En fait le cœur de la stratégie, c'est la réduction des coûts. Les coûts de développement d'un véhicule doivent baisser de 40% et sa durée passer à 2 ans.

Les coûts de Distribution et de Fabrication doivent baisser de 20 %, quitte à délocaliser en Espagne les futurs Scénic et Austral. Ceux de la Logistique de 30 %.

L'objectif est de réduire de 400 euros en moyenne les coûts variables par an et par véhicule. Pour l'atteindre, la direction s'est bien gardée d'évoquer la politique d'externalisation et de délocalisation de pans entiers d'activité.

Les salariés devront travailler beaucoup plus vite grâce à l'Intelligence Artificielle (IA) et au « jumeau numérique », la version numérique d'un véhicule de plus en plus utilisée à la place d'un véhicule réel dans l'Ingénierie ou l'Après-Vente.

350 robots humanoïdes seraient aussi déployés dans les usines d'ici 2027 grâce à un partenariat avec une start-up française, Wandercraft.

Du « tout électrique » au « tout électrifié »

La direction prévoit le lancement de 36 nouveaux véhicules d'ici 2030, dont 14 hors d'Europe, dont l'Amérique du Sud et la Corée du Sud en partenariat avec Geely.

L'Inde qui doit devenir un centre de production et d'exportation mondial. 70 % des ventes Groupe devront se faire hors d'Europe (50 % aujourd'hui). Avec deux grands absents de la croissance des ventes : la Chine et les Etats-Unis.

L'arrêt des ventes de véhicules Renault Essence et Diesel en Europe d'ici 2030 est maintenu. Mais celui du « 100 % électrique » est abandonné. L'objectif devient « 100 % électrifié », dont 50 % d'hybrides. La part des véhicules électriques passe de 100 à 50 % : une division par deux obtenue en changeant simplement 3 lettres.

Hors d'Europe, Renault pourra vendre 50 % de véhicules thermiques, dont les moteurs ne sont plus développés par Renault (mais par Horse, une co-entreprise Renault/Geely/Aramco où Renault est minoritaire) et produits à l'étranger.



Renault IDF :

Prime d'intéressement local indexée sur la hausse des ventes des segments C, D et E

Prix de base Sandero :

8 390 € en 2020

13 290 € en 2025

Le discours :

« futuREady place l'humain au cœur de la transformation et renforce l'accompagnement des collaborateurs dans l'évolution des métiers, des compétences et des parcours. »

François Provost

La réalité :

Augmentations de salaire au rabais, part variable des Cadres divisée par 2, notations individuelles abaissées...

Montée en gamme, augmentation des marges

Dacia vise aussi une augmentation du nombre de modèles électrifiés et « une montée en gamme assumée sur le segment C. » Les segments supérieurs permettent de meilleures marges. Les SUV, au fort impact sur l'environnement et sur le prix d'achat des véhicules, ont encore de beaux jours devant eux.

Face aux critiques sur la hausse des prix des véhicules qui ont explosé, François Provost vise une baisse des prix « de 10 à 30 % », ce qui reste à démontrer dans les faits. C'est de toute façon inférieur aux objectifs de baisse des coûts.

De belles paroles pour les salariés

Le « Trust-ready » vise « à renforcer les relations de confiance » avec les salariés. De belles paroles qui n'engagent à rien. C'est d'ailleurs le seul domaine où aucune cible précise n'est fixée pour 2030. Logique : les salariés, particulièrement en France, font partie des « coûts » qu'il s'agit de réduire.



La direction promet une « évaluation de la performance plus transparente » et une « reconnaissance [...] plus juste ». Cela a pourtant mal commencé cette année :

- ➔ Le budget d'augmentation des salaires est de 1,9 %, dont 1 % d'AGS pour les non-Cadres, pas d'AI pour les Cadres mal notés ou au salaire au-dessus du marché,
- ➔ La part variable des Cadres est réduite de moitié cette année, avec un facteur multiplicateur « résultats financiers » de 0,7 contre 1,36 l'an dernier,
- ➔ Les critères de notation des bilans individuels annuels ont été durcis (une « forte contribution » l'an dernier est devenue « contribution partielle », etc.)

Il s'agit de « communiquer de façon proactive et transparente avec l'ensemble des collaborateurs et maintenir un dialogue social de qualité pour les associer à chaque transformation du Groupe. » Côté transparence, on est encore très loin du compte, notamment sur les rémunérations. Quant au « dialogue social », il ne devrait pas consister à associer les salariés et leurs représentants à la mise en œuvre des décisions prises en haut lieu, mais à prendre en compte réellement leur avis, y compris quand celui-ci est différent.

La « confiance » doit aussi se faire avec les fournisseurs. Leur nombre sera réduit (tant pis pour ceux qui ne seront pas retenus) mais leurs volumes augmentés, à condition qu'ils réduisent leurs coûts et leurs délais. Les concessionnaires sont aussi mis sous pression. « Des partenariats stratégiques de long terme », à l'instar de Geely de plus en plus intégré dans les projets et la fabrication, sont aussi « générateurs d'économies d'échelle »

Réduire les coups

François Provost a fixé comme objectifs financiers une marge opérationnelle du Groupe compris entre 5 % et 7 % du chiffre d'affaires et un free cash-flow de l'Automobile supérieur ou égal à 1,5 milliard d'euros par an en moyenne.

C'est moins ambitieux que les objectifs irréalistes fixés par Luca De Meo juste avant son départ. Mais cela promet tout de même pour les salariés du groupe, comme pour ceux des prestataires et des fournisseurs, un sacré tour de vis sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

Des raisons supplémentaires de se syndiquer.

