



Tract n°3
28 avril 2026

Politique sociale : un rejet unanime

Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Une fois n'est pas coutume : lors du CSE Renault IdF du 30 mars dernier, tous les élus SUD, SM-TE, CGT, CFE-CGC et CFDT ont voté contre le bilan 2025 et les perspectives 2026 sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Un vote consultatif, symptôme d'un profond malaise parmi les salariés.



Effectifs des non-cadres en baisse de 10%, hausse des licenciements individuels et du nombre de salariés en situation de handicap, conditions de travail dégradées, conquies sociaux en baisse, refus de la direction d'évaluer et de prévenir l'impact de l'intelligence artificielle... Les sujets de mécontentement et de désaccord ont été partagés à des degrés divers par toutes les organisations syndicales.

Pour changer les choses, l'action collective des salariés et le renforcement de la syndicalisation sont plus que jamais nécessaires.

Le 1^{er} mai à Paris, commençons par nous retrouver à 14h place de la République pour la grande manif intersyndicale.

Manque de transparence sur les rémunérations réelles (particulièrement celles des cadres dirigeants) et salaire des femmes inférieur à celui des hommes.

La rémunération moyenne correspond au « Brut annuel Sécurité Sociale » de la fiche de paie de décembre 2025. Elle ne comprend pas l'intéressement et ni les actions gratuites.

Hausse du nombre de licenciements individuels : 13 en 2023, 40 en 2024, 62 en 2025. Dont 10 licenciements pour inaptitude en 2025 contre 4 en 2024. La hausse des licenciements individuels est le symptôme d'un resserrement disciplinaire et d'une moindre bienveillance envers les salariés les plus vulnérables.

Système d'entretien individuel opaque. La direction refuse de donner le nombre de Plans de Progrès Individuels (PPI), les statistiques sur les notations, les refus de signature, etc...

Classes d'emploi	Effectifs Renault IdF	Rémunération moyenne (€)	
		Hommes	Femmes
A1/A2	0	Non Communiqué car effectif trop faible	
B3	6		
B4	7		
C5	3		
C6	18	35 958	NC
D7	91	37 109	36 101
D8	153	42 121	37 287
E9	578	48 641	44 719
E10	1 024	52 763	49 109
F11	1 120	59 251	54 501
F12	1 646	70 392	66 433
G13	2 535	86 162	81 822
G14	1 198	117 760	111 642
H15	522	159 434	150 475
H16	292	Absence de transparence de la part de la direction	
I17			
I18			

Cette réunion a permis de lancer des alertes. Mais pour changer les choses, l'action collective des salariés et le renforcement de la syndicalisation sont nécessaires.

Augmentation du prix de l'essence

Face à la forte augmentation du prix des carburants, SUD a demandé d'activer le dispositif de « télétravail collectif » pour limiter les déplacements. La direction a refusé et renvoie à la *pocket* (CSE du 30 mars 2026).

SUD demande une prime exceptionnelle de vie chère et une revalorisation des indemnités kilométriques qui n'ont pas bougé depuis 2019 !



SUD Renault/Ampere Ile-de-France++

1 av du Golf – TCR LOG 0 23
78084 Guyancourt Cedex
sud.tcr@orange.fr
sudrenault.org

Des règles de notation plus sévères

« Il est demandé au management d'appliquer une différenciation plus importante parce qu'il pourrait y avoir une petite tendance à avoir tout le monde en Forte contribution... »

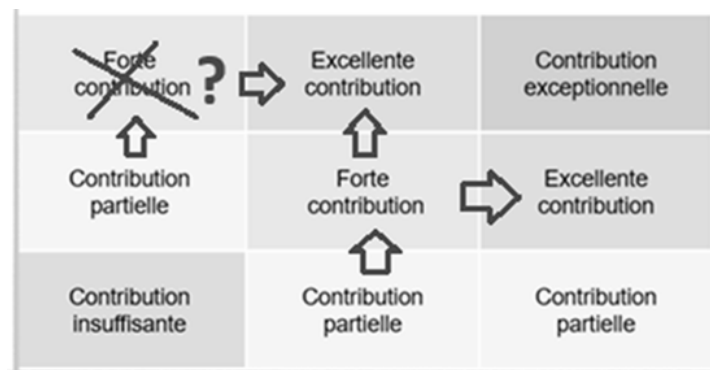
Direction de la gestion de la performance

N'oublions pas les belles paroles de François Provost :

« 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. »

Nouvelles règles de notation individuelle :
Un jeu de taquin dans le tableau 9 cases

Les élus SUD ont demandé des explications sur les nouvelles consignes de notation de la Direction de la gestion de performance. Celle-ci demande :



- Une progression importante en matière de différenciation de la performance
- De « reconnaître clairement une évolution dans nos critères d'évaluation de la performance : Fort est le nouveau Excellent »
- Forte contribution est une évaluation positive : la personne a pleinement répondu aux attentes tant au niveau des résultats que du comportement, sachant que nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils soient proactifs et qu'ils trouvent des solutions pour atteindre leurs objectifs malgré les difficultés et les contraintes. »

Réponse de la direction :

« Il est demandé au management cette année dans le cadre des revues du personnel, les People Reviews, d'appliquer une différenciation plus importante en fonction des résultats réels des uns et des autres parce qu'il pourrait y avoir une petite tendance à avoir tout le monde en « Excellent » ou en « Forte contribution », même quand les objectifs sont partiellement atteints.

Repositionner les évaluations à leur juste niveau, c'est ce qui est demandé.

La « Forte contribution » est une évaluation très positive, c'est un bon résultat, cela indique une atteinte des objectifs à la fois en termes de résultats, de comportement et de How, de manière d'atteindre les résultats.

La « Contribution partielle » indique que les objectifs ne sont pas tous tenus, ce qui arrive aux meilleurs d'entre nous, en dépit des efforts et des éléments exogènes. Le sujet n'est pas de juger la personne mais d'évaluer la contribution d'une année le plus fidèlement possible, dans un contexte spécifique à l'année et pour une période de temps donné.

La « Contribution limitée » (insuffisante) indique que les résultats et comportements ne sont pas aux niveaux attendus.

Il est important de rappeler que l'évaluation « Excellent » est réservée aux personnes ayant conduit notamment des actions de transformation, des choses en rupture avec des résultats tangibles et qui sortent de l'ordinaire.

L'idée est de ne pas concentrer tout le monde dans la même case mais d'avoir une différenciation qui soit plus proche de la réalité, tout simplement. »

Extraits du PV officiel du CSE du 27 novembre 2025 (reçu en mars 2026)

Est-ce que cela s'est passé comme ça pour vous en People review ?

Entre les discours de la direction sur l'humain qui serait placé au cœur de la transformation de Renault et la réalité du management, nous sommes encore face à un double langage.

