



Reconstruire

RENAULT

Sections du SM-TE
GROUPE RENAULT

N° 290 19 mai 2026

A l'occasion de la publication *Declic* des Résultats commerciaux, RENAULT communique le 23 avril 2026 sur « une forte dynamique de croissance avec un chiffre d'affaire en hausse ». Nous voulons bien le croire, mais à quel prix cela est-il obtenu ?

Cela est obtenu par « la maîtrise des coûts [qui] demeure une priorité pour 2026 et les années à venir » nous dit RENAULT.

Comment RENAULT « maîtrise » les coûts ?

- Par le laminage des salaires.
- Par les fermetures de sites en France avec le transfert des activités d'Ingénieries vers des « partenaires », y compris Chinois.
- Par les « RH » trop souvent à l'affût des « maillons faibles » qu'il faut éliminer et faire sortir des effectifs.
- Par le climat social anxiogène dans nos sites, y compris dans nos sites industriels.

Le chloroforme « futuREady » *Declic*, 20 avril 2026

Pour détourner l'attention de la Communauté de travail sur les réels sujets d'inquiétudes, RENAULT s'emploie à lui communiquer un discours faussement moralisateur dans le but de l'endormir. Le concours d'invention de nouveaux termes (après Renalution, futuReady) continue.

« Il s'agit, nous dit-on, d'abord de la capacité d'adapter l'organisation en continu. Elle doit rester agile et performante avec des structures simples, pragmatiques et efficaces », mais sans que jamais ceux qui savent ne soient sollicités à construire l'organisation et à faire connaître aux dirigeants de l'Entreprise leurs compétences, dans une conception de vraie subsidiarité (traiter les problèmes là où ils se révèlent) et dans une démarche *Travaillons ensemble*. Il n'est pas fait appel aux compétences techniques, industrielles et à l'intelligence des personnes qui composent la Communauté de travail. Celles-ci sont réduites à de simples exécutants d'objectifs sur qui faire reposer la responsabilité en cas d'échec.

Le conditionnement des consciences « Meta Trends » *Declic*, 9, 17 et 24 avril 2026

Les communications de RENAULT, dites « Meta Trends » que l'on peut traduire par « [pseudo] tendances fondamentales », tournent en dérision les salariés en les décrivant comme des *individus* (et non des personnes) préférant vivre l'instant présent, incapables de se projeter dans l'avenir, qui se réfugieraient dans le « repli identitaire » et « les pratiques religieuses », ou « les valeurs patriarcales ». Au terme d'un flot d'anglicismes et de néologismes, une

conclusion nous apprend la polarisation du marché, et que de plus en plus de personnes n'auront plus les moyens d'acheter une voiture. Nous les salariés, on le savait déjà.

Loin des cabinets-conseils ou des think-tanks financés pour façonner l'opinion, votre syndicat libre et indépendant du Patronat regarde la Communauté de travail et y décèle d'autres tendances. Voici l'analyse du SM-TE :

Soif de collectif : Les salariés ont compris que l'individualisation à outrance des objectifs, des revalorisations salariales joue à la fois contre eux et contre l'œuvre collective de la Communauté de travail. Loin de la volonté de la Direction de les monter les uns contre les autres pour servir son objectif de contrôle social, les salariés aspirent à jouer collectif pour l'Entreprise, et on assiste à une montée des tendances pour une juste évaluation et récompense pour leur action collective au service du *bien commun* de l'Entreprise. « Travaillons ensemble » devient de plus en plus le moteur de la motivation au travail.

Soif de reconnaissance : Alors que l'enquête salariés se félicitait du haut niveau d'engagement des salariés pour l'Entreprise, la nouvelle Direction RH ne trouve pas mieux que de priver la moitié de la population Cadre d'augmentation de salaire. Les syndicats majoritaires subventionnés ont cru pouvoir faire sans vous, et se sont bien gardés de vous alerter ou d'appeler à votre mobilisation pour peser dans les négociations salariales. On voit le résultat.

Soif de dépassement : Les salariés ont compris que pendant que le CSE distribue l'argent prélevé sur le fruit du travail (2,1405% de la masse salariale) en chèques et avantages distribués par ses élus, les mêmes syndicats sous tutelle des financements patronaux signent les accords de régression sociale rédigés par la Direction.

Les salariés refusent de plus en plus d'être infantilisés, et montrent une aspiration croissante à des syndicats engagés à leurs côtés et capables de fédérer en responsabilité la prise en mains de leurs affaires. C'est l'offre unique et novatrice des syndicats « Travaillons ensemble » qui ont fait le choix du contrôle par les seuls salariés adhérents.

Soif d'éthique et de responsabilité : Dans une société civile dans laquelle les conflits d'intérêts sont régulièrement pointés du doigt (mais rarement remis en cause), les salariés appellent de leurs vœux une représentation libre et indépendante de la finance mondialisée. Il ne s'agit pas de restaurer une *lutte des classes*, mais d'agir ensemble en acteurs responsables pour le bien et l'intérêt bien compris que constitue la pérennité de l'Entreprise et de la Communauté de travail. La clarté du positionnement du SM-TE répond à cette soif d'éthique et de responsabilité.

Ils ont choisi la liberté : une nouvelle Section syndicale SM-TE chez Ampere Cléon

Après Renault Ile-de-France, Ampere SAS et Ampere ST, des salariés d'Ampere Cléon s'affranchissent de leur ancien syndicat et s'organisent en section syndicale SM-TE. Il y trouvent les conditions pour exercer une action syndicale libre de toute tutelle patronale.

Pour reconstruire RENAULT, pour embrasser l'avenir, rejoignez le SM-TE, c'est le moment !

Contact : 06.98.05.13.80 / sm-te@travaillonsensemble.org / [X @SyndicatSMTE](https://www.instagram.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Pour adhérer : <https://travaillonsensemble.org> Cotisation annuelle de base 2026 : Emploi non Cadre : 48 € - Emploi Cadre : 60 €