



Lundi 21 février 2022

POUR UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

La seconde réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), qui se tient ce lundi 21 février, débouchera sur l'annonce des mesures salariales pour 2022.

Mais après une année blanche en 2021, ces NAO sont mal parties. La direction place la barre très bas :

- Au lieu d'une augmentation, elle consentirait à ce que les salariés n'aient pas de perte de salaire à cause du chômage partiel (mais à la place des pertes de congés).
- Elle ne veut entendre parler que de mesures individuelles, et pas d'Augmentation Générale des Salaires (AGS). C'est écrit dans l'accord « Renouveau France 2025 » signé le 14/12/2021 par les délégués centraux CFDT, CFE/CGC et FO.

**Les syndicats CGT, SUD et SM-TE
appellent à un rassemblement
sur le parvis de la Ruche (côté PAUL)
Mardi 22 février de 10h à 11h**

Les syndicats CGT, SUD et SM-TE de Renault Guyancourt appellent également à une heure de grève, pour que les salariés qui le souhaitent puissent exprimer leur mécontentement plus fortement.

En l'absence de mobilisation, la direction fera ce qu'elle veut.

Nous n'avons, par exemple, aucune garantie que les salariés éligibles à la RCC (Rupture Conventionnelle Collective) ne soient pas discriminés lors de l'attribution des Augmentations Individuelles.

**Des AGS à hauteur minimum de l'inflation sont indispensables pour
ne pas voir baisser notre pouvoir d'achat.**

Une politique arbitraire, inégalitaire et opaque

Les primes et augmentations individuelles dépendent des notations arbitraires obtenues lors des bilans annuels qui ont lieu en ce moment :

- **Arbitraires**, car la direction a défini des quotas avec un certain pourcentage de salariés à noter comme devant avoir une « contribution insuffisante » ou « limitée ».
- **Arbitraires**, car nous sommes notés désormais sur notre comportement (le « Comment » ou « How »).
- **Arbitraires**, car l'avis du salarié n'est pas pris en compte, les notes étant attribuées en amont de l'entretien annuel lors des « people review ».

Le mode de rémunération est de plus très **opaque** en ce qui concerne les rémunérations des cadres, notamment les parts variables des plus hauts cadres (PVG, ex-PPG).

Cette individualisation permet de **diviser** les salariés pour mieux régner, et peut aider la direction à atteindre ses objectifs de départs volontaires (CAR22) en dégoûtant une partie d'entre eux.

Augmentation des prix = Augmentation générale des salaires

Pour la direction, les mesures salariales sont censées être des mesures de « reconnaissance » de la « performance ». La « reconnaissance collective » résiderait exclusivement dans les primes d'intéressement (voir l'Accord Renouveau France 2025, chapitre 5) que la direction oppose aux AGS.

Les résultats du Groupe Renault sont positifs en 2021 :

- **Bénéfice net : 967 millions d'euros**
- Marge Opérationnelle Groupe : 3,6 %
- Free cash-flow opérationnel de l'Automobile : 1,3 milliard d'euros

En contrepartie de ces résultats, les salariés du groupe Renault bénéficient d'une prime d'intéressement. Mais celle-ci n'est pas pérenne. Et la rémunération par l'intéressement creuse le déficit de la Sécurité Sociale, car celui-ci est exonéré de cotisations sociales.

De plus, ces résultats ont été obtenus par une politique très agressive de réduction des coûts destructrice d'emplois (Renault et fournisseurs), et génératrice d'inflation :

- Réduction des coûts fixes de 2 milliards d'euros par rapport à 2019 réalisée avec un an d'avance par rapport aux propres objectifs de la direction,
- Baisse du point mort de 40 % par rapport à 2019 réalisée avec 2 ans d'avance,
- Hausse des prix de vente des véhicules de + 5,7 points sur l'année.

Alors que les prix s'envolent, que l'INSEE prévoit une inflation de 3 à 3,5% pour le 1^{er} semestre 2022, **l'absence d'AGS entrainera pour de nombreux salariés une baisse de leur salaire réel.**

Pour ne pas perdre de pouvoir d'achat, faisons-nous entendre !