



Mardi 22 février 2022

967 millions d'euros de bénéfices en 2021

De quoi augmenter les salaires

A l'issue de la seconde réunion de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) du 21 février, la direction annonce un budget de 2,6 % pour les mesures salariales en 2022, mais en comptant la distribution de 6 actions gratuites qui seront bloquées 5 ans (+6 en cas d'achat de 2 actions).

Pour les augmentations de salaires, on est en-dessous de l'inflation (2,8 % en 2021 - INSEE).

NAO 2022	AGS	AI	Ancienneté	Prime
APR	20 €	0,5 %	0,2 %	
ETAM	-	1,5 %	0,2 %	0,2 %
Cadres	-	1,9 %		?

Pour les ETAM et les Cadres, la direction ne veut pas entendre parler d'Augmentation Générale des Salaires (AGS). Seuls les APR ont des AGS, mais seulement de 20 € (soit en moyenne 1,2 %).

Alors que l'INSEE prévoit une inflation de 3,5 % d'ici juin 2022, l'absence d'AGS entrainera pour de nombreux salariés une baisse de leur salaire réel.

**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.

Face à cette politique d'individualisation, il est urgent de renouer avec l'action collective.

**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.

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.

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.

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