

Toute peine mérite salaire

La 1ère réunion NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) a eu lieu mardi 28 janvier 2020 en présence de la direction centrale et des délégués syndicaux CFE/CGC, CFDT, CGT et FO (SUD n'est pas convié aux NAO centrales).

Suite à cette réunion, la direction a publié un bilan des mesures salariales 2019. Pour la première fois, ce compte-rendu cite les Cadres. **La prise en compte des Cadres dans les NAO est le résultat de l'action en justice de SUD Renault entre Mai 2017 et Avril 2018.**

Pour le reste, ce bilan des mesures salariales 2019 est en trompe-l'oeil :

- L'annonce d'une augmentation des salaires de 2,8 % en 2019 est une moyenne. Il y a beaucoup de salariés en dessous de cette moyenne : 10 % des salariés n'ont eu aucune Augmentation Individuelle par exemple, les Cadres n'ont toujours pas d'AGS...
- ETAM/APR : la direction ne fournit pas le détail du nombre (ou de la proportion) de salariés concernés par les mesures individuelles (AI, primes, blocs de compétence, Compléments de carrière...)
- Cadres : ce bilan ne prend pas en compte les primes de performance des Cadres, et notamment la PVG (Part Variable Groupe) attribuée aux Cadres Dirigeants
- L'inflation est sous-estimée...

La prochaine réunion NAO aura lieu lundi 17 février. La direction annoncera ses mesures salariales pour 2020.

Auparavant, elle aura annoncé les **résultats financiers vendredi 14 février** et le montant de la prime d'intéressement.

L'an dernier, la prime d'intéressement était de 300 € + 93,64 € par tranche de 100 € de rémunération mensuelle brute. La **prime d'intéressement est indexée sur le Free Cash Flow et la Marge Opérationnelle.** Celle-ci devrait être inférieure à celle de l'an passé (voire nulle en cas de FCF négatif).

Pour SUD, la meilleure façon de compenser la baisse probable de la prime d'intéressement est d'augmenter significativement le salaire de base de 300 € pour tous !

Les primes sont **aléatoires**, et en plus elles sont **exonérées** de cotisations sociales. Alors que le gouvernement et le MEDEF cherchent comment financer les retraites, la meilleure solution : c'est d'augmenter les salaires !

Le nouveau Directeur Général de Renault, **Luca De Meo**, choisi par le conseil d'administration, **va gagner autant sinon plus que Carlos Ghosn : 1,3 millions de part fixe, 150 % de part variable et 75 000 actions gratuites.** Le conseil d'administration n'a décidément pas tiré les leçons de l'affaire Ghosn. **Et ce serait aux salariés de se serrer la ceinture ?**

Vestalia : la prime qui fait déborder le vase

L'injustice dans l'attribution d'une prime de sécurité a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase chez les salariés de Vestalia, cette filiale de Veolia d'environ 200 salariés qui assurent la Logistique des sites Renault d'Ile-de-France.

Au Technocentre, plusieurs dizaines de salariés ont débrayé mercredi 5 février. Ils réclament la même prime de sécurité pour tous (135 €), une **Augmentation Générale de Salaire de 150 € par mois** et une prime de 10 € par jour en période haute (lors de semaines de travail pouvant aller jusqu'à 44h). Ils ont décidé de se mettre en grève lundi 10 février, et sont allés manifester dans le hall de la Ruche. La direction de Vestalia doit revoir sa copie.

Et il n'y a pas qu'à Vestalia que les salaires sont bas. Cofely, PEI, Elior... : de nombreux prestataires au TCR sont payés au SMIC ou à peine plus. Les raisons de se rejoindre la lutte des Vestalia ne manquent pas !

Dispense d'Activité en solde

Dans le cadre des négociations d'un « accord de méthode » qui n'est pas encore signé, la direction de Renault a présenté le 30 janvier un certain nombre de mesures pour l'année 2020 :

- Prolongation des Dispenses d'Activité (DA) :
 - Date d'entrée : du 1^{er} avril au 1^{er} janvier 2021
 - Indemnisation brute : 72% de la rémunération moyenne (contre 75% auparavant)
 - Éligibilité : être à 3 ans de l'ouverture des droits à taux plein du régime général
 - Prise en compte par Renault de la minoration du régime complémentaire
- Reconduction des autres dispositions de la GPEC : prêt de main d'œuvre inter-entreprise, aide à la création d'entreprise...
- 300 recrutements en CDI (sur tout le périmètre Renault France)

La direction propose donc de prendre à son compte la décote de 10% de la retraite complémentaire (AGIRC/ARCCO) en échange d'une baisse de rémunération pendant sa DA. Rappelons que cette décote de 10% est effective pendant 3 ans si le salarié part en retraite lorsqu'il a acquis tous ses trimestres cotisés. Elle est supprimée si le salarié part un an après ses droits à la retraite à taux plein et avec tous ses trimestres.

Le choix est donc de perdre de l'argent durant sa DA ou... après sa DA !

La direction veut réduire la masse salariale pour trouver du cash. Elle souhaite tellement que les salariés proches de la retraite partent le plus tôt possible qu'elle met en place cette mesure. Dire que le MEDEF et le gouvernement font exactement l'inverse en ce moment avec la réforme des retraites en reculant l'âge de départ en retraite...

Les perdants sont... les plus petits salaires

3% de perte de salaire supplémentaire (72% au lieu de 75% de son salaire d'activité lors des précédentes Dispenses d'Activité) en échange de la prise en charge de la décote de sa retraite complémentaire : ce marchandage ne peut être intéressant que si sa retraite complémentaire dépasse le tiers de sa retraite complète. Ce qui est le cas pour beaucoup de Cadres.

Par contre, beaucoup d'ouvriers et de techniciens (APR/ETAM), et en particulier ceux, et surtout celles, qui travaillent à temps partiel, seront les grands perdants.

Des négociations à tiroir

La direction de Renault vient d'engager en janvier 2020 la négociation d'un « **accord de méthode** » avec les syndicats CFE/CGC, CFDT, CGT et FO. Cet accord est censé préparer un **nouvel accord de compétitivité pluriannuel** du Groupe Renault en France.

Concernant l'« accord de méthode », le calendrier des réunions direction/syndicats est le suivant : 14, 21 et 30 janvier, 6 et 20 février 2020 (sous réserve de changement).

En mars 2020, un nouveau cycle de négociation devrait commencer. L'objectif sera alors de conclure un accord de compétitivité pluriannuel, avec une nouveauté : la coexistence d'un accord central et d'**accords locaux**.

L'accord central fixerait une base minimum en ce qui concerne les Droits des salariés (probablement revus à la baisse). Les accords locaux (par établissement...) conditionneraient eux l'affectation d'activité sur chacun des sites, que ce soit en Fabrication ou en Ingénierie/Tertiaire. Ce chantage à l'activité est déjà pratiqué à l'étranger, notamment par Renault en Espagne.

Réforme des retraites : la mobilisation continue

La 9^{ème} journée de manifestation contre la réforme des retraites du jeudi 6 février a connu une hausse du nombre de manifestants selon le ministère de l'intérieur. Et un sondage publié fin janvier par BFM révèle que 61 % des personnes interrogés restent opposées à la réforme des retraites, un taux en hausse de 4 points en un mois.

Alors que le projet de loi passe à l'Assemblée nationale, des mouvements de grève continuent dans le secteur de l'Énergie, de l'Éducation Nationale et de la Recherche, des Ports et Docks, du traitement des déchets, des Avocats...

Lundi 17 février : grève des transports / Jeudi 20 février : manifestation à Paris

SUD s'associe à ces deux journées de grève et de manifestation, et appelle les salariés à s'y joindre.