

GROUPE RENAULT

119 rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE
Tel : 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34
www.cgt-renault.com - email : usines@cgt-renault.com



Salariées, salariés du Groupe Renault augmenter les salaires, ce n'est pas impossible ?!

« C'est mauvais pour la compétitivité et la balance commerciale. Des salaires trop hauts favoriseraient les délocalisations et augmenteraient le chômage ».

Voilà ce que nous répètent sans cesse les employeurs depuis quarante ans !!!



Leur pensée dominante : le salaire impacterait la compétitivité des entreprises. C'est vite oublier la part toujours plus importante de la valeur ajoutée dévolue aux détenteurs du capital. La part du salaire s'est réduite de 9% entre 1974 et 2014. Sans oublier les hauts et très hauts salaires (les 1% les mieux payés) qui captaient 6.9% de la masse salariale en 1997 et qui s'élève à 8% en 2017 !

Notre quotidien ne s'écrit pas avec les théories de SMITH, de RICARDO, de KEYNES ou de HAYEK. Il s'écrit avec les factures qui s'accumulent dans nos boîtes aux lettres, avec les chiffres de la pompe à essence qui s'affolent, le ticket à la caisse des supermarchés qui ne cessent d'augmenter. Pour combien d'entre nous la fin du mois commence le 15 ?

Cette situation traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salariés et à multiplier de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.

La CGT exige qu'aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale...) ne doit se substituer au salaire, et ces mesures doivent être soumises à cotisations sociales.

On ne demande pas la lune !

Nous voulons juste vivre de notre travail. Nous voulons juste donner à nos enfants un avenir décent. Nous voulons une juste redistribution du fruit de notre travail.

Nous voulons juste continuer de vivre !

Pour que tout cela soit de nouveau possible, il suffit de pas grand-chose. Le 27 janvier, dans tous les établissements arrêtons-nous de travailler ! Et construisons un rapport de force pour de vraies avancées salariales !

Chez Renault :

Cet appel national du 27 janvier sur l'augmentation des salaires doit servir de tremplin pour obtenir des avancées concrètes pendant les Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires chez Renault dans le cadre des négociations qui se dérouleront au mois de février 2022.

Luca de Meo, sera mieux payé que ses prédécesseurs Thierry Bollore et Carlos Ghosn. En effet, il empochera 1,3 million d'euros de fixe annuel et une rémunération totale pouvant dépasser 6 millions d'euros selon ses performances.

Ceci doit nous motiver à exiger des véritables Augmentations générales des Salaires !

Les hommes à la tête du groupe changent, mais pas la méthode. S'il y a bien une constante chez eux, c'est le non-partage des richesses produites par les salariés.

Pendant que certains acteurs du monde capitaliste se gavent d'argent, les discours ne changent pas beaucoup, car dans le cadre des négociations qui se sont déroulées en 2021, la direction annonce la couleur quand elle propose de mener une négociation sur les salaires au 1er semestre 2022 dans une année qui s'annonce encore perturbée.

De plus, dans l'accord il est stipulé qu'elle s'appuiera sur les leviers de



reconnaisances de la performance individuelle afin de définir des niveaux d'augmentation cohérents avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise.

Il suffit de reprendre ce qui a été présenté par la direction pendant les dernières négociations. Celle-ci envisage simplement la déclinaison suivante au travers de ce qu'elle appelle la reconnaissance :

1. RECONNAISSANCE INDIVIDUELLE :

Elle sera associée au NAO, avec une forte probabilité qu'il n'y ait que des Augmentations Individuelles pour une minorité de salariés qui le méritent selon les critères pré-établis de la direction.

2. RECONNAISSANCE COLLECTIVE :

Celle-ci se fera au travers :

- d'un intéressement aux performances du Groupe, négocié au niveau central,
- d'un intéressement lié aux performances locales via une négociation à ce niveau.

C'est un système de redistribution qui n'est pas équitable puisqu'il n'est pas uniforme ! De plus, en local ce sont les directions qui fixent les critères que les salariés ne maîtrisent pas forcément, tels que la qualité, la sécurité, le coût de productivité, les entretiens annuels, etc...

3. RECONNAISSANCE DES METIERS :

Derrière ce thème, il s'agit de la suppression des qualifications et de la reconnaissance des diplômes par la mise en place de la classification (les emplois seront classés les uns par rapport aux autres, sur une échelle unique de 18 classes et 9 groupes d'emplois), voulue par le patronat dans la nouvelle convention collective de la métallurgie et qui verra ses effets sur le bulletin de paie en 2024.

Autrement dit, il va falloir aller chercher les augmentations de salaires, car elles ne viendront pas toutes seules. Les exemples cités ci-dessus liés à la signature du dernier accord de compétitivité chez Renault et la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie acceptée en ce début d'année par la CFE CGC, la CFDT et FO démontrent que cela ne va pas dans le bon sens.

Il nous appartient donc collectivement d'exiger un partage des richesses que nous avons produites. Cela a été possible récemment dans plusieurs entreprises où les salariés ont décidé de s'impliquer majoritairement.

C'est pourquoi, le 27 janvier, les organisations syndicales CGT, FSU, SOLIDAIRES, FO, FIDL, MNL, UNEF, et UNL appellent à une première grande journée de grève et de manifestation partout en France pour exiger des augmentations de salaires.

Chez Renault, profitons de cette journée avant les NAO, pour montrer à la direction que nous aussi nous exigeons des augmentations de salaires !



Toutes et tous en grève le jeudi 27 janvier 2022