



Face à la hausse des prix : Il faut **AUGMENTER** les salair€s



L'INSEE prévoit en aout une augmentation des prix de 5,8 % en glissement annuel (**+22,2 % pour l'énergie**). Quant à l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) utilisé pour les comparaisons entre membres de l'Union européenne, **il augmente de 6,5 %**.

À comparer avec le résultat des NAO 2022 à Renault :

- ➔ **20 €** d'augmentation mensuelle pour les APR (1,2%)
- ➔ Suppression des Augmentations Générales de Salaire (AGS) pour les ETAM
- ➔ Un budget de **1,9%** pour les ETAM : 1,5% pour les Augmentation Individuelle (AI), 0,2% pour l'ancienneté, 0,2% pour les primes individuelles.
- ➔ Un budget de **1,9%** pour les Augmentations Individuelles des Cadres (la direction n'a fourni aucune donnée concernant les primes individuelles des Cadres).

Pourtant la direction se félicite des résultats financiers de Renault du 1^{er} semestre 2022 :

- ➔ « Amélioration significative de la rentabilité : 4,7 % de marge opérationnelle »
- ➔ « Forte génération de free cash-flow : 956 millions d'euros »
- ➔ « Renforcement de la structure financière : dette nette réduite de 1,2 milliard d'€ à -426 millions d'€ »
- ➔ « Résultat net des activités poursuivies à 657 millions d'€, en hausse de 458 millions d'€ »

Il y a donc de quoi augmenter les salaires de tous : APR, ETAM et Cadres.

La preuve avec la rémunération des cadres dirigeants de Renault :

- ➔ En 2021, Luca De Meo a perçu **4,7 millions d'euros en 2021**, soit +26% par rapport à 2020.
- ➔ En mai 2022, l'Assemblée des actionnaires de Renault a approuvé, sur proposition du conseil d'administration, une révision des critères d'attribution des actions gratuites de De Meo **pour qu'il n'en perde pas la totalité à cause de la crise liée au Covid**.
- ➔ En fait, toute une partie des cadres de Renault touche des actions gratuites. Ils se répartissent en 3 groupes : le groupe des 27 membres du Comité de direction Corporate, le groupe des cadres dirigeants et le groupe des « cadres supérieurs et des cadres à fort potentiel ». Soit **entre 1000 et 2000 bénéficiaires d'actions gratuites** selon les années.
- ➔ En 2021, 2 015 Cadres de Renault ont ainsi touché 1 529 996 actions gratuites, soit 759 actions en moyenne par personne. Et **plus on est haut dans la hiérarchie, plus c'est le jackpot**. Les 10 plus hauts salaires ont touché en moyenne 16 000 actions gratuites chacun. Le reste des salariés devrait avoir cette année à 6 actions gratuites. L'« abondance » ne concerne pas tout le monde...

SUD demande la réouverture de négociations sur les salaires et appelle les salariés à la mobilisation, seule capable d'obtenir une Augmentation Générale des Salaires, dès la rentrée de septembre.

Nous n'aurons que ce que nous irons chercher

Oui, il faut augmenter les salaires au moins au niveau de l'inflation, pour ne pas perdre de pouvoir d'achat ni voir notre niveau de vie régresser. À la différence des primes ou de l'Intéressement, une hausse de salaire est en plus **durable** dans le temps et **alimente les caisses de la Sécurité Sociale** grâce aux cotisations sociales. Cela permettrait d'**éviter de nouvelles dégradations** de nos retraites (conditions de départ, niveau des pensions) ou de la prise en charge de nos dépenses de santé.

Les **cotisations** sociales (qu'elles soient dites « patronales » ou « salariales ») sont **bien une partie de notre salaire**. Le gouvernement et le patronat parlent de « charge », comme ils parlent de notre salaire comme d'un « coût du travail ».

Dans cette logique, le Parlement vient d'adopter le 16 août 2022 une « loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ». Celle-ci ne comprend **ni hausse du SMIC, ni incitation à augmenter les salaires** dans le Privé, mais une prime de « partage de la valeur » qui peut se monter **jusqu'à 6000 euros** exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Une bonne prime, ce serait toujours ça de pris. Mais elle n'est pas obligatoire et dépend du bon vouloir des employeurs... **Autant dire qu'il va falloir de fortes mobilisations pour faire bouger la direction, que ce soit sur une prime ou sur les salaires !**

SUD Renault va contacter les autres syndicats de l'établissement pour proposer des actions communes.

D'ores et déjà, l'union syndicale Solidaires, qui regroupe les syndicats SUD, et la CGT appellent à une journée de mobilisation interprofessionnelle et nationale jeudi 29 septembre pour les salaires et les retraites. Cette initiative a été rejointe par de nombreuses organisations syndicales et politiques : l'Alternative, ATTAC, CGT, Confédération paysanne, Convergence services publics, Copernic, EELV, FSU, Génération.s, LFI-NUPES, MAN, NPA, OXFAM, Union syndicale Solidaires, PCF, PS, UNEF...

Non au dézingage de nos acquis sociaux

Sous prétexte de la création des entités Horse et Ampère et de l'introduction d'une nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, la direction remet en cause les acquis sociaux des salariés de Renault, fruit de toute une histoire de luttes sociales, en mettant fin à la plupart des accords d'entreprise actuels.

Les syndicats CFE/CGC, FO et CFDT ont validé cette démarche en signant le 27 juillet un « **accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun au sein de Renault Group** » qui fixe les thèmes et le calendrier de négociation de nouveaux accords d'entreprise :

- Prévoyance**, complémentaire santé, indemnisation de la maladie ou de l'accident (2022)
- Structure de la **rémunération** (2023) :
 - **Salaire** de base : Définition, Primes d'ancienneté, Allocations, Majorations (nuit, horaires atypiques)
 - **Primes / Indemnités** : Définition et conditions d'application, Montant
 - **Garantie accessoires** : Conditions d'application, éléments garantis, Modalité de versement et durée
 - **Mesures transitoires** : Devenir du système de rémunération des salariés présents au moment du changement
- Dialogue social France (2023)
- Relation individuelle et **organisation de travail** (2023) :
 - Définition de la notion **d'ancienneté**
 - Accompagnement des **évènements familiaux ou personnels** : Congés d'ancienneté, Accompagnement des femmes enceintes et salariés adoptant, Dispositions sur les autres évènements familiaux
 - Mesures relatives au **départ** de l'entreprise : Démission, Licenciement, Départ et mise à la retraite
- Gestion des **Emplois** et Parcours Professionnels (2023)
- Diversité** (2023) : égalité professionnelle, handicap, inclusion
- Dispositif en cas de **chômage** au sein du Groupe (2023) : Garanties et contributions des salariés
- Intéressement et **Négociation Annuelle Obligatoire** (2024)
- Qualité de Vie au Travail (2024) : **Nouveaux modes de travail**, Conditions de Travail

Là aussi, il va falloir se mobiliser pour conserver nos acquis !