



## NEGOCIATION SALARIALE 2024 : Le compte n'y est pas !!!

**R**enault poursuit sa politique de rigueur envers ses salariés malgré une inflation générale de 5% et une inflation de produits de première nécessité de 24 %.

Après la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie qui ne reconnaît pas l'expérience des métiers, des savoir-faire et de la qualification, voilà que la direction annonce des NAO au plus bas, quand on voit que des luttes se sont organisées dans différentes entreprises de la métallurgie à l'exemple de Simoldes (métallurgie) qui ont obtenu 7,5% d'augmentation de salaire avec un talon de 200 € grâce à la lutte.

**Pour la CGT, il y a urgence à augmenter les salaires dans le but de pallier à l'inflation depuis plusieurs années et répondre aux besoins des salariés en termes de pouvoir d'achat.**

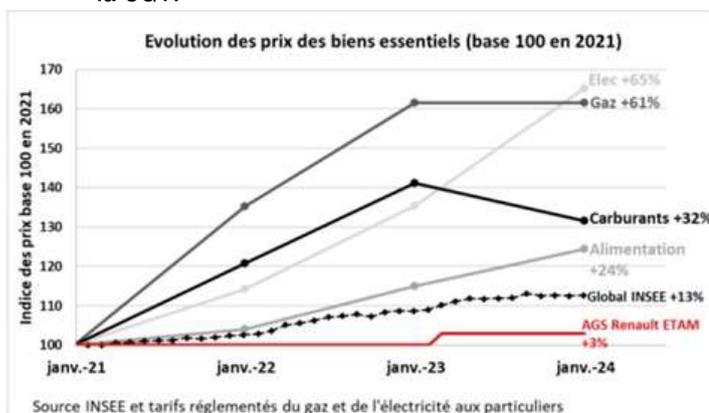
En effet, les salariés ont du mal à finir les fins de mois et se trouvent contraints à demander des acomptes pour compléter les fins de mois difficiles.

Depuis plusieurs années, au vu des résultats financiers plus que favorables, aucune véritable politique salariale en décalage avec l'inflation n'a eu lieu chez Renault. La CGT revendique des augmentations de salaires justes et équitables pour toutes les catégories socio-professionnelles. De ce fait, il est tout de même utile de rappeler que les salariés réclament un alignement en matière de rémunération, indexé à l'inflation sur le modèle de l'échelle mobile des salaires que revendique la CGT.

**Comme nous l'avons déjà écrit, le manque à gagner depuis 2021 est de 10% chez Renault**, et il ne s'agit que de l'inflation globale. Quand on regarde les produits essentiels, tels que l'alimentation ou l'énergie (pour se chauffer ou se déplacer), la hausse est encore plus vertigineuse. Le gaz et l'électricité battent tous les records avec des augmentations de 60 à 80% par rapport aux prix de 2019 malgré les «boucliers tarifaires» du gouvernement.

### Propositions de la CGT :

- **Une grille du Salaire Minimum Hiérarchique du barème unique débutant à 2000€** pour les salariés dont l'emploi est coté A1 pour l'ensemble du groupe, soit une revalorisation du SMH annuel porté à 24000€.
- **Une augmentation du salaire de base à hauteur de 400 €** pour toutes les catégories socio-professionnelles.
- **La mise en place d'un « clapet anti-retour »** assurant aucune perte de rémunération en cas de changement de groupe d'emploi.
- **Un budget additionnel** permettant de réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.
- **La mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois.** Le groupe Renault étant la dernière grande entreprise à ne pas l'avoir instauré.
- **La revalorisation de la prime « télétravail »**, pour tenir compte de l'augmentation des prix de l'énergie et des coûts de l'inflation des prix des produits de première nécessité.
- **La revalorisation de l'indemnité transport** à hauteur de 80 € pour le premier palier.



## Propositions de la direction :

Groupes d'emplois A, B, C	Groupes d'emplois D, E	Cadres
Augmentation générale 2,5% Talon de 55€	Augmentation générale 1,7%	
Augmentation individuelle 1,5% avec un taux de couverture à 80% dont 0,2% ancienneté réglementaire	Augmentation individuelle 2,3% taux de couverture 80% dont 0,2% ancienneté réglementaire	Augmentation individuelle 4% Taux de couverture 80%
Prime de performance 200/300€ pour 70% des salariés	Prime de performance 400€/700€/1000€ pour 70% des salariés	Part variable au-delà de 100% payée en 1 fois en avril

Avec un budget global de 4% (dont 0,5% lié à l'impact de la NCC avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024), et une application de toutes les mesures en avril, la direction annonce qu'il n'y aura aucun impact de la nouvelle convention de la métallurgie sur le budget NAO.

La direction neutralise la baisse de classification dans le calcul de la prime d'ancienneté, le montant de la prime d'ancienneté est maintenu jusqu'à ce que l'ancienneté ou le parcours de carrière l'amène à une prime supérieure.

La direction annonce un plan d'actionnariat salarié dans la continuité des plans 2022 et 2023.

*Rappel de l'engagement de l'ouverture d'une négociation PERECO groupes.*



**Pour la CGT le compte n'y est pas !  
Après l'annonce d'une année record des ventes  
et un PDG qui demande une augmentation  
de son salaire, les salariés doivent une fois  
de plus se contenter des miettes et voir leur  
pouvoir d'achat continuer de baisser sans  
pouvoir vivre dignement de leur travail.**

*L'accord est soumis à signature à compter du 27 février 2024.*