



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>  
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

## ■ Première réunion « négo » NAO

**Budget de 2.2%, dont 1.4% en AGS et 0,8% en AI pour les non cadres ...**

**Le compte n'y est absolument pas !!!...**

La direction ne nous écoute pas, et a une drôle de façon de récompenser notre engagement, tout en étant toujours plus exigeante en termes de délais, coûts, flexibilité, sécurité, etc... mais aussi en mettant une partie de ses salariés dans la difficulté !!!...

Des projets majeurs (€6-NNR3, Centaure, etc...) se profilent, et notre direction ose une AGS inférieure à la prévision d'inflation pour 2025 (prévue entre 1.5 et 1.8% selon Banque de France et ministère de l'économie), et inférieure à l'augmentation du SMIC (+2% en Novembre dernier) !!!...

Dans le même temps, les résultats du groupe sont encore très bons, et l'ensemble du budget « augmentation » n'est pas digne et reconnaissant de notre travail et n'est surtout pas à la hauteur de nos besoins !!!...

**C'est notre mobilisation qui peut et doit faire bouger les choses !!!...**

Quelques rappels, en 2023, 74% du résultat a été reversé aux actionnaires !!

En millions € (à même parité Sek/€)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Résultat net du groupe	1251	442	248	1678	1469	2364	2818	4055	2000	3300	3297	4935
Dividendes à verser au titre de l'exercice	678	678	678	678	733	955	2254*	0**	3039***	2600	2856	3659

Mr Lundstedt a eu des augmentations de rémunération de 24.5 / 12.3 / 17.8 / 17.9% ces dernières années!!

		2019	2020	2021	2022	2023					
President and CEO remuneration	TSEK	35 277	-8.8%	43 926	24.5%	49 338	12.3%	58 105	17.8%	68 513	17.9%
Short term incentive; outcome as % base salary	%	88,8%	13%	70,3%	-20,8%	88,1%	25,3%	80,7%	-8,4%	97,0%	20,2%
Long term incentive; outcome as % of base salary	%	0,0%	-100,0%	70,3%	-	66,1%	-6,0%	111,3%	68,4%	150,0%	34,8%
Deputy CEO remuneration*	TSEK	17 515	-17,0%	21 308	217%	23 691	112%	25 131	6,1%	-	-
Group Operating Income	SEKM	49 531	43,7%	27 484	-44,5%	43 074	56,7%	45 712	6,1%	66 782	46,1%
Operating Cash Flow in industrial operations	SEK bn	38,3	44,0%	18,5	-517%	29,4	58,9%	35,3	20,1%	45,8	29,7%
Return on Capital Employed	%	28,4	26,8%	14,7	-48,2%	25,3	72,1%	27,4	8,3%	36,7	33,9%
Electric Vehicles Volume	#							2 073	0,0%	5 110	146,5%
Average remuneration on a full time equivalent basis of employees (excl. executive management) of the parent company	TSEK	1 622	-22,8%	1 478	-8,9%	1 799	217%	1 675	-6,9%	1 903	13,6%

**Discutez-en entre vous, réfléchissez aux modes d'actions que vous pouvez avoir (Blocage des livrables, Boycott des réunions PI plannings, Refus des entretiens hebdo, Boycott des réunions de service, Ne plus renseigner les heures projet dans SCORE, etc... ? )**

**Rencontrez vos représentants CGT et UGICT-CGT, renforçons nos actions et revendications !....**

**Pour une reconnaissance juste, bien au au-delà d'un simple maintien du pouvoir d'achat, mobilisons-nous pour la réunion de la semaine prochaine !!!...**





# ■ La déclaration de la CGT à la 1<sup>ère</sup> réunion:

## Déclaration CGT à la négociation NAO du 9 janvier 2025

Depuis des années, les salariés de Renault Trucks portent cette entreprise à bout de bras. Par leur engagement, leur expertise et leur résilience face aux crises, ils ont permis au groupe de traverser les périodes les plus difficiles et de continuer à afficher des résultats financiers impressionnants. Pourtant, lorsqu'il s'agit de partager les fruits de cette réussite collective, les salariés se retrouvent systématiquement les grands oubliés.

Les chiffres sont là, incontestables et accablants :

- En 2021, l'écart entre l'augmentation générale des salaires et l'inflation était déjà de **1,8%**.
- En 2022, cet écart s'est creusé pour atteindre **3,3 %**.
- Même en 2023, avec une AGS à **5 %**, les salariés n'ont récupéré qu'une fraction des pertes subies depuis trois ans.

En 4 ans le SMIC a augmenté d'environ 16% quand dans la même période le mini d'embauche n'a augmenté que d'un peu plus de 12%. Pendant ce temps, la rémunération de Martin Lundstedt, CEO d'AB Volvo a augmenté de plus de 110% entre 2019 et 2023...

Alors que les prix de l'énergie, du logement et de l'alimentation explosent, les salaires stagnent, plongeant des centaines de familles dans une précarité grandissante.

Depuis plusieurs années, vous avez choisi de compenser la faiblesse des salaires par des primes ponctuelles, exonérées de cotisations, souvent brandies comme des gestes généreux par l'entreprise, qui ne sont que de la poudre aux yeux.

Ce système, qui a permis de masquer la réalité salariale, a aussi contribué à l'affaiblissement de nos protections sociales. Elles ne contribuent ni aux retraites, ni aux caisses de sécurité sociale, ni à l'assurance chômage. Ce modèle est insoutenable et socialement injuste.

### En agissant ainsi, vous avez créé une véritable bombe à retardement.

Lorsque ces primes, pouvant atteindre jusqu'à 500 € par mois, ne seront plus là pour compenser le manque de pouvoir d'achat, vous devrez faire face à la colère de salariés incapables de joindre les deux bouts.

### Et pendant ce temps, que voit-on du côté des actionnaires ?

- En 2023, le groupe Volvo a distribué 4,9 milliards d'euros de dividendes, soit une augmentation de **80 %** entre 2018 et 2023.
- Les taux de rentabilité dépassent systématiquement les **10 %**, avec une stabilité remarquable depuis plusieurs années.

Cette politique de rémunération est profondément déséquilibrée. Les profits, pourtant générés par les efforts quotidiens des salariés, sont captés en priorité par les actionnaires et les dirigeants, tandis que ceux qui produisent cette richesse doivent se contenter de miettes.

### Des conditions de travail qui se dégradent

Ajoutons à cela des conditions de travail qui ne cessent de se détériorer. La pression constante sur les effectifs, le recours accru à l'intérim et la diminution de l'ancienneté moyenne ont non seulement un impact sur la qualité du travail, mais aussi sur la rémunération globale.

La logique de maximisation immédiate des profits, au détriment de l'investissement humain et de la stabilité sociale, est une impasse.

### La Zone à Faibles Émissions (ZFE) : une pression supplémentaire pour les salariés

Depuis l'instauration de la ZFE à Lyon, les véhicules Crit'Air 3 sont désormais interdits de circulation. Cette mesure, bien que bénéfique pour l'environnement, représente une charge insurmontable pour de nombreux salariés de Renault Trucks. La réalité est simple : avec des salaires qui stagnent et un pouvoir d'achat en berne, **une grande partie des salariés n'ont pas les moyens de changer de voiture pour répondre aux nouvelles normes environnementales.**

La direction ne peut ignorer cette contrainte supplémentaire qui pèse sur les épaules de ceux qui contribuent quotidiennement à la réussite de l'entreprise. Le droit à la mobilité, indispensable pour venir travailler, est aujourd'hui directement menacé. Cette situation exige des mesures concrètes :

- **Une aide de l'entreprise dédiée spécifiquement au renouvellement des véhicules non conformes.**
- **Remise en place du transport collectif gratuit pour les salariés.**

### Un soutien financier pérenne pour les salariés impactés par la ZFE.

Les salariés ne doivent pas être les seuls à porter le poids de cette transition écologique. L'entreprise, qui bénéficie d'une santé financière exceptionnelle, a les moyens d'accompagner ses salariés dans cette évolution nécessaire.

### Une exigence légitime : le partage équitable de la valeur ajoutée

Les gains de productivité, qui ont largement contribué à la rentabilité de Renault Trucks, doivent revenir en priorité à ceux qui les génèrent. Il est inadmissible que cette richesse soit systématiquement détournée vers des dividendes faramineux, tandis que les salariés doivent compter chaque centime à la fin du mois.

Nous exigeons donc :

**-Une augmentation générale des salaires significative et pérenne répondant aux différentes revendications des salariés, prenant en compte les pertes de pouvoir d'achat des années précédentes et non des primes ponctuelles insuffisantes.**

**-La mise en place d'une échelle mobile des salaires qui suit l'évolution du SMIC.**

**-Un montant unique de point pour le calcul de la prime d'ancienneté**, applicable entre les différents établissements (en 2024, la valeur est de 4,95€ dans l'Ain, 5,3€ en moyenne nationale, et 5,67€ dans la Vienne).

**-Un budget substantiel pour les promotions**, afin d'assurer une augmentation salariale conforme à la nouvelle classification.

**-Intégration de la PCPC dans le salaire de base.**

**-La revalorisation de toutes les primes liées aux conditions de travail**, telles que la prime d'équipe, la prime ESFS, la prime de nuit, et la prime de panier.

### Une responsabilité sociale incontournable

Renault Trucks appartient à un groupe prospère, solide et mondialement reconnu. Mais cette réussite ne peut être durable si elle repose sur l'injustice sociale et l'appauvrissement des salariés. Les chiffres le montrent clairement : les frais de personnel diminuent en proportion du chiffre d'affaires, tandis que les dividendes explosent. Cette situation n'est pas tenable sur le long terme.

Nous, représentants des salariés, portons la voix de milliers de travailleurs qui ne demandent qu'une chose : **vivre dignement de leur travail**. Ce n'est ni une faveur, ni une charité, mais un droit fondamental.

La direction a aujourd'hui l'opportunité d'agir et les salariés en sont conscients. La colère est présente, les attentes sont claires, les revendications sont justes, et les moyens existent pour y répondre. Une véritable négociation implique une écoute sincère avec une volonté de compromis et non une discussion unilatérale sur vos propositions. Si la direction choisit une fois de plus de faire la sourde oreille, elle devra en assumer les conséquences.