



La rémunération du travail résulte

Sections RENAULT **des accords d'entreprise**

N° 81 12 mars 2018

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2018, ayant pour objet la négociation salariale, sont closes. La Direction Générale a annoncé ce qui a été concédé en NAO et publié le montant brut de la prime d'intéressement aux résultats 2017.

Rappel de quelques chiffres publiés par Renault :

Flash Info social du 19 février 2018 :

+ 2,4% du budget global tous statuts (auquel s'ajoute les mesures de l'Accord de reconnaissance) dont :

- + 1,0% d'Augmentation Générale de Salaire (AGS) pour les APR et les ETAM
- + 1,4% d'Augmentations individuelles (AI) pour les APR et les ETAM
- + 2,4% d'Augmentations individuelles (AI) pour les Ingénieurs & Cadres (non publié dans le *Flash Info social*, mais déduction du SM-TE)

Flash Infos RH du 16 février 2018 :

300 € uniformes + 102,54 €/tranche de 100 € de la rémunération mensuelle brute

Rappel du Flash Infos RH du 13 mars 2017 :

300 € uniformes + 97,2 €/tranche de 100 € de la rémunération mensuelle brute + bonus fin accord d'intéressement 2014-2016 : 1000 €/personne

Le 16 février 2018, Renault communique sur les résultats financiers 2017 « la meilleure année de son histoire » :

Boulogne-Billancourt, le 16 février 2018 – Le Groupe Renault réalise la meilleure année de son histoire et atteint un nouveau record de ventes, de chiffre d'affaires, de marge opérationnelle et de résultat net.

- Immatriculations en hausse de 8,5 % à 3,76 millions d'unités.
- Chiffre d'affaires du Groupe en hausse de 14,7 % à 58 770 millions d'euros (+9,4 % hors impact de la consolidation d'AVTOVAZ [1]).
- Marge opérationnelle du Groupe à 3 854 millions d'euros, représentant 6,6 % du chiffre d'affaires. Hors AVTOVAZ, la marge opérationnelle progresse de 15,8 % et s'élève à 3 799 millions d'euros (6,8 % du chiffre d'affaires contre 6,4 % en 2016).
- Résultat d'exploitation du Groupe à 3 806 millions d'euros (+15,9 %) contre 3 283 millions d'euros.
- Résultat net à 5 210 millions d'euros (+ 47,1 %) contre 3 543 millions d'euros. Hors éléments non récurrents mentionnés pour Nissan, le résultat net aurait été de 4 189 millions d'euros (+ 18,2 %).
- *Free cash-flow* opérationnel de l'Automobile positif à 945 millions d'euros.

Avec la progression à deux chiffres des résultats financiers (ce n'est pas la première fois), comment expliquer que celle de la rémunération du travail soit réduite à la portion congrue ?

L'enjeu de la communication pour la Direction est de montrer que pour un minimum d'évolution, les salaires évolueront de façon nettement supérieure aux conditions ambiantes (inflation). Elle est aussi de poursuivre le conditionnement du salarié à la stagnation salariale.

A retourner à : sm-te@travaillonsensemble.org

1) Je communique mon adresse mail personnelle pour me tenir informé(e) des positions et actions du SM-TE :

Nom : _____ Prénom : _____ Mail personnel : _____

2) Je souhaite rencontrer un responsable du syndicat SM-TE

3) Je souhaite être candidat ou candidate du syndicat SM-TE aux élections professionnelles

La « rémunération » du travail résulte des accords d'entreprise

Faut-il rappeler que la rémunération du travail résulte du contrat de travail et de ses avenants auxquels s'ajoutent les dispositions qui découlent des conventions collectives et des accords d'entreprise et d'établissement ? Parmi les accords d'Entreprise accessibles sous *Déclic* (MA VIE@RENAULT/VIE PRATIQUE/Bibliothèque/LES ACCORDS D'ENTREPRISE), citons :

- ☐ Accord de Groupe "Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France". (13/03/2013) signé par CFDT, CFE/CGC et FO.

Page 20 **Rémunération** (extrait) : « *Le présent accord a pour objectif ... de donner une perspective sur l'évolution possible des rémunérations ... [qui] ... conduit à une nécessaire limitation de la progression salariale dans une approche de la modération salariale* ».

- ☐ Accord Renault France CAP 2020 - Contrat pour une performance durable de Renault en France. (20/01/2017) signé par CFDT, CFE/CGC et FO.

Page 94 **Reconnaître la performance individuelle** (extrait) : « *En cohérence avec l'objectif de faire évoluer la politique salariale, il devra être discuté, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoire (NAO) sur les salaires, de l'allocation de budgets d'augmentation cohérents avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise* ».

Ces deux exemples montrent bien que lorsque la Direction ouvre les NAO, elle est armée d'accords signés par des syndicats qui se sont ainsi dépossédés de toute capacité d'action.

Ces accords ont largement contribué à la progression à deux chiffres des résultats financiers, par le départ de 8000 personnes, dont 4000 au Technocentre (et s'il y a des embauches, elles ont lieu à des niveaux de rémunération sensiblement inférieurs à ceux qui ne sont plus dans l'entreprise), la suppression des 4 jours de CEF pour les cadres, la consécration grâce au « droit à la déconnexion » du fait que l'état « normal » du salarié est devenu celui d'être connecté, ce qui expose la durée du travail, notamment des cadres, mais aussi des ETAM (les 35 heures sont loin). Mentionnons aussi le *Congé de fin de carrière* d'une demi-journée par mois dès 58 ans jusqu'au départ à la retraite et le *Congé de préparation à la retraite* abrogés et remplacés par l'Accord CAP2020 par un *Nouveau congé de préparation de fin de carrière*, d'un jour par mois dans la limite d'un plafond de 36 mois, et ceci, à prendre avant la date de fin de carrière à taux plein.

Avec l'accord de droit syndical du 23 juin 2000 et ses avenants, les organisations syndicales représentatives sont devenues les « partenaires » de la Direction Générale

Le SM-TE ne jette pas la pierre aux négociateurs syndicaux, d'autant que les salariés se désintéressent depuis trop longtemps du fait syndical laissant en « roue libre » les négociateurs syndicaux. **Mais en acceptant d'être largement financées par la Direction Générale, nos organisations syndicales représentatives majoritaires ont accepté d'en devenir les « partenaires »** au lieu d'être les « porte-paroles » des salariés et de la communauté de travail.

Est-ce que cela vaut la peine de se défendre ?

L'engagement hors norme des salariés pour leur travail (cf. enquête Hay) est à mettre en regard d'une stagnation salariale qui n'a que trop duré, et qui entraîne petit à petit la paupérisation de la « classe moyenne » que nous constituons, pourtant génératrice de *valeur ajoutée*.

La grande faiblesse de la *Communauté de travail* est qu'elle est plus que jamais individualisée, et qu'elle n'est plus syndiquée. Mais cela n'est pas inéluctable.

Il appartient à chaque salarié d'accomplir son devoir d'état professionnel qui inclut l'adhésion syndicale. Le choix de syndicats ne manque pas dans le Groupe Renault : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE/CGC, mais aussi SUD, UNSA, CNT et sans oublier SM-TE (seul syndicat de cette liste à renoncer par ses statuts à tout financement d'origine patronale et politique pour se placer sous le seul contrôle des salariés adhérents).

OUI, cela vaut la peine de se défendre. Rejoignez-nous !

Vous êtes prêt(e) à soutenir notre action ?

Vous souhaitez devenir membre du SM-TE ?

Vous envisagez d'être candidat(e) SM-TE lors des élections du CSE de fin 2018 ?

Rejoignez le syndicat SM-TE qui s'oblige dans ses statuts à être financé uniquement par ses adhérents pour garantir d'être sous leur contrôle et au service de leur représentation, et qui s'interdit tout financement d'origine patronale ou politique.

Bulletin d'adhésion et de soutien : www.travaillonsensemble.org cotisation annuelle : 30 à 50 €.

Siège social : 6bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Contact : 06.98.05.13.80 API : FR TCR LOG 0 52 sm-te@travaillonsensemble.org www.travaillonsensemble.org