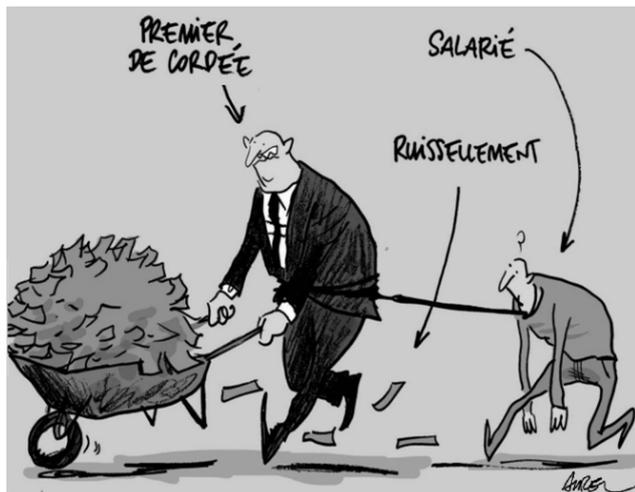




Résultats records mais augmentations de salaire et prime d'interressement en baisse



Jeudi 20 février, la direction du Groupe Renault annonçait à la presse des résultats financiers « records » et « au-dessus des perspectives financières » pour l'année 2024.

Jeudi après-midi, ce n'était plus la même musique lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) avec **une augmentation moyenne des salaires de 2,6 % en 2025 contre 4 % en 2024.**

Une Augmentation Générale des Salaires (AGS) en-dessous de l'inflation

1,2% pour les non-Cadres et 0% pour les Cadres

La direction prend comme référence une **inflation** de 1,2 % en 2024. Or selon l'INSEE, l'inflation moyenne en

2024 a été de **2 %** (IPC : Indice des Prix à la Consommation), voire de **2,3 %** selon les critères européens (IPCH : Indice des Prix à la Consommation Harmonisé). Et elle refuse toujours toute AGS pour les Cadres.

Augmentations Individuelles (AI) et primes : saupoudrage et arbitraire

AI et primes à la main du manager :

→ **AI non-Cadre** : **1,1 %** en moyenne pour 80 % des non-Cadres (0% pour les autres)

→ **Prime de performance non-Cadre** : 30 % des non-Cadres n'auront pas de prime

→ « **Contribution insuffisante** » **salarié non-Cadre** : ni AI, ni prime

→ « **Contribution partielle** » **non-Cadre** : prime maxi 500 € ou AI maxi 0,5 %

→ **AI Cadre** : **2 %** en moyenne, AI de 1% à 7% (par pas de 0,5%)

→ « **Contribution insuffisante** » **Cadre** : pas d'AI - « **Contribution partielle** » : AI 1% possible

→ **Part variable Cadre** : 100 % des Cadres sont éligibles, mais c'est le black-out sur la répartition et les montants.

Les montants des parts variables seront « pré-documentés ». La direction n'a pas donné les « niveaux de variable » (ex : 6% du forfait annuel) et leur répartition.

La prime est modulée selon la notation des bilans annuels (contribution)... qui ont été fixés selon des quotas.

Budget hors-manager : 0,2 % pour des AI réglementaires liées à l'ancienneté et à la non-discrimination des femmes (absence congé maternité) et des élus du personnel (loi Rebsamen). Une part du budget est aussi à la main des RH : 0,1% pour les non-Cadres et 0,4 pour les Cadres dont des AI de « rétention » pour **retenir les Cadres tentés d'aller voir ailleurs !**

AGS et AI	2025		2024	
	AGS	AI	AGS	AI
A1-C6 (APR)	1,2% (min 30€)	1,4%	2,5% (min 50€)	1,5%
D7-E10 (ETAM)			1,7%	2,3%
F11-J18 (Cadre)	0%	2,6%	0%	4%

Prime non-Cadre		300 €	400 €	500 €	800 €	1100 €	1300 €
Répartition Total =70%	A1 à C6 (APR)	48 %	15 %	7 %	-	-	-
	D7 à E10 (ETAM)	-	-	40 %	13 %	10 %	7 %

Contribution (entretien annuel)	Min	Modulation Part variable Cadre	Max
Exceptionnelle	100%	110%	150%
Excellente	100%	105%	130%
Forte	90%	100%	110%
Partielle	10%	10%	90%
Insuffisante	0%	0%	10%

Pas de record pour la prime d'intéressement Groupe

Renault publie des résultats record

AUTOMOBILE

Le groupe a réalisé un chiffre d'affaires en hausse de 7,6 % et un bénéfice opérationnel en hausse de 3,5 %.

Guillaume Guichard

Les Echos



La prime d'intéressement aux résultats financiers du groupe Renault sera de 2 537 € net pour un salarié payé au SMIC et de 6 895 € pour celui qui gagne 4 fois plus.

La prime d'intéressement est en baisse d'environ 1% par rapport à l'an dernier.

Les actionnaires captent **85% des bénéfices** avec 641 millions d'euros de dividendes sur 752 millions € de résultat net part du groupe.

Montant : 1200 € + 89,31 € par tranche de 100 € de salaire brut mensuel Sécurité Sociale pour une année complète travaillée. C'était 1200 € + **90,79 €** par tranche de 100 € de salaire brut en 2024.

Les salariés en Dispense d'Activité ne perçoivent pas la part fixe.

BNP (Balance Nos Primes) : Renault verse nos primes à la BNP Paribas. Celle-ci enverra à chaque salarié un mail ou un courrier à son domicile à partir du 10 mars où il devra exprimer son choix avant le 24 mars 2025 sur le paiement ou le placement de la prime. Faute de réponse, la prime sera affectée sur le PEG et le PERECO sans possibilité de rétractation.

Incitations perverses : Placée sur un Plan d'Epargne Groupe (PEG) ou un Plan d'Epargne de REtraite Collectif (PERECO), la prime est alors défiscalisée (exclue du calcul de l'impôt sur le revenu) et exonérée de cotisations sociales. Ces incitations s'adressent à ceux qui peuvent mettre de l'argent de côté. Elles montrent aussi l'**hypocrisie** du gouvernement et du patronat quand ils déclarent vouloir « sauver le régime de retraite par répartition », tandis qu'ils nous encouragent à investir dans des systèmes de retraite par **capitalisation** que sont les PERECO et à échapper aux cotisations sociales qui permettent de **financer** les retraites.

SMIC	Brut annuel	Prime (net)
x 1	21 621 €	2 537 €
x 2	43 242 €	3 990 €
x 3	64 863 €	5 443 €
x 4	86 484 €	6 896 €
x 5	108 105 €	8 349 €

Droits des femmes : assez de blabla, des actes !

Comme chaque année lors des NAO, la direction de Renault annonce « une attention particulière portée sur l'égalité femmes/hommes ». Mais les faits sont têtus : les **salaires des femmes chez Renault restent toujours inférieurs** à ceux des hommes de 12 % pour les Cadres et de 7,4 % pour les Techniciennes.

→ Il faut qu'un **rattrapage** des salaires des femmes soit réalisé **une bonne fois pour toutes**.

→ Ce rattrapage doit s'effectuer grâce à un **budget supplémentaire** et pas au détriment du reste des mesures salariales lors des NAO.

Double peine : Les femmes sont aussi défavorisées pour la retraite, avec des pensions inférieures aux hommes à cause des inégalités salariales et aux temps partiels pris en majorité par des femmes pour éduquer les enfants. Le recul de l'âge de la retraite anéantit aussi le bénéfice des trimestres supplémentaires dits de majoration maternité, adoption et éducation d'enfant.

Sexisme au travail : Alors que le masculinisme est de retour en force à l'image des USA, nous constatons encore trop de réflexions et d'agissements sexistes et plusieurs cas d'harcèlements sexuels dans notre établissement (chiffres non communiqués par la direction) où les femmes sont minoritaires (30 % des effectifs).

Et nous ? Les formations sont un des outils pour nous sensibiliser. Mais c'est à chacun de changer ses comportements et de ne pas tolérer des comportements sexistes autour de soi. Le féminisme, l'égalité professionnelle et celle des droits sont **l'affaire de tous**.

8 mars, journée internationale des Droits des femmes Nous voulons enfin des actes !

« L'égalité entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité dans nos entreprises et administrations.

L'égalité professionnelle s'inscrit dans un projet de société et nécessite une volonté à la fois politique et budgétaire. Les législations successives et la mise en place de l'index égalité pour tenter de corriger les écarts ne suffisent pas.

Ce constat que nous posons, année après année est largement admis et pourtant il n'y a aucune réelle volonté du patronat et des gouvernements successifs pour appliquer et faire appliquer la Loi et aboutir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Déclaration de l'intersyndicale SUD/Solidaires, CFDT, CGT, UNSA et FSU d'Ile-de-France

**L'intersyndicale appelle à manifester samedi 8 mars 2025 à Paris
RDV à 14h Place de la République**