



Nos salaires doivent suivre l'inflation



Suite aux prix de l'alimentation qui ont augmenté de 7,9 % en août contre 6,8 % en juillet, l'inflation officielle se monte à 6,6% sur un an en moyenne glissante selon l'INSEE (IPCH : Indice des Prix à la Consommation Harmonisé).

A comparer avec le résultat des NAO 2022 à Renault : 1,9% d'augmentation globale (salaires + primes + ancienneté). Une moyenne qui cache de fortes disparités, surtout avec la suppression des Augmentations Générales de Salaire (AGS) pour les ETAM et la baisse du nombre de Cadres ayant eu une Augmentation Individuelle cette année.

Le décrochage entre nos salaires et l'inflation signifie une baisse de nos salaires réels.
La direction se félicite des résultats financiers du 1^{er} semestre 2022.
Elle a relevé ses objectifs financiers pour l'année 2022.
Elle doit aussi relever ses objectifs salariaux.

Négociations très encadrées à Renault

Après avoir convoqué le 14 septembre les délégués syndicaux centraux (CFE/CGC, CFDT, FO, CGT) à un Groupe de Réflexion Paritaire (GRP) sur le pouvoir d'achat, la direction de Renault lance une négociation sur le pouvoir d'achat avec une première réunion le 22 septembre.

Cette initiative de Renault vient après celles des directions d'Air France, de Veolia ou encore d'Engie. C'est en fait toute une partie du patronat qui prend les devants pour éviter un mouvement social en réaction à l'inflation comme en Grande-Bretagne (God save the wages). Des mouvements de grève ont lieu aussi en France, comme à Renault Cléon ou Stellantis Hordain (ex-Sevelnord) ces jours derniers.

Sauf qu'à ce GRP du 14 septembre, la direction de Renault ne veut « réfléchir » qu'aux mesures évoquées dans la Loi sur le pouvoir d'achat du 16 août 2022. Elle ne compte s'en tenir qu'au strict minimum :

- Hausse du plafond de défiscalisation des Heures Supplémentaires
- Monétisation de jours de RTT
- Prime de partage de la valeur
- Prime de transport
- Nouveau cas de déblocage anticipé du PEG
- Modifications de certaines règles liées à l'intéressement

Exit les salaires ! A la différence des primes, une hausse de salaire est durable. Et elle alimente les caisses de la Sécurité Sociale grâce aux cotisations sociales. Cela permettrait d'éviter une nouvelle dégradation de nos conditions de départ en retraite comme l'envisage de nouveau le gouvernement.

Les salariés travaillent déjà plus qu'avant avec une durée de cotisation passée de 37,5 à 43 ans, et un âge minimum de départ de 60 à 62 ans. Ça suffit ! Augmenter les salaires permettrait de financer les retraites.

Augmenter les salaires, c'est possible

D'autres entreprises le font :

→ **Air France** : 5% d'augmentation de salaire (2 % en novembre 2022, 2,5 % en février 2023 et au moins 0,5 % lors des NAO de mai 2023) et 1000 euros de prime.

→ **Veolia** : 3 % d'augmentation de salaire au 1^{er} septembre 2022 (2% pour un salaire de base supérieur à 35 000 €/an)

→ **Carrefour** propose 2% d'augmentation de salaire en ouverture de négociation...

Comme la direction de Renault, **certains syndicats refusent d'envisager maintenant une augmentation des salaires**, remettant à plus tard une telle négociation. Il serait urgent d'attendre.

Extraits du journal les Echos du 15/09/2022 (« Salaires : Renault prêt à un geste sur le pouvoir d'achat ») :

→ « *Ouvrir une négociation salariale aujourd'hui, c'est prendre le risque d'hypothéquer celle qui doit se tenir en 2023* » pour le représentant central de la **CFDT Renault**.

→ « *Nous ne voyons pas l'utilité d'un appel à la grève (NDLR pour les salaires) [...] ce dont les salariés ont besoin, c'est de mesures d'urgence, à mettre en place très rapidement. La loi sur le pouvoir d'achat adoptée mi-août met toute une série d'outils à la disposition des entreprises. Ce sont ses leviers que l'entreprise doit utiliser* », pour la déléguée centrale de **FO Renault**.

→ La CFE-CGC dit « étudier » d'autres pistes que des primes, et annonce qu'elle « *ne participera à aucun mouvement en attendant le résultat de la journée du 22 septembre.* » (**CFE-CGC Intercentres**)

C'est également la position défendue par les sections CFE/CGC, CFDT et FO de Guyancourt lors de l'intersyndicale du 15 septembre qui s'est tenue à notre initiative. Nous le regrettons. SUD envisage donc pour l'instant une action commune sur les salaires avec la CGT et SM-TE.

L'urgence, c'est une augmentation générale des salaires au moins égale à l'inflation, et une prime de rattrapage.

Sans rapport de force, peut-on réellement négocier ?

Il y a de quoi augmenter les salaires de tous : APR, ETAM et Cadres. Il s'agit de volonté, et surtout de la volonté et de la mobilisation des salariés et de leurs porte-parole syndicaux.

Si les syndicats qui négocient avec la Direction manquent d'ambition et d'esprit critique, la négociation ne fonctionne pas et les réunions n'en portent que le nom : il suffit à la direction de dérouler sa présentation et sa propre vision des règles et en deux heures, tout est emballé... et nous y perdons tous.

On a besoin de négociations ambitieuses et de qualité, pas de représentants béni-oui-oui (dictionnaire Le Robert : « Béni-oui-oui : Personne toujours empressée à approuver les initiatives d'une autorité établie »).

Le 29 septembre, pour nos salaires et nos retraites

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. SUD appelle dès à présent les salariés du Technocentre et d'Aubevoye à se mettre en grève le 29 septembre.



Si vous voulez que notre syndicat combattif et attentif aux salariés augmente en force, rejoignez-nous !