

Le 26 janvier 2023

## NÉGOCIATIONS NAO

Ces NAO 2023 interviennent dans un contexte post-Covid chaotique et un environnement économique incertain avec en toile de fond une inflation qui s'affiche en moyenne sur 2022, selon l'INSEE, à hauteur de 5,225%. Ce niveau d'inflation est celui qui devrait être pris en référence pour nos négociations d'aujourd'hui, comme mentionné dans l'accord du « Pouvoir d'Achat » du 30 septembre 2022. FO rappelle que cet accord a permis de mettre en place des mesures d'urgence dans une période d'inflation galopante pour protéger le pouvoir d'achat des salariés afin de faire **face à leurs dépenses quotidiennes et que l'engagement a été pris que le budget associé reste indépendant de celui des NAO 2023.**

Pour FO, ces négociations sur la politique salariale pour 2023, restent encore plus qu'hier et encore moins que demain, un enjeu pour le pouvoir d'achat.

Les résultats financiers de mi-année annoncés le 29 juillet 2022, confirme le redressement du Groupe avec une MOP à 4,7% et une prévision (guidance) réévaluée à plus de 5% dans la continuité des résultats du premier semestre.

Nous sommes conscients que ces résultats ne permettent pas de positionner le Groupe au meilleur niveau du secteur automobile avec un plus de 2 millions de véhicules vendus en 2022. Cependant, pour les salariés, les NAO des 2 précédentes années continuent de peser sur leur pouvoir d'achat.

Pour FO, si **Renault revient à meilleure fortune, cela doit se traduire par meilleure fortune pour le pouvoir d'achat des salariés.**

**Malgré le contexte chaotique, il est essentiel de tenir compte de ce retour à meilleure fortune pour maintenir l'engagement des salariés qui ont une forte attente.**

**Le résultat de ces NAO doivent répondre à deux enjeux majeurs :**

- 1. Préserver et améliorer le pouvoir d'achat, en prenant en compte les incertitudes de l'évolution, par la création d'un bouclier inflation.**
- 2. Protéger l'engagement et la motivation des salariés, face aux défis des transformations actuelles de Renault Group, un marché du travail tendu et le besoin de compétences pour répondre aux mutations du secteur automobile,**

Pour 2023, FO revendique des mesures fortes et cohérentes sur la base d'un budget qui couvre l'inflation dans le cadre d'une politique salariale qui soit juste :

- ◆ **Une augmentation générale** significative pour amortir l'inflation, avec **un talon minimum de 90€**, synonyme d'amélioration du pouvoir d'achat, et une priorité donnée aux bas salaires
- ◆ Une mesure **salariale individuelle**, avec un **taux de couverture** qui permette de reconnaître les efforts et l'engagement de salariés : **blocs de compétences, compléments de carrière et UEM pour les APR. Des promotions et primes pour les ETAMs** pour une réelle valorisation de l'expérience.

- ◆ Concernant les cadres, des mesures individuelles qui garantissent **une augmentation minimum** en faveur du pouvoir d'achat avec un **taux de couverture** significatif permettant de protéger la motivation et l'adhésion de **TOUS**.

Les enjeux pour le secteur automobile et pour Renault sont colossaux pour l'avenir ce qui nécessite la montée en compétences de tous les salariés. **Cela passe par la reconnaissance de la performance des femmes et des hommes, avec des parcours professionnels plus fluides et une meilleure valorisation salariale de l'expérience.**

- ◆ **Reconnaissance** : C'est l'objet de l'**accord Reconnaissance** pour lequel FO demande l'application dans toutes ses modalités, notamment :
  - Pour les salariés de la fabrication (filiales 100 et 611) : OPS, CU, Bac PRO avec une vigilance pour les salariés engagés dans un parcours ainsi que les évolutions des jeunes récemment embauchés
  - Promotion Passage Cadre
- ◆ **Garantie accessoire** : Une gestion de la « garantie accessoires » à l'instar du dispositif mis en œuvre en 2022 intégrant un complément de rémunération à hauteur de 100€ (réintégration réalisée avant la mise en œuvre des mesures salariales 2023) afin de faire bénéficier pleinement les salariés des mesures d'augmentations
- ◆ La **revalorisation de toutes les primes** : transports, casse-croûte, déplacements professionnels
- ◆ La revalorisation de l'abondement annuel relatif aux versements volontaires sur le **PERECO**.

**Calendrier de mise en œuvre** : Avec les incertitudes liées à l'évolution de l'inflation sur 2023, le calendrier de mise en œuvre des mesures doit être adapté à la réalité du pouvoir d'achat. C'est pourquoi FO demande :

- Application des mesures au 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Une seule date concernant l'application des mesures individuelles pour les APR (abandon du principe de date anniversaire sur les mois d'avril, juillet, octobre et décembre)
- Part variable pour les cadres versée en 1 seule fois
- Clause de revoyure pour répondre aux éventuelles fluctuations des prix durant l'année

Malgré le contexte chaotique, il est essentiel de tenir compte d'un retour à meilleure fortune pour maintenir l'engagement des salariés. FO rappelle qu'avec les plans de départ volontaire (CAR21 et CAR22), il est important de respecter les **salariés qui restent compte-tenu de leur engagement indéfectible qui va au-delà de leurs missions.**

**L'intérêt de l'entreprise et la volonté de FO, c'est une politique salariale juste et cohérente pour ne pas hypothéquer l'avenir !**