

# NAO 2021

## Un résultat en demi-teinte

### LA CFE-CGC A NÉGOCIÉ AVEC UN ETAT D'ESPRIT RESPONSABLE :

**Responsable par rapport au contexte économique et sanitaire mondial.**

**Responsable par rapport à la situation de l'Entreprise suite à la perte de 8 milliards sur 2020 malgré des progrès au second semestre.**

**Et surtout, Responsable par rapport aux salariés que nous représentons.**

L'Entreprise doit maintenir la motivation de tous pour atteindre les objectifs du plan Renaulution, si important pour notre avenir. A ce stade, nous avons obtenu le maintien de la rémunération des salariés à 100% en cas d'Activité Partielle (AP) pour l'année 2021 grâce à l'accord Contrat de Solidarité et d'Avenir n° 2 (CSA). De plus, notre accord d'intéressement a généré une prime substantielle.

**Maintenant, place aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires...**

La direction a rappelé en début de séance que malgré la situation financière de l'entreprise, il a été négocié 2 accords CSA permettant un maintien de la rémunération à 100% en cas d'AP, ainsi qu'un accord intéressement (accords signés par la CFE-CGC). A cela vient s'ajouter une évolution de l'inflation à -0,29% sur l'année 2020.

Vous trouverez en page 2 les propositions de la Direction. La dernière étant celle qui sera appliquée pour l'année 2021.

### POSITION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC avait comme objectifs ni d'accepter une année blanche, ni d'avoir de catégories de salariés lésées. Nous avons principalement défendu :



- ▶ **Un niveau minimal d'Augmentation Générale des Salaires (AGS) de 0,7% et un budget d'Augmentation Individuelle (AI) à 0,5%.**
- ▶ **Le maintien, à notre seule demande, de la prime individuelle ETAM au même niveau que 2020.**
- ▶ **La revalorisation des allocations semestrielles.**
- ▶ **Le maintien des mesures de l'accord Reconnaissance.**

Néanmoins, même si nous avons obtenu une partie de nos demandes dans la dernière proposition de la Direction, l'écart reste trop important avec nos revendications. Nous avons donc demandé une clause de revoyure au dernier trimestre pour revoir la politique NAO en cas d'amélioration de la situation, avec effet rétroactif. La Direction ne l'a pas acceptée.

**La CFE-CGC a décidé de ne pas signer cet accord NAO 2021 et s'en expliquera au travers d'un possible Procès Verbal de désaccord.**

#### Contact

INTERCENTRE RENAULT  
 API : FR Q10 119 303  
 Tél : 01 76 84 15 79  
 Mail : cfecgc.renault@wanadoo.fr

<b>APR</b>		<b>1<sup>ère</sup> PROPOSITION</b>	<b>2<sup>ème</sup> PROPOSITION</b>
	<b>Budget AGS</b>	<b>Pas d'AGS</b>	<b>Pas d'AGS</b>
	<b>Budget A.I.</b>	Mesures d'ancienneté (Rappel 0,2% en 2020)	<b>0,3%</b>
	<b>MESURES INDIVIDUELLES</b>		
	<b>Compléments de carrière</b>		<b>OUI</b>
	<b>UEM</b>		<b>Rappel UEM 1 et 2</b>
<b>Autres mesures</b>	Parcours APR OPS P2 vers P3 Promotion APR au statut ETAM	Parcours APR OPS P2 vers P3 Promotion APR au statut ETAM  <b>Attention particulière dans le cadre de l'égalité H/F sur la rémunération</b>	

<b>ETAM</b>		<b>1<sup>ère</sup> PROPOSITION</b>	<b>2<sup>ème</sup> PROPOSITION</b>
	<b>Budget AGS</b>	<b>Pas d'AGS</b>	<b>Pas d'AGS</b>
	<b>Budget A.I.</b>	Mesures d'ancienneté (Rappel 0,2% en 2020)	<b>0,3%</b>
	<b>MESURES INDIVIDUELLES</b>		
	<b>Prime de Performance ETAM</b>	Pas de prime	<b>400€, 700€ ou 1000€ pour 50% des ETAM</b>
	<b>Allocation semestrielles</b>	Idem 2020	Idem 2020
<b>Autres mesures</b>	Mesures réglementaires maintenues : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dispositif jeunes Techniciens Débutants</li> <li>○ Congés maternité</li> </ul> Promotion accélérée futur CUET Filière 611 Promotion ETAM Coeff. 260 au Coeff. 285 Passage Cadre : PRRE/PCCC/PSD	Mesures réglementaires maintenues : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dispositif jeunes Techniciens Débutants</li> <li>○ Congés maternité</li> </ul> Promotion accélérée futur CUET Filière 611 Promotion ETAM Coeff. 260 au Coeff. 285 <b>Promotion au coefficient 400 et ETAM HC</b> Passage Cadre : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prime de 1000€ pour PSD et PCCC</li> <li>○ PRRE : 4%</li> <li>○ PCCC : 5% ou 6% (mention spéciale jury)</li> <li>○ PSD : 12%</li> <li>○ Chef d'Atelier L3A promu : 5%</li> </ul> <b>Attention particulière dans le cadre de l'égalité H/F sur la rémunération</b>	

<b>CADRES</b>		<b>1<sup>ère</sup> PROPOSITION</b>	<b>2<sup>ème</sup> PROPOSITION</b>
	<b>Budget A.I.</b>		<b>0,3%</b>
	<b>MESURES INDIVIDUELLES</b>		
<b>Autres mesures</b>	Dispositifs réglementaires (congrés maternité, etc.).  Part variable de la rémunération en fonction des Résultats 2020.	Dispositifs réglementaires (congrés maternité, etc.).  Part variable de la rémunération en fonction des Résultats 2020.  <b>Mesures individuelles ciblées visant prioritairement à la rétention des compétences stratégiques.</b>  <b>Attention particulière dans le cadre de l'égalité H/F sur la rémunération.</b>	



**L'abondement annuel maximum de 300€ brut est maintenu en 2021 sur les versements volontaires (hors intéressement, participation ou transfert de jour CT/CTI) effectués dans le PERECO.**



**RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT**  
[www.cfecgc-intercentre-renault.fr](http://www.cfecgc-intercentre-renault.fr)