



VØTRE | NOTRE

POUVOIR D'ACHAT | COMBAT SYNDICAL

Les salariés DIAC sont sommés de sauver le soldat Renault !

La CFDT DIAC déplore que la richesse créée par l'entreprise ne soit pas redistribuée à sa juste valeur au bénéfice de ses salariés. Plutôt que d'utiliser cette richesse pour compenser l'inflation par des augmentations de salaires généralisées, Renault nous la siphonne en grande partie !

**La CFDT demande à nos dirigeants
de penser au pouvoir d'achat des salariés DIAC !**



L'INTERESSEMENT : UN PLUS POUR LES SALARIÉS... ET LES SALAIRES ?



Akim
LAMOURI

Délégué
Syndical
CFDT

L'entreprise considère l'intéressement comme étant un complément à la politique salariale (NAO*). Ce constat place les organisations syndicales dans une posture où la signature, donc l'application de l'accord d'intéressement, devient incontournable si l'on considère que l'intérêt commun est de préserver un bon niveau

de rémunération annuelle. Néanmoins, l'intéressement est assujéti à des critères aléatoires, les résultats le sont donc également. Sur ce dernier point, les négociateurs CFDT ont été écoutés par la Direction grâce à la crédibilité de leurs calculs et propositions permettant de se rapprocher du plafond des 14%. De plus, c'est une rémunération différée. La CFDT a signé l'avenant à l'accord d'intéressement qui permettrait aux salariés de toucher, en 2023, sur les résultats de 2022, le dispositif participation + intéressement proche du plafond des 14%. Ces compléments de rémunération sont plus que jamais nécessaires pour tous les salariés. Espérons que nos dirigeants seront sur la même lancée pour les NAO* 2023, en proposant des augmentations de salaires permettant de couvrir à minima l'inflation.

(*) : Négociations Annuelles Obligatoires

ON PEUT PAS AUGMENTER
LES PETITS SALAIRES ...
Y'EN A BEAUCOUP TROP !



La réussite économique et financière de la DIAC, même en période de crise, lui a donné les moyens financiers de bien traiter ses collaborateurs avec des primes d'intéressement et de participation proche des 14% en 2022. Mais la dernière négociation sur les salaires a révélé un véritable malaise : malgré de très bons résultats économiques et un surinvestissement des salariés pendant la crise sanitaire, la Direction a assumé le fait qu'un nombre conséquent de salariés ne perçoivent aucune augmentation salariale alors même qu'ils ont pleinement réalisé leurs objectifs. Elle refuse de compenser financièrement l'inflation, afin qu'aucun collaborateur ne perde en pouvoir d'achat.

La DIAC, qui joue pourtant le jeu du dialogue social, reste inflexible alors que toutes les grandes entreprises françaises comparables sont en train de modifier leur politique salariale à la fois sous la pression des organisations syndicales et en raison du haut niveau d'inflation. La grande majorité d'entre elles accorde à présent des augmentations générales pour limiter la perte de pouvoir d'achat.

Les salariés, avec deux ou trois ans d'ancienneté, peuvent se retrouver payés comme les nouveaux embauchés de l'année, eu égard à la compétition que se livrent les entreprises lorsqu'il s'agit d'attirer les nouveaux talents. Ce n'est ni sain ni stimulant !

La mobilisation syndicale de la CFDT est sans faille ; les salariés seront-ils prêts à agir pour faire pression sur la direction ?

C'est en agissant collectivement à tous les niveaux que nous pourrons faire bouger les choses.



INTÉRESSEMENT 2023 SUR LES RÉSULTATS 2022 : SIMULATION DE LA CFDT DE CE QUE VOUS POURRIEZ AVOIR...

C'EST QUOI le PVC ?

Le principe du PVC (*plafond variable commun*) signé par la **CFDT** permet d'obtenir **14% de salaire brut annuel** par salarié éligible, sous condition d'atteindre toutes les cibles.



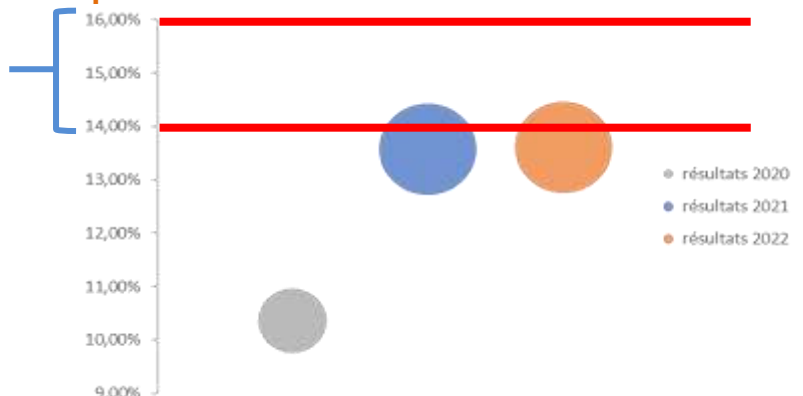
SUR QUOI LA CFDT A-T-ELLE NEGOCIÉ?

L'intéressement est piloté selon 4 indicateurs opérationnels, ayant un poids équivalent à 25% chacun :

- MAC France et MAC RCI pour le Corporate. **La CFDT a négocié des valeurs à la baisse car la Direction présentait des valeurs trop ambitieuses.**
- Taux Global d'Intervention (TGI) France / Corporate. **La CFDT a jugé les valeurs de la Direction atteignables.**
- Net Promoter Score (NPS) France / Corporate qui est un indicateur de satisfaction client. **La CFDT a jugé les valeurs de la Direction atteignables.**
- Marge Opérationnelle (MOP) mesurée sur le périmètre Monde et commune à la DG France et au Corporate. **La CFDT a négocié des valeurs seuil et cible à la baisse car la Direction présentait des valeurs trop ambitieuses.**

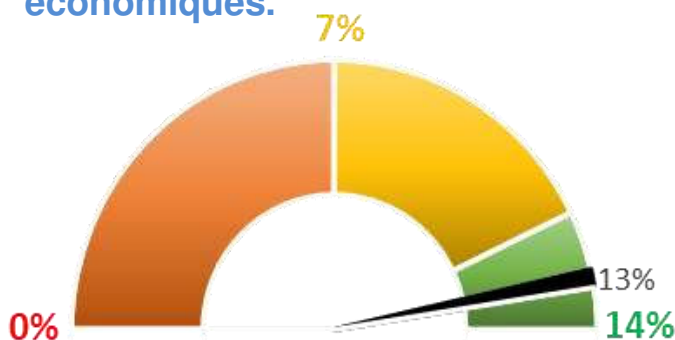
La CFDT a proposé de monter le PVC à 16%, ce qui a été refusé par la Direction.

La CFDT a réussi à convaincre la Direction de baisser certaines valeurs très ambitieuses au vu des nombreuses inconnues économiques.



Simulation **CFDT** donnant la zone dans laquelle pourrait se retrouver le PVC DG France et Corporate en 2023 pour les résultats 2022.

La CFDT a négocié pour obtenir une valeur plus proche de 14% que de 13%.





POUR LA CFDT, IL FAUT AGIR SUR TOUS LES LEVIERS POUR AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

Engagée pour la défense du pouvoir d'achat, la **CFDT** porte de nombreuses revendications pour répondre aux préoccupations des travailleurs autour de plusieurs leviers : les rémunérations, la solidarité et l'action sociale, le logement et l'énergie. Seule la mobilisation de ces différents leviers permettra de garantir durablement le pouvoir d'achat des travailleurs.

Pour la **CFDT DIAC**, ce n'est qu'en conjuguant les **AGS** (*Augmentations Générales de Salaire*)... les **AIS** (*Augmentation Individuelle des Salaires*)... la participation... l'intéressement... la formation... la fixation d'objectifs ... mais aussi en donnant du sens au travail, que les salariés **DIAC** continueront à s'engager pour leur Entreprise et que la **DIAC**, créée il y a 98 ans, continuera à prospérer au moins aussi longtemps.

1

Augmentation générale des salaires (AGS) 2023

Être une entreprise à l'insolente croissance... et refuser d'accorder des augmentations générales depuis plusieurs années. La CFDT juge inacceptable la politique salariale de la DIAC, dictée par Renault.

Prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) dite « Prime Macron »

Elle serait pérennisée et pourrait ainsi être versée toute l'année à compter du 1^{er} août 2022. Plafond de 6 000 € qui serait exonéré de charges sociales et fiscales et d'impôt sur les revenus pour le bénéficiaire.

2

3

Intéressement 2024 sur les résultats 2023

La CFDT fait appel à la loyauté de la Direction pour renégocier les valeurs des indicateurs, comme chaque année depuis 2018, avec la mise en place d'un accord triennal d'intéressement à la DIAC.

La grille des RMG (Revenus Minimums Garantis)

La CFDT a signé - le 1^{er} juillet 2022 - l'accord RMG de la branche des ASF (Association des Sociétés Financières), DIAC en étant adhérente. Cet accord permet d'augmenter de 2,95% la grille des RMG ASF afin de tenter de compenser les hausses récentes du SMIC. Par conséquent, la CFDT DIAC demande la négociation de la grille des RMG DIAC qui sert notamment de référence au salaire des alternants, apprentis, stagiaires.

4

5

Télétravail

Le développement du télétravail à la DIAC doit permettre d'initier une nouvelle réflexion, à la fois du point de vue de l'accès au logement et du lien emploi-logement. La CFDT DIAC revendique de faire évoluer l'accord de télétravail en cours afin d'allouer une indemnité financière pour couvrir le surcoût énergétique occasionné par le travail à domicile.