



# **GROUPE RENAULT**

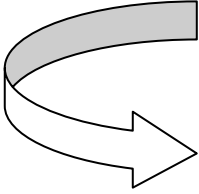
119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE

☎ 01.76.84.14.33 / 01.76.84.14.34 - ☎ 01.76.84.14.35

[www.cgt-renault.com](http://www.cgt-renault.com) - e.mail : [usines@cgt-renault.com](mailto:usines@cgt-renault.com)

Intranet : [www.intra.renault.fr/cgt-central/index](http://www.intra.renault.fr/cgt-central/index) - e.mail : [cgt.central@renault.com](mailto:cgt.central@renault.com)

LE 9/03/2010



## **De l'Ouvrier au Cadre : Pour une rémunération plus juste et plus égalitaire...**

La CGT se félicite que toutes les organisations syndicales de Renault revendiquent à l'unisson d'ajouter 800 € supplémentaires à la prime uniforme d'intéressement local de 500 € annoncée en décembre dernier.

**A l'appel des coordinations CGT et de FO au niveau central, de très nombreux salariés ont répondu présents aux différentes initiatives organisées par la CGT et FO.** Mais dans la plupart des cas et au plan local, les syndicats CFDT, CFTC ou SUD ont aussi appelé les salariés à se faire entendre.

Dans les établissements de l'Ingénierie Tertiaire, du Mans ou encore de Cléon... des Cadres, des Techniciens ont sollicité la CFE-CGC pour qu'elle s'engage elle aussi dans l'action.

## **Poursuivre jusqu'à la satisfaction d'une prime portée à 1 300 €.**

Le succès de l'action de jeudi 4 mars, l'appel à la grève des syndicats CGT/CFTC/SUD du lundi 8 mars à Douai ou celui de Cléon le mardi 9 mars... montre la volonté des salariés à poursuivre et faire grandir l'action jusqu'à satisfaction de la revendication portée par tous les syndicats de Renault.

Raison pour laquelle, la coordination CGT a, dès jeudi 4 mars au soir, proposé à l'ensemble des organisations syndicales de Renault au niveau central *« a rédigé un texte commun, invitant dès le début de la semaine prochaine, l'ensemble des salariés à poursuivre et à développer les différents modes d'actions mis en œuvre dans les différents sites de RENAULT... »*

***Avec de la détermination, nous pouvons obtenir satisfaction !***

## **Un mécontentement qui se nourrit d'un système de rémunération injuste et inégalitaire !**

Certes, la prime de 1 300 € permettra de mettre un peu de beurre dans les épinards et notamment pour les revenus les plus faibles.

Mais le sentiment d'inégalités généré par le versement d'une **Prime Performance Groupe** aux seuls 2 800 Cadres dirigeants pour un montant total de 30 millions d'€, pose la question d'une refonte nécessaire de nos systèmes de rémunérations.

## Pour les APR.

Est-il normal qu'à ancienneté identique et pour la même activité ?

- Un APR coefficient 170 avec une base brute de 1 393,33 € puisse voir son voisin au même coefficient percevoir 166,05 € de plus que lui, parce que ce dernier est crédité du maxi du complément de carrière.
- Pour un P3 avec une base brute de 1 745,44 €, la somme maximum du complément de carrière s'élève à 466,02 €.

Selon des critères subjectifs définis par la direction, la hiérarchie décidera d'accorder ou pas une augmentation dans le complément de carrière pour au moins 50% de salariés de l'équipe.

Mais le même agent de maîtrise sera limité par le budget que la direction veut bien lui accorder et par le respect d'une logique « de plots », se limitant pour les heureux élus à une augmentation de 10 €, 15 € ou 20 € du complément de carrière.

**De nombreux salariés témoignent de plus en plus fortement que les critères retenus n'ont bien souvent rien à voir avec la réalité du travail qui ne cesse quant à lui de se dégrader.**

## Même logique pour les ETAM.

- La base mini du coefficient 160 est de 1 305,86 €. Un ETAM au maxi de la fourchette dans le même coefficient gagne 433,02 € de plus.
- La base mini du coefficient 365 est de 2 465,96 €. Un ETAM au maxi de la fourchette gagne 1 080,58 € de plus.

Comme pour les APR et au vu des entretiens individuels, l'évolution professionnelle s'éloigne de plus en plus de la réalité du travail. Des objectifs inatteignables ou sans rapport avec l'activité professionnelle de l'intéressé sont légions, comme à l'image de ce technicien à 305 Pts classé en D, car : « *Il ne soutient pas la stratégie de l'entreprise. Lors des réunions d'UET, il prend la parole pour contredire les informations données (Stratégie Véhicule électrique, Méthode Observe...)* »

## Même logique pour les cadres... en pire !

Si les augmentations générales de salaires des APR et ETAM sont abordées lors des Négociations Annuelles Obligatoires (avec le résultat que l'on connaît), ce n'est pas le cas des Cadres, puisqu'ils n'ont plus d'AGS du tout, si minimum soient elles !

La rémunération des Cadres est constituée de deux parties :

1. **Les augmentations de forfaits.** Officiellement, il s'agit ici d'une « reconnaissance par l'entreprise de l'engagement collectif des salariés... » dont personne n'est capable d'objectiver la mesure. Comme pour les APR et ETAM, les augmentations fonctionnent par plots :

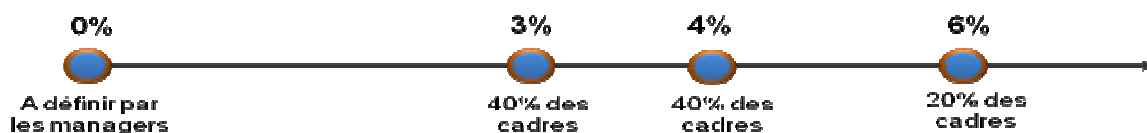


Certains peuvent ne rien avoir et une petite minorité peut toucher le gros lot.

Selon la direction et à fin 2008, 10% des cadres ont moins de 29 150 € de forfait annuel (soit 2 429 € par mois) et 10% des cadres ont plus de 140 072 € de forfait annuel (soit 11 672 € par mois presque 4,8 fois plus).

- Les Cadres qui ont moins de 29 150 € de forfait annuel peuvent ne rien avoir, comme ils peuvent espérer 4% d'augmentation, soit au mieux, une augmentation annuelle de 1 166 € (97 € par mois).
- Les Cadres qui ont plus de 140 072 € de forfait annuel peuvent ne rien avoir, comme ils peuvent espérer 4% d'augmentation soit au minimum, une augmentation annuelle de 5 603 € (466 € par mois).

2. **Prime performance.** Cette prime est fonction de la « *Reconnaissance par les managers de la contribution individuelle* » et là aussi, bien souvent sans lien avec la capacité du Cadre à pouvoir exercer convenablement son travail. Cette prime fonctionne aussi par plot :



Même mécanisme que précédemment.

Les Cadres qui touchent le moins peuvent ne rien avoir, comme ils peuvent espérer au mieux une prime de 6% soit 1 749 €. Quant à ceux qui touchent le plus, ils peuvent espérer une prime 8 404 €

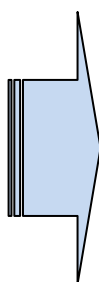
Les Cadres les moins payés et qui ont la chance d'être désignés pour un% maximum sur le salaire de base et sur la prime, peuvent touchent au mieux 2 915 €, contre au moins 14 007 € pour les Cadres les mieux payés pour 2010.

**Prime Performance Groupe** réservée aux 2 500 cadres dirigeants de Renault (Directeurs, chef département, chef de service...)

Cette prime est elle aussi composée de deux éléments :

- Un pourcentage uniforme de 4% de la rémunération annuelle fixe. Mais certains peuvent ne rien avoir « *les cas de non-performance avérée* » selon la direction. Les cadres qui ont plus de 140 072 € de forfait annuel peuvent donc espérer une prime de 5 603 € mini.
- Un montant personnalisé correspondant à un budget de 5% de la masse salariale des éligibles. L'évaluation globale de chaque éligible est faite par le manager et basée sur le niveau d'atteinte des objectifs qui lui sont propres. Le montant peut varier de 0 à 8% du forfait annuel. Soit pour un forfait de 140 072 €, une prime qui peut atteindre plus de 11 206 €

**Le Cadre avec un forfait d'au moins 140 072 € peut espérer une prime dépassant les 16 809 €\*.**



**Y compris au sein de la catégorie des Cadres, les écarts de salaire peuvent être considérables avec un rapport de 1 à 4,8. On comprends alors pourquoi les jeunes ingénieurs ne veulent pas que la situation reste dans l'état.**

**Quant aux écarts avec le reste du personnel et en ne tenant compte que du salaire de base, un cadre avec un forfait de 140 072 € perçoit 8,6 fois plus qu'un APR à 160 pts.**

**A**vec les primes d'intéressement et autres primes diverses, les écarts sont encore plus importants. Bien entendu, nous ne parlons pas ici des revenus des 10 plus hauts cadres dirigeants de l'entreprise car là, c'est encore une autre histoire.

### **\*Données direction du 25/06/2009 de la lettre Transparence Cadres**

Forfait annuel en euros des cadres Renault SAS – situation à fin décembre 2008

	<u>% de l'Effectif</u>	<u>Age Moyen</u>	<u>Ancienneté Moyenne</u>	<u>Moyenne Forfait</u>	<u>1<sup>er</sup> décile (1)</u>	<u>Médiane (2)</u>	<u>9<sup>ème</sup> décile (3)</u>
<u>Cadre 1</u>	6.4	26.2	1.6	38 235	29 150	39 055	44 448
<u>Cadre 2</u>	23.0	33.1	7.1	47 908	41 908	46 864	53 894
<u>Cadre 3A</u>	37.8	41.5	14.7	57 099	50 615	56 515	64 249
<u>Cadre 3B</u>	23.5	47.5	19.4	76 724	66 419	74 923	89 782
<u>Cadre 3C</u>	9.3	50.5	21.5	113 197	93 439	108 695	140 072

(1) Décile 1= 10% des cadres ont une rémunération inférieure à cette valeur et 90% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM considéré

(2) Médiane =50% des cadres ont une rémunération inférieure à cette valeur et 50% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM considéré

(3) 9<sup>ème</sup> décile =90% des cadres ont une rémunération inférieure à cette valeur et 10% une rémunération supérieure, pour le niveau UIMM considéré

## **Une refonte du système de rémunération doit être à l'ordre du jour.**

La CGT n'est pas favorable à étendre aux ETAM le système de rémunération des cadres. Cela reviendrait à étendre et à accroître l'individualisation des salaires et les inégalités déjà existantes dans la gestion des salaires et des rémunérations.

Il est tout autant inacceptable pour un Cadre, pour un ETAM ou pour un APR de voir sa rémunération varier d'une année sur l'autre au gré des décisions des dirigeants de l'entreprise. Elles s'éloignent toujours plus du réel du travail, des qualifications acquises au fil des ans par les salariés toutes catégories confondues.

**La CGT revendique la mise en place d'une grille unique de l'ouvrier aux Cadres** avec une échelle des salaires plus égalitaire. Le salaire minimale de Renault au coefficient 160 points doit être porté à 1 600 € et ne doit s'appliquer qu'à des salariés débutants sans aucun diplôme et sur une très courte durée.

**La qualification des salariés évolue en permanence au cours du temps** (par la formation professionnelle, scolaire et par la durée d'exercice du métier), une **progression automatique minimale de coefficient s'impose.**

Les critères devant être pris en compte pour évoluer plus ou moins rapidement doivent être rediscutés, axés sur la qualification et les moyens mis à disposition du salarié lui permettant d'exercer au mieux ses compétences.

Les primes ne doivent pas se substituer au salaire de base et elles doivent être assujetties aux cotisations sociales.

**La CGT revendique donc de rouvrir des négociations sur les salaires et les systèmes de rémunérations pour que chacun puisse obtenir un juste salaire en fonction de sa qualification.**