

# Derrière la « modération salariale », Le règne de l'arbitraire et des inégalités

Nous entrons cette semaine dans la période des annonces du plan de « promo ». Sous couvert de « modération salariale », la direction accentue encore plus son système inégalitaire qui revient en fait à bloquer le salaire de bon nombre d'entre nous. Cela fait au moins 6 ans que notre pouvoir d'achat est en baisse !

Pour les cadres, la direction a mis en place le système Jobgrading dans le but de justifier des évolutions de salaires minimales. Dans le même temps, elle a rapproché le système des ETAM de celui des cadres en instituant une prime individuelle à la place des AGS.

Mais le « pompon » de ce système inégalitaire, c'est quand même la rémunération de nos dirigeants, qui ne connaît vraiment pas la signification du mot « modération » !

## La suppression des AGS pour les ETAM : voilà où la direction veut en arriver

C'est la 3<sup>ème</sup> année d'AGS nulles pour les ETAM. Et, alors que l'indécence règne en haut, pour nous, c'est la répartition des miettes qui est à l'ordre du jour (budget global AI de 0.9%). Voilà ce qui nous attend quand nous passerons dans le bureau du chef pour ouvrir notre petite enveloppe :

Près de la moitié des ETAM n'aura pas d'augmentation cette année, seuls 10% auront plus de 2.5% ou 3% d'augmentation. Les passages de coefficient vont être légion !

| % augmentation | % révisés    |
|----------------|--------------|
| <b>0%</b>      | <b>45%</b>   |
| 1%             | ~20%         |
| 1,5%           | ~15%         |
| 2%             | ~10%         |
| 2,5%           | A minima 10% |
| 3%             |              |

Répartition des augmentations individuelles ETAM

Dans ce contexte de vaches maigres, il nous faudra d'autant plus veiller au respect de quelques règles issues notamment des accords d'entreprises ou de la Convention Collective :

- ⇒ **Coefficient 285** : > 5 ans d'ancienneté dans le coeff => passage à 305 (si accord du N+1)
- ⇒ **3 ans d'ancienneté** dans un coeff avec une **rémunération inférieure à 5% du minimum de la fourchette** du coeff => « augmentation à mettre en œuvre si le collaborateur est au niveau de compétences attendu » (art. 6 de l'accord de 1992)
- ⇒ ETAM n'ayant bénéficié d'**aucune mesure salariale en 2014 et en 2015** (ni augmentation ni prime) => « s'assurer de la cohérence avec la People Review et l'entretien individuel »

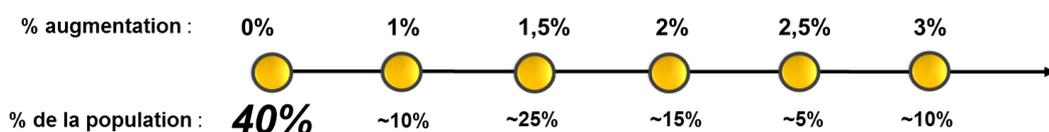
Quant à la prime de 500 euros (bruts !), elle ne concernera que 40% des ETAM, 5 à 10% des ETAM pouvant cumuler augmentation et prime.

## Pour les APR, des miettes...

- ⇒ **AGS = 0 %** (0,5 % en 2014)
- ⇒ Budget principal AI + promotions = **0,9 %** de la masse salariale
- ⇒ Augmentation du plafond du complément de carrière de **20 €**...

## Pour les ingénieurs et cadres : l'obscur Jobgrading sert de prétexte...

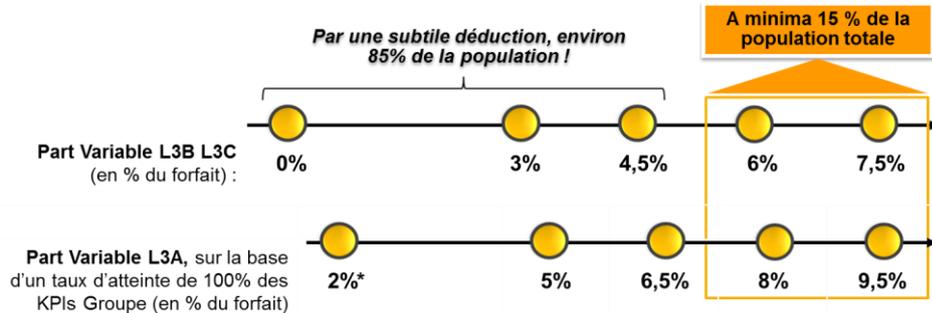
Pour les ingénieurs et cadres, c'est à peu près le même « topo » que pour les ETAM au sujet des augmentations individuelles :



Répartition des augmentations individuelles Ingénieurs et Cadres (en italique, commentaires ajoutés par rapport à la présentation direction)

Le prétexte est le positionnement « miraculeusement » très favorable des rémunérations des cadres chez Renault par rapport à l'obscur outil « Jobgrading », censé être représentatif du « marché ». Un système qui positionne nos salaires dans un panel inconnu à partir de notre NRR (Niveau de Responsabilité Renault) dont l'attribution est tout aussi obscure. D'autant plus qu'aucune médiane du marché n'est fournie et que seuls des positionnements en % sont donnés aux salariés !

Au sujet des primes individuelles, l'écart se creuse de plus en plus entre les différents niveaux issus du « Jobgrading ». Ainsi, les cadres L3A (certains CUET) toucheront une part variable supérieure de 2% à celle des L3C et L3B (cadres de base ainsi que les référents, les PFE, les LI MAP et certains CUET). Quant à ceux qui toucheront la PVG (remplaçante de la PPG), c'est-à-dire les cadres L2 (chefs de service, experts) et L1 (directeurs), on ne connaît même pas officiellement ce qu'ils vont toucher !



Répartition des primes individuelles (en % de la rémunération annuelle) – En italique, commentaires ajoutés par rapport à la présentation direction

### Mais pour les dirigeants et les actionnaires, c'est « Jackpot » !

- ⇒ Bénéfices nets 2014 = ~2 milliards d'euros (x3 par rapport à 2013)
- ⇒ Dividendes versés aux actionnaires = 561 millions d'euros (+ 9,4 %)
- ⇒ Rémunération de Carlos Ghosn en 2014 = 7,7 millions d'euros (x2.5)
  - Salaire fixe : 1,23 millions d'euros
  - Part variable : 1,8 millions d'euros
  - 100 000 actions gratuites : 4,1 millions d'euros
  - Dividendes 2014 : 480 000 euros



Face à ce saupoudrage individualisé et au scandale des rémunérations des dirigeants et des actionnaires, il nous faudra imposer par notre mobilisation **le retour de vraies AGS pour tous (APR, ETAM et Cadres).**

**Une action organisée par la CGT-Renault est en cours de discussion pour l'AG des actionnaires à Paris le jeudi 30 avril.**

### Lutte pour les salaires à la SNECMA

Nos camarades de la SNECMA sont en lutte depuis plusieurs semaines sur les salaires. La situation de départ est proche de celle de Renault : annonce de bénéfices élevés, AGS de misère et recours à des primes individuelles.

Les débrayages et grèves se sont enchaînés sur différents sites et il y a eu une forte mobilisation devant le siège de SAFRAN (dont la SNECMA fait partie) le 25 mars. Depuis la semaine dernière, plusieurs sites ont été bloqués une journée ou plus (Villaroche, Châtellerauld,...). Hier mercredi 15 avril, les grévistes de plusieurs sites ont convergé devant le site de Corbeil dans l'Essonne. De futures actions sont en cours de discussion notamment concernant l'AG des actionnaires la semaine prochaine et un rassemblement sur le site de Saint-Quentin.

En se battant pour leurs salaires, les salariés de la SNECMA démontrent que notre capacité à nous mobiliser en tant que salariés est loin d'être entamée. Nous vous tiendrons au courant de l'avancement de la situation.