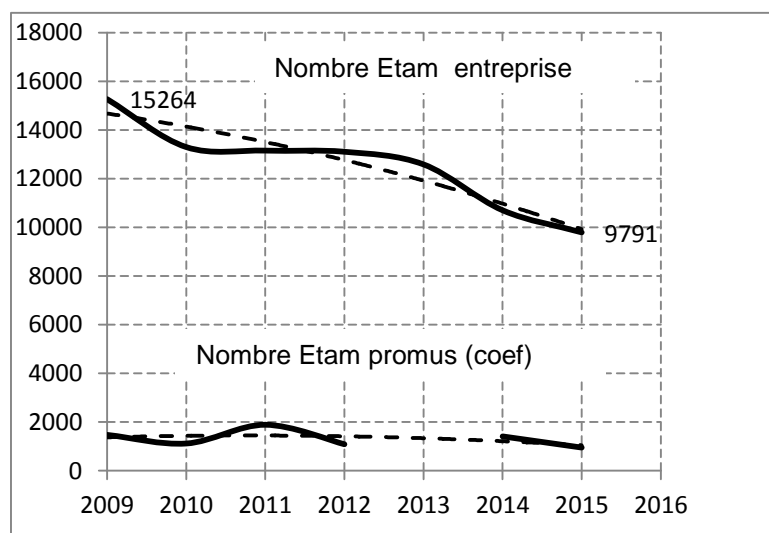


## Effectifs et plans de promos APR, Etam et cadres

L'établissement de Guyancourt/Aubevoye compte 10 300 personnes, dont APR : 0,43 %, Etam : 37,4 %, Cadres : 58,6 %. Ce que chacun a pu observer dans son secteur : en 6 ans, **la population Etam sur l'établissement a diminué de 20 %**, et de 36% sur l'entreprise. Elle disparaît à rythme régulier, comme en son temps, celle des APR. La catégorie des Ingénieurs et Cadres progresse et constitue la quasi-totalité des embauches.

On note une augmentation régulière du nombre de démissions qui se situent actuellement entre 110 et 130 par an sur l'établissement, dont Etam 14,3 % et Cadres 85 %.

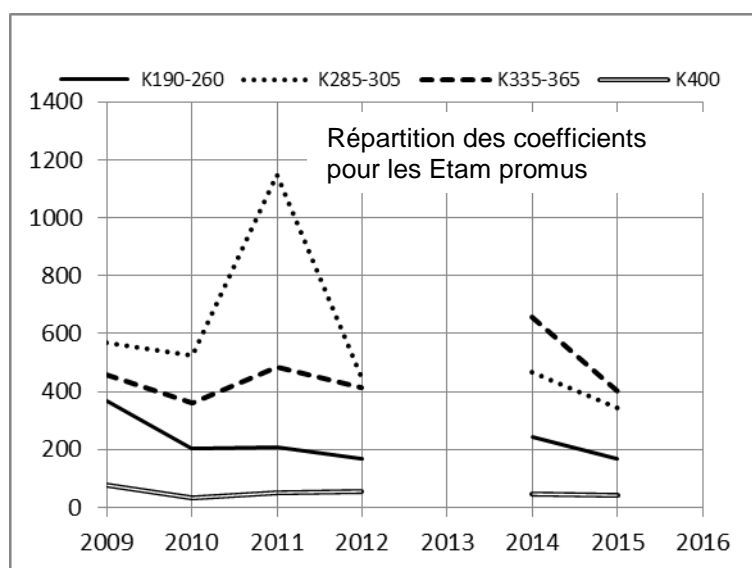
### Plans de promos Etam sur l'entreprise



Lors des annonces des plans de promos APR et Etam, on entend beaucoup de choses. En particulier, lorsque viennent les « explications » qui tentent de justifier que le coefficient, tant attendu, ne sera pas encore pour cette année.

La faute à la crise, à la mondialisation ou à la concurrence au sein du secteur automobile. Bref, du réchauffé, qui contrairement à certains plats, se digère de plus en plus mal et ne correspond pas à la réalité des bilans issus des lettres de transparence.

Le manque d'informations sur l'année 2013 est lié à l'absence de plan de promotions, autres que conventionnelles (passages Etam et passages Cadres)



Au niveau de l'entreprise, contrairement à ce qui se dit parfois au niveau des services, la proportion de coefficients attribuée a été maintenue pour une catégorie dont le volume est en légère baisse.

La promotion traduit la reconnaissance du qualitatif et de la complexité du travail effectué.

Le fait que les augmentations du salaire de base associées aux promotions aient été revues largement à la baisse, ne joue pas sur le nombre de coefficients attribués qui impactent également la partie hiérarchisée des primes d'intéressements.

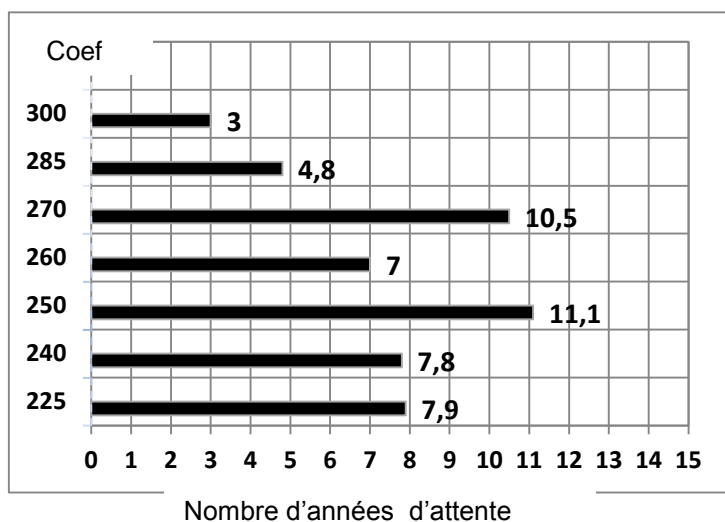
**Donc, aucune raison ne justifie que les délais d'attente entre coefficients de salariés du TCR se soient allongés ces dernières années.**

A chaque APR et Etam est attribué un numéro de filière métier. Si vous ignorez cette information, qui ne figure pas sur le bulletin de salaire, votre N+1 ou RH peuvent et doivent vous le fournir.

Les données suivantes sont extraites de documents de la direction générale donc elles ne sont pas contestables et doivent vous permettre de vous situer. **Si vos bilans individuels sont satisfaisants, il n'y a aucune raison de rester bloqué dans un coefficient.**

Pour les promus, les délais d'attente moyens entre 2 coefficients par groupe de filières, sont les suivants :

### Passage de coefficients, filières 300/400 sur l'entreprise



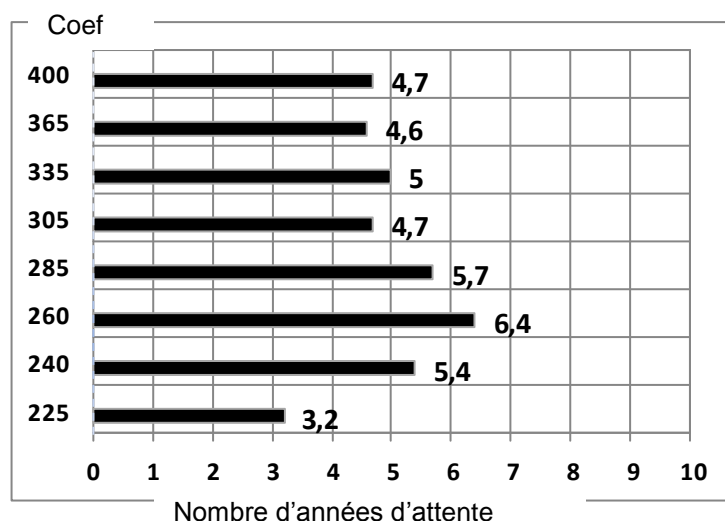
**La direction de l'établissement du TCR s'inscrit pleinement dans la politique salariale centrale.**

Exemple : En moyenne, un salarié au coefficient 285, promu, attend 4,8 ans son passage dans le coefficient 300.

Filières		Filières	
301	Ajusteur- Outilleur	401	Tech Forges
302	Ajusteur Méca Machines	402	Tech Fonderie
303	Ajusteur Méca Véhicule	403	Tech Machine Usinage
304	Agent exploi cent. thermique	404	Tech Modeleur Bois
305	Métallier	405	Tech Maintenance
306	Electromécanicien	406	Tech Outillage
307	Agent entretien génie civil	407	Tech Modelage Métal
308	Fumis. Calorifugeur	408	Tech Mpt Machine
309	Jardinier floriculture	409	Tech Imprimerie
310	Méca Machines Usinage	410	Tech Etude Prototype
311	Tôlerie Carrossier Auto	411	Tech Profession d'Essais
312	Diamantaire	412	Tech Prof d'Imprimerie
313	Forgeron	413	Tech Prof Réalis Prototype
314	Menuis. Maquettiste		
315	Modeleur bois		
316	Modéliste		
317	Mouleur Noyauteur		
318	Peintre Véhicule		
319	Sellier Gabariste		
320	Compositeur		
321	Cond Machine Principal		
322	Brocheur Papetier		
323	Profession d'Essais		
324	Prof Impression et repro		
325	Prof réalis Prototype		

**Les déroulements de carrières sont plus lents pour les filières 300/400 que pour les 700**

### Passage de coefficients, filières 700 sur l'entreprise



Filières		Filières	
701	Conducteur de travaux	716	Tech Elect. Automat.
702	Dessinateur	717	Tech Informat. Gest.
703	Stagiaire Technicien	718	Tech Equip. Maintenance
704	Tech Achats	719	Tech Gest. Production
705	Tech Après Vente	720	Tech Mention Diverse
706	Tech Chimie	721	Tech Prix de Revient
707	Tech Qualité	722	Tech Rech. Etudes. Essais
708	Tech Budget	723	Tech Maquet. Design
709	Tech Comptabilité	724	Tech Transport. Manut.
710	Tech Fabrication	725	Secrétaires/Assistantes
711	Tech Formation	726	Tech Produit Process.
712	Tech Gest. Personnel	727	Tech Infirmier
713	Tech Méthodes	728	Tech Arts Graphiques
714	Tech Prév. Cond. Travaux	729	Accueil Prev.Sécurité
715	Tech Sce Commercial		

### AGS :

**Depuis de nombreuses années, la direction a multiplié les tentatives pour les faire disparaître. La manœuvre a été engagée par étapes.**

Dans un premier temps, les Etam en sont exclus. Seuls les APR actifs ainsi que tous les salariés en DA (cadres compris) les percevaient. **En 2015, c'est la disparition totale.**

Désormais, de faibles augmentations individuelles compensent partiellement les réelles augmentations du coût de la vie.

2 raisons majeures ont rendu possible cette situation :

- La signature de l'accord central, dit de « compétitivité », du 13 mars 2013 par les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT et FO a instauré la « modération salariale », derrière laquelle se retranche la direction pour réduire à bien peu les plans de promotions et la disparition cette année des AGS.

- L'absence individuelle de réaction du plus grand nombre de salariés, qui ont choisi le silence plutôt que de participer à un mouvement collectif de revendications, a été fort bien perçue par la direction qui continue d'engendrer à la baisse sa politique salariale. Ceci avec l'aval des organisations syndicales signataires.

En 10 ans, l'augmentation du salaire de base lors d'un changement de coefficient est passée de +5 % à +2%.

### Augmentations individuelles :

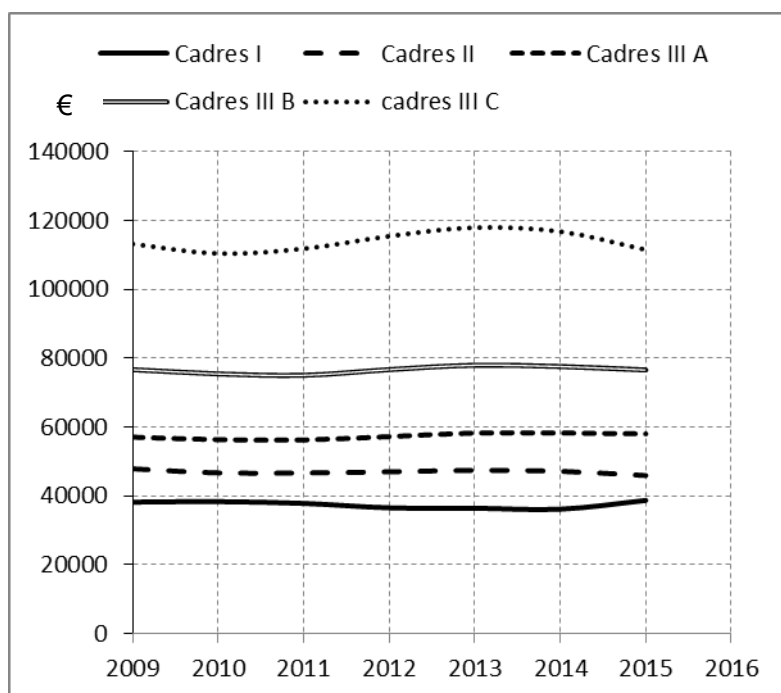
La baisse du volume des enveloppes par services engendre des opérations de saupoudrage. Des AI de +1% sont devenues, et le terme est approprié, « monnaie courante ». Ne parlons pas des primes de 500 € qui ne sont pas des augmentations de salaire et qui outre leur aspect ponctuel et éphémère, ne participent pas à l'alimentation des comptes collectifs de la sécurité sociale et de nos retraites.

**Au final, les APR et les Etam ont perdu ces dernières années, bien plus que les AGS. Alors que dans le même temps, les dividendes consentis aux actionnaires sont en constante augmentation et que notre PDG est en tête des rémunérations des patrons du CAC 40.**

## Cadres:

Nos collègues Cadres constituent presque 60 % des effectifs de l'établissement. Certains, comme managers, sont les premiers rouages de la ligne de commandement. Difficile donc d'appliquer les mêmes méthodes qu'avec les APR et les Etam pour diminuer leur progression salariale. A moins de prendre le risque d'une baisse de motivation, voire des comportements de résistance générant « des coupures réseaux » entre direction et terrain.

La direction a acheté à une société américaine (Hay) une méthode de classification (grades) des postes impactant directement le salaire des Cadres qui les occupent : Le JOB GRADING (ou comment mettre en place une usine à gaz) **permettant de justifier le blocage des déroulements de carrières et rendre impossible la comparaison de situations** entre collègues. Le référentiel (panel) Hay, environ 400 sociétés, serait paraît-il mondial, tout est dit.



Un an après la mise en place du Job Grading, au niveau de l'entreprise, l'évolution des forfaits annuels moyens des Cadres Renault SAS montre, pour 2013, une augmentation proportionnelle au positionnement de la catégorie.

L'éloignement provoqué par la méthode HAY des critères propres aux métiers, aboutit à **surévaluer les postes hiérarchiques par rapport aux postes fonctionnels ou d'experts.**

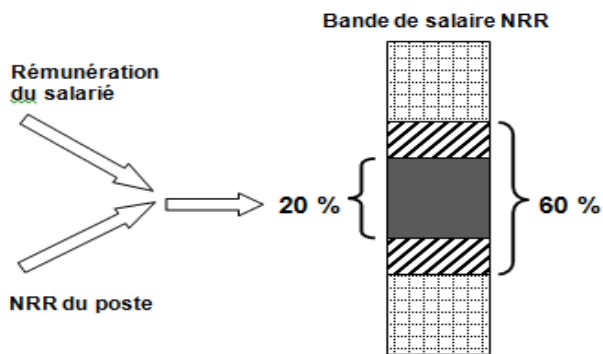
L'obsession du chiffre qui était censée garantir l'objectivité de l'évaluation a fragilisé le dispositif.

La machinerie du JOB GRADING se déploie en 2 étapes :

- 1) d'abord une **cotation en interne du poste** occupé par le Cadre, sur quelques critères : Compétence - complexité - responsabilités, qui déterminent le NRR (**N**iveau **R**esponsabilité **R**enault) ou grade du poste. Ce qui donne par ordre croissant :

L3C – L3B – L3A – L2B – L2A – L1B – L1A

## 2) Application du référentiel Hay pour attribuer en interne un niveau de rémunération du poste



Lors de l'élaboration des plans de promotion, la rémunération du salarié est comparée à celle correspondant au NRR du poste :

Si vous êtes dans les zones :

■ soit les 20% (dans la médiane +/-10%)

▨ soit les 60% (dans le marché +/-30%)

**Vous devrez vous résoudre à oublier les augmentations de salaire ou à changer de poste.**

Sollicitée depuis les années 2000, par des salariés en souffrances liées aux méthodes d'évaluation de diverses entreprises, la justice a fini par estimer que certaines sociétés allaient trop loin dans leurs méthodes d'évaluation et de classifications et a, en 2007, **imposé avant toute modification d'un système d'évaluation, la consultation du CHSCT** où siègent des représentants du personnel.

Obligation légale que la direction de Renault ne respecte pas. Cette dernière a délibérément choisi de ne consulter aucune instance centrale ou locale (CCE, CE, CHSCT) pour mettre en place le JOB GRADING des cadres en 2012, malgré les réclamations répétées de **SUD** et d'élus CGT.

Pour l'anecdote, la direction avait initialement prévu d'étendre le JOB GRADING aux Etam en 2014. Elle a depuis considéré que les coupes drastiques souhaitées dans les plans de promotions APR et Etam étant atteintes, cela n'était plus d'actualité.

La plus grande majorité des Cadres a parfaitement compris que la finalité de toute cette cuisine, n'a d'autre but que de **fabriquer des raisons pour ne pas être augmenté**, malgré les efforts fournis et les prestations réalisées.

La mise en application du JOB GRADING au TCR et au CTA a fait apparaître :

- Que des Cadres subissent sans pouvoir comprendre, la classification de leur poste. **Aucune ou peu d'informations sur les critères pris en compte** - des doutes quant aux compétences et aux bagages techniques des « cotateurs » internes.
- Que la direction, ainsi que la société HAY, refusent de fournir aux représentants du personnel les informations constituant les panels utilisés pour aboutir à la valeur salariale du poste.
- Que bon nombre de **postes sont sous gradés** bloquant de fait les évolutions salariales. Des Cadres sont désormais obligés de trouver un poste « mieux gradé » pour espérer dans quelques années, si tout va bien, obtenir une augmentation de salaire.
- **Le critère de l'intérêt au travail disparaît**, ce qui fait la valeur et le sens d'un métier finit par ne plus compter. Les mobilités internes se trouvent, de fait, freinées.
- Cause de distorsion dans les résultats puisque le panel est mondial, d'inévitables différences de culture et d'organisation entre les entreprises.
- Se détournant de plus en plus de critères techniques et réalistes qui sont l'essence même du contenu d'un poste, l'entreprise ne se contente pas de mesurer en permanence ce que vous faites, elle évalue aussi ce que vous êtes. Cette volonté de standardisation des esprits et des comportements outre son impact humain, est un frein majeur à la créativité et l'innovation. Vive la pensée unique !

**La nécessité actuelle consiste à mener bataille pour faire réévaluer la cotation interne des postes.**

Que les préoccupations des APR, des Etam et des Cadres soient différentes est une réalité. **Cela ne peut cependant pas être un obstacle à la création d'un mouvement collectif**, large et pluraliste de revendications. Son absence explique la situation actuelle, à tous niveaux.

Nous sommes tous (APR, ETAM et Cadres) dans cette entreprise pour gagner notre salaire dignement et à la hauteur des efforts fournis. Dans cet esprit, **SUD appelle à la concertation la plus large possible, des organisations syndicales comme des salariés, pour créer le rapport de force nécessaire.**