



GROUPE RENAULT

119, rue du Point du Jour - 92109 BOULOGNE BILLANCOURT

☎ 01.76 84.14 33 / 01 76 84.14.34

www.cgt-renault.com - e.mail usines@cgt-renault.com

1^{ère} réunion Négociation Annuelle Obligatoire du 31 janvier 2017

Bilan 2013/2016 : une baisse du salaire et du pouvoir d'achat pour les APR/ETAM et cadres.

La CGT revendique de véritables AGS pour tous !

Depuis déjà un certain nombre d'années et avant même la crise du secteur automobile, la direction use de prétextes multiples pour justifier une politique salariale à minima, **en aboutissant en 2015, à l'absence totale d'Augmentation Générale des Salaires pour toutes les catégories professionnelles.**

En parallèle, la direction a poursuivi ses objectifs visant à amplifier les systèmes d'individualisation de la rémunération pour toutes les catégories professionnelles.

Stratégie qui a d'abord pour conséquence une baisse importante des salaires et du pouvoir d'achat des APR, ETAM et cadres comme le démontre le tableau ci-dessous. Selon les chiffres communiqués chaque année par la direction, le Smic ou encore le Plafond de la Sécurité Sociale (revalorisés chaque année par les pouvoirs publics en fonction de l'évolution des salaires) ont nettement plus progressé que les salaires de Renault :

Rémunération moyenne annuelle brute (hors intéressement et prime exceptionnelle)	2006	2013	2016	2006/2016	2013/2016
SMIC	15 051,00 €	17 160,00 €	17 600,00 €	16,94%	2,56%
PSS	31 068,00 €	37 032,00 €	38 626,00 €	24,33%	4,30%
50% des P1 185 touchent moins de	26 283,00 €	27 013,00 €	27 882,00 €	6,08%	3,22%
50% des P3 215 touchent moins de	30 571,00 €	33 732,00 €	33 404,00 €	9,27%	-0,97%
50% des 285 touchent moins de	32 260,00 €	36 255,00 €	36 326,00 €	12,60%	0,20%
50% des 305 touchent moins de	36 133,00 €	38 338,00 €	38 402,00 €	6,28%	0,17%
50% des Cadre 3A touchent moins de	55 432,00 €	58 076,00 €	58 123,00 €	4,85%	0,08%
50% des Cadre 3C touchent moins de	105 255,00 €	112 258,00 €	113 888,00 €	8,20%	1,45%

Individualisation : aléatoire, clientéliste, dérisoire et source de divisions

Ces chiffres intègrent toutes les AI (compléments de carrière, blocs, primes ETAM et cadres...). Les exemples d'évolution salariale des P1CS, ETAM donnés par la direction pour cette 1^{ère} réunion (nous y reviendrons) montrent sans ambiguïté que les AI se sont substituées aux AGS au détriment des salaires des APR/ETAM/CADRES. **Quant aux intérimaires qui ne bénéficient d'aucune AI, leur salaire n'a pas évolué du tout depuis 2015, correspondant à la fin des AGS.**

A noter qu'en 2016, 447 APR n'ont rien eu du tout et 316 seulement le bénéfice de la prime d'ancienneté. 758 ETAM n'ont rien eu et 283 seulement le bénéfice de la prime d'ancienneté.

Le système des augmentations individuelles est profondément injuste, aléatoire, clientéliste, dérisoire pour beaucoup et laisse d'autres salariés sur le bord de la route. Il n'a rien à voir avec le travail. Ce système crée une réelle compétition entre les salariés : il vise à diviser, à cliver les salariés de toutes les catégories socio-professionnelles, entre ceux qui n'ont presque rien et ceux qui ont plus... Et pendant ce temps-là, les salariés ne revendiquent pas leur part dans la valeur ajoutée.

Les salariés doivent avoir leur part dans la valeur ajoutée qu'ils créent !

Le salaire c'est le paiement de la qualification, de la valeur ajoutée créée par les seuls salariés qui conçoivent, produisent et vendent nos véhicules.

La négociation doit donc enfin porter sur la part de la valeur ajoutée qui leur revient en obtenant une Augmentation Générale des Salaires à la hauteur de leur qualification, de leur investissement dans leur travail ! Le salaire : c'est aussi la part socialisée (le brut du salaire), la valeur ajoutée de l'entreprise à destination du bien commun, de la collectivité (santé, retraite, éducation...).

Injustices insupportables !

Outre la rémunération révoltante de Carlos Ghosn et les plus de 6 millions de plus-value qu'il va empocher en plus, **le traitement différencié selon que l'on soit salarié, actionnaire ou dirigeant relève d'injustices insupportables**, comme le démontre le tableau ci-après !

Sources : Bilan social, barèmes salaires et docs références	2012	2013	2015	2012/2015
Dividendes versés aux actionnaires	509 000 000 €	509 000 000 €	710 000 000 €	39,49%
Rémunération comité exécutif PDG Inclus	18 700 000 €	26 500 000 €	35 200 000 €	88,24%
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées	6 767 000 €	8 767 000 €	9 144 000 €	35,13%
Base (province) annuelle P1CS	19 150,92 €	19 442,88 €	19 442,88 €	1,52%
Base annuelle mini 285	24 297,12 €	24 467,16 €	24 467,16 €	0,70%
Base annuelle mini 305	25 814,04 €	25 994,76 €	25 994,76 €	0,70%

Revendications portées par la CGT pour cette 1^{ère} réunion bilan

De véritables **Augmentations Générales des Salaires** et la reconnaissance des qualifications pour tous, **intérimaires compris avec :**

- **Le démarrage des grilles à 1800 € Brut**, avec une valeur du point unique porté à 10,90€.
- **Pour les APR :** qu'en lieu et place des systèmes injustes du complément de carrière et des blocs de compétences, les APR puissent bénéficier **d'une augmentation de 5% de leur salaire de base tous les 3 ans**. Au bout d'un certain temps (le jeu de la négociation), le passage au coefficient supérieur serait automatique afin de reconnaître la qualification acquise !
- **Pour les techniciens professionnels**, nous proposons de substituer aux fourchettes actuelles **une grille à 4 taux** : embauche, emploi, moyen et maxi, avec là aussi, un temps maximal dans chacun des coefficients. Au bout du cursus, nous proposons un passage dans les filières ETAM.
- **Pour les catégories ETAM**, une même valeur de point à 10,90€. Pour la reconnaissance d'une maîtrise technique et hors passage-cadre, le déblocage du coefficient 400 par l'ouverture à 2 nouveaux coefficients 440 et 480. Nous proposons également que les passages de coefficient se fassent avec un mini d'augmentation sur la base de 6%.
- **Pour les cadres, le retour aux AGS et la suppression des Primes Individuelles de performances.** Comme pour l'ensemble des catégories professionnelles, les cadres doivent pouvoir bénéficier d'évolution professionnelle à partir de critères partagés collectivement portant sur les compétences et qualifications mises en mouvement, en non plus sur des objectifs éloignés de plus en plus du « *travail réel* » et qui deviennent inatteignables.
- La CGT revendique par ailleurs, la revalorisation des **différentes primes : équipes, douches, transport, nuisances.... qui doivent être réactualisées** par rapport aux calculs des nouvelles grilles de salaire proposées par la CGT.
- Pour ne plus subir les aléas du système d'intéressement, la CGT revendique la mise en place d'un **13^{ème} mois** soumis à cotisations sociales.

Prochaine réunion de négociation le lundi 13 février 2017

Cette 1^{ère} réunion était consacrée au bilan de l'année 2016 où, comme à son habitude, la direction a vanté les mérites de l'individualisation des salaires. La direction a considéré que le bilan était conforme à l'accord salarial 2016, ce qu'ont validé les signataires.

Les résultats financiers 2016 qui seront assurément supérieurs à 2015 (avec une marge de +6%) seront annoncés le vendredi 10 février avec à la clé le montant de la prime d'intéressement aux résultats financiers qui, de fait, augmentera également.

Stratégie de communication bien rôdée qui vise à détourner les salariés de ce qui se discutera le 13 février, date à laquelle on devrait réellement négocier les salaires, c'est-à-dire l'essentiel de notre rémunération, si les APR, ETAM et Cadres décidaient de se faire entendre en se mobilisant largement !

Alors d'ici le 13 février, mobilisons-nous largement pour exiger de réelles AGS pour tous !