

Salaires : le compte n'est pas bon

- Les augmentations et les primes doivent être annoncées à chacun ce mois-ci, et **versées sur la paie d'avril**, c'est à dire **après la signature des objectifs**. Hasard du calendrier...
- Dans le cadre de la « **modération salariale** » inscrite dans l'accord compétitivité Renault signé en 2013 par CGC/FO/CFDT, la direction a établi des « **préconisations** ». Elles sont communiquées à la seule ligne hiérarchique. En **isolant** chaque salarié et en **individualisant** au maximum sa politique de rémunération, la direction peut ainsi **diviser** pour mieux régner.
- Parce qu'au contraire **les salariés ont tout à gagner à la transparence** et à l'action collective, nous vous communiquons le **plan salaire 2016**.

ETAM : 4^{ème} année sans AGS

1,4 % d'augmentations individuelles :

- ✓ 1,1 % de budget principal pour ~60 % des ETAM
- ✓ 0,1 % de budget spécifique : jeunes techniciens supérieurs débutants Bac ≥ +2, CUET filière 611, congés maternité au retour...
- ✓ 0,2 % d'augmentation liée à l'ancienneté

Prime de performance individuelle :

- ✓ 500 € pour 28 % des ETAM
- ✓ 800 € pour maximum 12 % des ETAM

10 à 12 % des ETAM auront AI+ prime

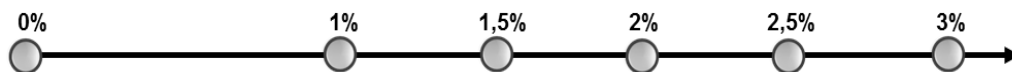
% augmentation	% révisés
0 %	~40 %
1 %	~15 %
1,5 %	~15 %
2 %	~13 %
2,5 %	~9 %
3 %	~8 %

plots obligatoires des promotions

CADRES : un système arbitraire et inégalitaire

⇒ **Augmentations individuelles : A la tête du client** (comme pour les ETAM)

- ✓ ~80 % des cadres bénéficieront d'une révision de leur forfait
- ✓ Les augmentations se situeront entre 1 % et 3 % avec des intervalles de 0,5 %



⇒ **Part variable : Profondément inégalitaire et arbitraire**

Plus le niveau de responsabilité est élevé (cotation JobGrading), plus la rémunération variable est élevée.

C'est le jackpot pour les cadres dirigeants côtés L2-L1. C'est d'ailleurs pour ça que leurs primes sont tenues secrètes.



▪ **Part variable France « L3B-L3C »**

- ✓ Son budget est de **4,5 %** de la masse salariale

Montant de la prime (% du forfait annuel)	0 %	3 %	4.5 %	6 %	7.5 %
Répartition parmi les L3B-L3C	si « non performance »	25 %	55 %	15 %	5 %

▪ Part variable France « L3A »

La part variable France « L3A » comporte :

- ✓ une composante de 70%, basée sur la contribution individuelle (1)
- ✓ une composante de 30%, basée sur la performance Groupe (2)

1) Composante contribution individuelle :

- ✓ Son budget est de **4,9 %** de la masse salariale

Montant de la prime (% du forfait annuel)	0 %	2.8 %	4.2 %	5.6 %	7 %
Répartition parmi les L3A	si « non performance »	15 %	35 %	35 %	15 %

2) Composante Performance Groupe :

- ✓ S'ajoute à la contribution individuelle et basée sur les KPIs Groupe
- ✓ De 2,4 % si les KPIs Groupe atteignent 100 %
- ✓ De 3 % au maximum si les KPIs Groupe atteignent 125 %

APR : 2^{ème} année sans AGS

1,4 % d'augmentations individuelles (dont 0,2 % d'ancienneté) :

- ✓ Complément de carrière de 12 € pour ~10 % des APR
- ✓ Complément de carrière de 17 € pour ~55 % à 60% des APR
- ✓ Complément de carrière de 25 € pour ~15 % des APR
- ✓ Blocs de compétences ou des promotions pour 10 % des APR

SUD demande l'ouverture de négociations sur les salaires des Ingénieurs et Cadres

Lettre ouverte adressée à Mr Brismontier, directeur des Etablissements Renault d'Ile de France :

Monsieur le directeur,

Des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se sont tenues les 28 janvier et 15 février 2016 au niveau de Renault sas. Mais **une nouvelle fois, les Ingénieurs et Cadres ont été exclus de ces négociations.**

Or ces négociations sont obligatoires pour toutes les catégories de personnel, sans exclusive, comme il est stipulé dans l'article L2242-5 du Code du travail.

Les Ingénieurs et Cadres représentent **59,4 % des effectifs de l'établissement** Renault Guyancourt, selon le Bilan social 2015. Il est insupportable que la direction refuse de négocier les rémunérations de plus de la moitié du personnel.

Selon ce même article, « **cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.** »

C'est pourquoi, nous vous demandons d'ouvrir des négociations sur les salaires effectifs des Ingénieurs et Cadres au niveau de l'établissement de Guyancourt. Cordialement...

Les mesures salariale 2016 vont laisser beaucoup d'entre nous sur la touche.

Les salariés qui vont le plus en bénéficier seront ceux qui gagent déjà le plus, avec tout en haut de la pyramide Carlos Ghosn et ses 15 millions d'euros annuels.

Pour mettre fin à ce système qui creuse les inégalités, exigeons tous ensemble :

**Des Augmentations Générales de Salaire (AGS)
300 € par mois pour tous (APR, ETAM et Cadres)**