

## La direction doit s'expliquer sur les écarts de salaires entre Lardy et les autres sites d'ingénierie !

11/05/17

Pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive, la direction a imposé des Augmentations Générales de Salaires à 0% aux ETAM. Pour les APR, elles ne se sont élevées qu'à 0.6%. Pour les Ingénieurs et Cadres, elles sont supprimées depuis plus de 15 ans. Le « *jobgrading* » imposé aux Cadres et qu'elle souhaite étendre rapidement aux ETAM aggrave encore l'individualisation de nos salaires. Lier le salaire au poste tenu et non plus aux qualifications, octroyer des primes au mérite et « gratifier » les salariés de « récompenses collectives » (repas d'équipe, places au Mondial, etc.), ce sont les maître-mots de la « reconnaissance » selon les gourous des grands managers modernes.

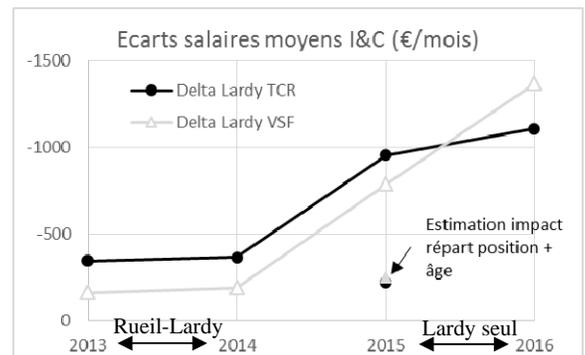
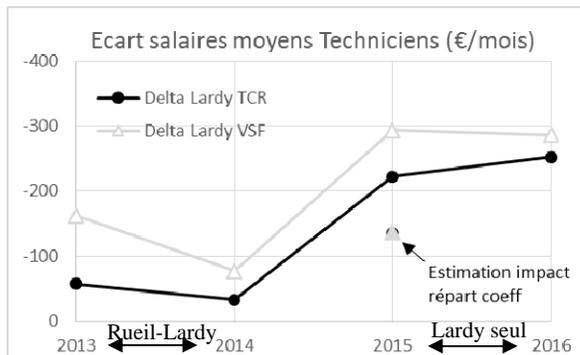
Cette idéologie nie la réalité du travail collectif qui s'accroît pourtant (travail en réseau, moyens de communication en expansion, complexification et séquençage des tâches). Elle met en danger le collectif de travail en instillant le poison de la concurrence entre salariés. Son objectif est de justifier les différences de rémunérations toujours plus abyssales entre les dirigeants (auto-baptisés « *talents* ») et le reste des salariés. Sa conséquence, c'est que ces inégalités vont encore se creuser.

**Barème des salaires 2017 des APR/ATP, ETAM, Apprentis et Cadres dans les pages suivantes**

En termes d'inégalités, il y en a une qui saute aux yeux sur les bilans sociaux des établissements de Lardy, du Technocentre et de VSF : les salaires de Lardy sont significativement plus faibles que ceux des autres sites d'ingénierie de Renault, qu'il s'agisse de ceux des ETAM ou de ceux des cadres !

Jusqu'à la fermeture du site de Rueil, ces différences étaient difficilement discernables mais déjà notées au travers de l'enquête Salaires que nous réalisons. Depuis 2015, les chiffres fournis par la direction elle-même permettent de le quantifier. Et il est très important : la comparaison des bilans sociaux 2016 indique :

- un écart moyen de 252 euros (par mois !) entre Lardy et le TCR et de 286 euros (par mois !) entre Lardy et VSF pour les ETAM
- un écart moyen de 1110 euros (par mois !) entre Lardy et le TCR et de 1371 euros (par mois !) entre Lardy et VSF pour les Ingénieurs et Cadres.



Nous avons essayé d'éliminer les biais de comparaison à notre disposition (voir graphes ci-dessus). Ainsi, la répartition par coefficients des ETAM est différente à Lardy et sur les autres sites : moins de coefficients > 335 à Lardy. En utilisant la médiane des salaires par coefficients fournie par la lettre de transparence 2016, on peut estimer l'impact de cette répartition : elle expliquerait environ la moitié des écarts de salaires en 2015. Mais cela veut dire qu'il y aurait encore 100 euros par mois d'écart de salaire entre un ETAM au Technocentre et un ETAM à Lardy au même coefficient ! Il n'y a par ailleurs pas d'écart significatif d'ancienneté entre les ETAM des différents sites. Pour les ingénieurs et cadres, nous avons estimé également l'impact des positions hiérarchiques différentes (moins de 3B et 3C à Lardy, plus de cadres 1 et 2) ainsi que l'effet de l'âge moyen (moindre d'environ 4 ans à Lardy). Mais ces correctifs n'expliquent que 220 à 250 euros des écarts supérieurs à 1000 euros par mois que nous avons notés.

Ces énormes écarts de salaires sont anormaux. Nous avons interpellé la direction à ce sujet à deux reprises depuis le début de l'année. La seule réponse que nous avons obtenue à ce jour est une remarque hautaine de la GRH de la Mécanique lors de la venue de M. Brunet sur le fait que, si nous avons utilisé un critère d'âge pour la comparaison, « *c'était complètement hors de propos à cause du jobgrading* ».

La direction a à sa disposition des données bien plus précises que celles qu'elle partage actuellement avec les syndicats. Elle doit s'expliquer au plus vite et faire en sorte qu'ils soient réduits plutôt que de continuer à les accroître. D'ici là, il est important que chacun puisse positionner son salaire dans les grilles fournies dans les pages suivantes. N'hésitez pas à contacter un élu CGT si vous avez des questions à ce sujet.

# BAREME DE REMUNERATION au 1<sup>er</sup> Avril 2017

## Rappel des A.G.S

	APR	ETAM
2013	0%	0%
2014	0,5%	0%
2015	0%	0%
2016	0%	0%
2017	0,6%	0%

## Mon salaire de base, qu'est-ce que c'est ?

Les salaires indiqués dans les grilles ci-dessous, sont ceux que vous trouvez en haut à droite de votre feuille de paye dans la case : « Base rémunération » et correspondent au barème de rémunération au 1er Avril 2017. Salaire de base (151,67H) : 35 heures.

## BULLETIN DE PAIE

### DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE

Période du : 01/09/2006 au 30/09/2006

Date de paiement : 30/09/2006

Mode de paiement :

Nom :

Adresse :

Matricule :

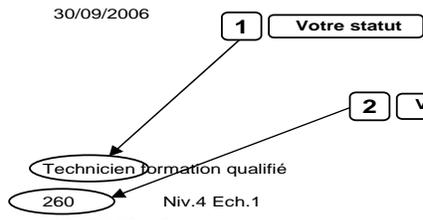
N° Sécurité sociale :

Classification :

Coefficient :

Taux Effectif Garanti :

Convention collective :



Etablissement : Renault Rueil  
67, rue des bons raisins  
92500 Rueil Malmaison  
N° Siret : 780129987 00969  
Code A.P.E. : 341Z  
URSSAF : 3, Rue Franklin BP 430  
93518 Montreuil Cedex  
N° URSSAF : 75U0 000020106082N

ELEMENTS DE PAIE				CHARGES EMPLOYEUR		INFORMATIONS	
Libellé rubrique	Base	Taux ou %	Montant	Taux	Montant		
Appointements mensuels	161,64	16,103	2602,89			Base rémunération	2 121,18 €
Compl. Pratique atelier			14,94			Prime différentielle horaire	92,20 €

## APR : Professionnels et régleurs

Coef.	Taux embauche	Taux emploi 1	Taux emploi 2	Complément de carrière maxi
185 (P1)	1 554,01	1618,17	1650,73	446,06
195 (P2)	1614,43	1683,7	1719,44	512,2
215 (P3)	1740,31	1821,19	1862,65	650,28

200	1645,05	1659,2	1754,84	520,29
220	1773,09	1789,65	1899,34	591,2

Le taux d'embauche est attribué pendant la période d'essai (2 semaines).

Le taux emploi 1 est attribué pendant 1 an minimum. Pas de possibilité d'acquisition de complément de carrière.

L'évolution dans les compléments de carrière est attribuée par la hiérarchie, avec un examen obligatoire au bout de 5 ans, en vue d'une attribution de 4 % du taux d'embauche.

En cas de passage au statut ETAM (ATP-TA), le complément de carrière acquis est intégré dans la base du nouveau coefficient.

## TECH PRO : A.T. P. - Techniciens Ateliers

Coef.	Mini.	+5% sur Mini.	Moyen	Maxi.
240	1783,01	1872,1605	2161,81	2540,61
250	1846,09	1938,3945	2238,29	2630,49
260	1909,88	2005,374	2315,635	2721,39
270	1973,63	2072,3115	2392,93	2812,23
285	2069,29	2172,7545	2564,055	3058,82
300	2166,93	2275,2765	2685,045	3203,16

Le 5 % sur Mini est attribué après avis de la hiérarchie au bout de 3 ans dans le coefficient.

Les coefficients 250, 270 et 300 sont accessibles après 7 ans passés dans le coefficient inférieur quand il y a blocage de déroulement de carrière dans les professions.

Le personnel âgé de 55 ans, peut accéder au coefficient supérieur sur proposition de la hiérarchie.

### Indemnité progressive de transport

(Par jour travaillé)

de 1 km à - de 10 km	de 10 km à - de 20 km
1,45 €	1,55 €
de 20 km à - de 30 km	de 30 km et plus
1,66 €	1,77 €

### MONTANT DES ALLOCATIONS POUR L'ANNEE 2017

Allocation de vacances (versement le 30 juin avec la paie) : 270,75 € uniformes + 216,56 € au coefficient 100

Allocation de fin d'année (versement le 30 novembre avec la paie) : montant hiérarchisé de 292,60 € au coefficient 100

Le montant des allocations hiérarchisées est majoré de :

- 10% pour une ancienneté comprise entre 10 et 19 ans

- 20% pour une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans

## ETAM : Employés – Techniciens – Dessinateurs – Agent de Maîtrise

Coef.	Mini.	+5% sur Mini.	Moyen	Maxi.
160	1480,27	1554,2835	1755,295	2030,32
180	1491,11	1565,6655	1768,095	2045,08
200	1595,59	1675,3695	1892,05	2188,51
220	1717,71	1803,5955	2036,86	2356,01
225 *	1717,67	1803,5535	2082,59	2447,51
240	1783,01	1872,1605	2161,81	2540,61
255 *	1787,24	1876,602	2166,94	2546,64
260	1909,88	2005,374	2315,635	2721,39
270 *	1912,8	2008,44	2319,175	2725,55
270	1973,63	2072,3115	2392,93	2812,23
285	2069,29	2172,7545	2564,055	3058,82
300	2166,93	2275,2765	2685,045	3203,16
305	2200,12	2310,126	2726,165	3252,21
335	2399,47	2519,4435	2973,185	3546,9
365	2598,83	2728,7715	3220,21	3841,59
400	2831,36	2972,928	<i>Déplafonnée</i>	

Le 5 % sur Mini est attribué après avis de la hiérarchie au bout de 3 ans dans le coefficient

### Accord relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel APR et ETAM, du 24 juillet 1992 :

3ème paragraphe de l'article 6 :

« En outre, la base 39 heures des salariés ETAM, dont l'ancienneté dans le coefficient est égale à 3 ans, peut être portée, si elle ne l'est déjà, sauf avis globalement négatif de la hiérarchie, à un niveau de rémunération égal à 5 % du minimum de la « fourchette » du barème dans lequel ils sont situés. Au cas où l'augmentation ne serait pas accordée, le salarié aura la possibilité de demander un entretien avec la hiérarchie N + 2. »

Le coefficient 160 est attribué pendant 1 an maxi.

#### \* Seuils d'embauches :

**BAC Techniques** : Embauche à 225 au début de la Filière ETAM.

**BAC+2** : Un accord définit les niveaux d'embauche ainsi que les évolutions pour les premières années.

Embauche à 255 puis passage à 270 au bout de 6 mois

et à 285 au bout de 18 mois mais avec une grille de salaire spécifique qui redescend les salaires de ces coefficients au niveau des coefficients inférieurs.

**BAC+3** : Embauche au coefficient 270 avec passage au coefficient 285 au bout de 12 mois.

## Barèmes primes d'ancienneté (ETAM et APR)

Valeur du point d'ancienneté Renault au Coef. 100 : 5,495 €

Pour obtenir le montant de la prime d'ancienneté, multipliez la valeur de base 5,495 € par votre coefficient divisé par 100, puis par un des nombres suivants :

\*Ancienneté comprise entre 3 et 15 ans : nombre d'années d'ancienneté

\*Ancienneté de 16 et 17 ans : 15

\*Ancienneté de 18 et 19 ans : 16

\*Ancienneté de 20 et 24 ans : 17

\*Ancienneté de 25 ans et plus : 18

**Exemple : coefficient 285, ancienneté de 14 ans :  $5,495 \times (285 / 100) \times 14 = 219,25 \text{ €}$**

## Apprentis

Chez Renault, les apprentis suivent la convention de la métallurgie. Leur rémunération représente un pourcentage des Taux Garantis Annuels (TGA), TGA qui n'ont pas été revus en région parisienne depuis 2014. Ces pourcentages dépendent de l'âge de l'apprenti et changent à chaque année de contrat d'apprentissage supplémentaire.

Année de contrat	Age	% du TGA	Rémunération mensuelle brute Groupe 2 (diplôme préparé < bac+5)	Rémunération mensuelle brute Groupe 3 (diplôme préparé >= bac+5)
1re	16-17 ans	35	547.88	567.38
	18 ans et +	55	860.96	891.59
2e	16-17 ans	45	704.42	729.48
	18 ans et +	65	1017.50	1053.70
3e	16-17 ans	55	860.96	891.59
	18 ans et +	80	1252.31	1296.86

Rémunération mensuelle brute (en euros)

Le TGA dépend de la classification de l'apprenti. Chez Renault, les apprentis qui préparent un bac+5 (diplôme d'ingénieur ou master) sont considérés dans le groupe 3 (voir fiche de paye sous le numéro de sécurité sociale), les apprentis qui préparent un diplôme inférieur (Bac pro ou BTS par exemple) dans le groupe 2. Pour le groupe 2, il faut retenir le TGA du coefficient 170 (soit 17626 euros en 2014) et pour le groupe 3 le coefficient 215 (soit 18253 euros en 2014).

En appliquant au TGA le pourcentage donné plus haut et en divisant par 12 mois, on obtient le « Total base 151.67 h » qui apparaît dans l'encart en haut à droite de la fiche de paye. Il faut lui appliquer le ratio 37.3 H / 35 H (puisque nous sommes présents plus de 35 heures par semaine sur site) et on obtient le « brut de référence » mensuel (proche du net pour les apprentis, non soumis aux cotisations sociales salariales).

## Salaires des Ingénieurs et cadres : quelques repères

La convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie fixe depuis 1972 des positions et des coefficients hiérarchiques pour votre carrière. Ces coefficients hiérarchiques correspondent à des appointements minimaux garantis négociés chaque année entre l'UIMM (le syndicat des patrons de la métallurgie) et les syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO).

### Ci-dessous, les appointements minimums pour 2017

#### Ce que dit la convention collective pour les ingénieurs et cadres débutants

Les Ingénieurs et Cadres débutants sont classés en position I coef 80 lors de l'embauche.

Chaque année d'étude supplémentaire au-delà de l'obtention du premier diplôme **est comptée comme une année d'expérience.**

Les Ingénieurs et Cadres débutants sont classés la première année d'expérience en fonction de l'âge.

Age	Coefficient
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans	8 points

Au bout de 3 ans d'expérience et quand le cadre a atteint 27 ans, il passe obligatoirement en position II au coefficient 100.

#### Ensuite, les ingénieurs et cadres évoluent de la façon suivante...

	Coefficient
Position II	100
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de 3 ans	114
Après une nouvelle période de 3 ans	120
Après une nouvelle période de 3 ans	125
Après une nouvelle période de 3 ans	130
Après une nouvelle période de 3 ans	135
Position repère IIIA	135
Position repère IIIB	180
Position repère IIIC	240

#### Appointements minimaux UIMM pour 2017 (brut annuel)

Positions et Coefficients	Appointements en €
Position I, coef 80	28 882
84	30 326
86	31 048
92	33 214
Position II, coef 100	36 103
108	38 991
114	41 157
120	43 323
125	45 128
130	46 933
Position IIIA, coef 135	48 739
Position IIIB, coef 180	57 487
Position IIIC, coef 240	76 649

Barème pour un forfait en jours sur l'année

Vous pouvez vérifier que votre forfait annuel est bien supérieur au tableau ci-dessus après avoir calculé la position et le coefficient auquel vous devez être en fonction de la convention collective. Vérifiez que la position et le coefficient calculés sont bien ceux indiqués sur votre feuille de paye. Pour les récents embauchés, vérifiez que votre coefficient est bien supérieur à 80 car tout cadre au forfait en jours sur l'année doit au moins être au coefficient 80.

Pour rappel, même si la direction semble ne vouloir jurer que par le « jobgrading » et la comparaison des « rémunérations » avec le panel opaque d'entreprises du cabinet Hay, c'est bien la convention collective de la métallurgie qui s'applique aux salariés Renault.

Si votre position ou votre coefficient n'est pas conforme à ce que vous avez calculé ou si votre forfait annuel est inférieur à l'appointement minimal 2017 auquel vous avez droit, vous êtes dans une situation anormale. N'hésitez pas à contacter un élu Ingénieur ou cadre CGT. [florent.grimaldi@renault.com](mailto:florent.grimaldi@renault.com) et [laurent.gardillou@renault.com](mailto:laurent.gardillou@renault.com)