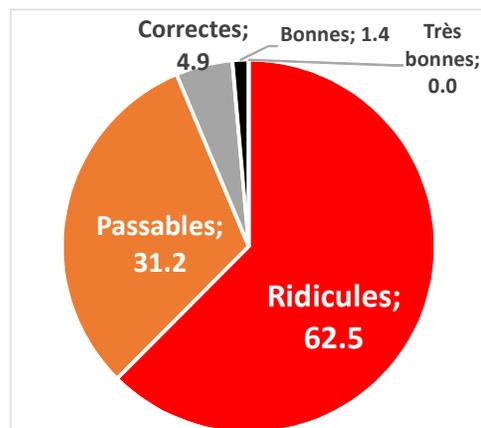


Résultats de l'enquête Salaires 2018

L'enquête Salaires a recueilli 310 réponses, essentiellement des salariés Renault de Lardy. Pour plusieurs catégories, cela permet de donner une tendance qui permettra à de nombreux salariés d'avoir un outil face à leur hiérarchie ou aux RH, notamment lors de l'annonce du plan de promotion.

Les commentaires laissés par les salariés à la fin de l'enquête ainsi que les réponses à la question concernant la perception des augmentations de salaires accordées par les directions d'entreprise montrent que le mécontentement est partagé par de nombreux salariés. Mais tant que ce mécontentement ne s'exprimera pas collectivement au travers de mobilisations, les directions continueront à bloquer les salaires ou à n'accorder que des augmentations ridicules par rapport aux milliards de bénéfices ou de dividendes versés aux actionnaires. Nous travaillerons dans les prochains mois comme par le passé à aider à l'organisation de cette réaction collective.

Au vu des résultats financiers 2017 de votre entreprise, trouvez-vous que les annonces d'augmentations de salaires (APR/ETAM : AGS 1% + AI 1,4% et Cadres : AI 2,4%) sont :



On se moque de nous !

Les augmentations sont ridicules. C'est de la provocation venant de la direction

On n'est pas des Moineaux, On veut pas des Miettes !!!

Ce qui pourrait être classé dans "Ridicule" est l'interressement

Les "augmentations" sont un manque de respect vis à vis de notre travail

Dépité voire dégoûté, après ça ils nous demandent de faire des efforts...

Des AGS au niveau de l'inflation et une part individuelle semble le bon compromis.

Résultats exceptionnels par contre ni les primes intéressements établissement ne le sont, pas plus que les augmentations. Cette situation est pathétique. Les actionnaires pourront se goinfrer encore et encore.

Ridicule également la prime intéressement aux bénéfices. Rappel 2004: 2 Mds de bénéfices, environ 3 salaires versés. 2018: 5 Mds de bénéfices et environ 1 salaire versé.

Encore une année où nous allons nous serrer la vis, dégoûté, qu'une hâte que cela explose

Les charges au quotidien augmentent (carburant, électricité, etc) mais nos salaires restent au même niveau.

Depuis mon embauche j'ai eu plus d'augmentation via les minima imposés par la convention que par Renault

Sentiment de disproportion d'augmentation de salaire entre les techniciens/cadres et le top management

Dans le même coefficient depuis 1999 !!!

Cette année était une année record pour l'entreprise, elle aurait dû l'être pour tous...

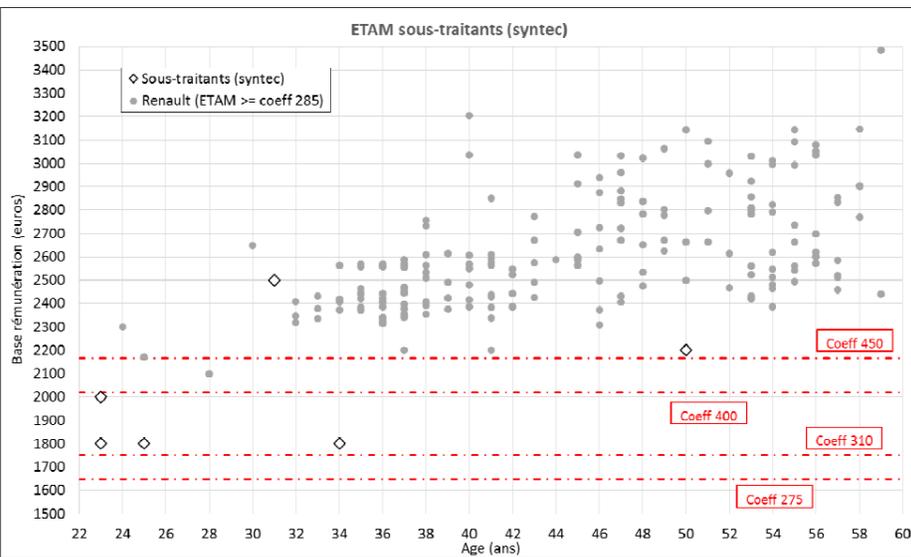
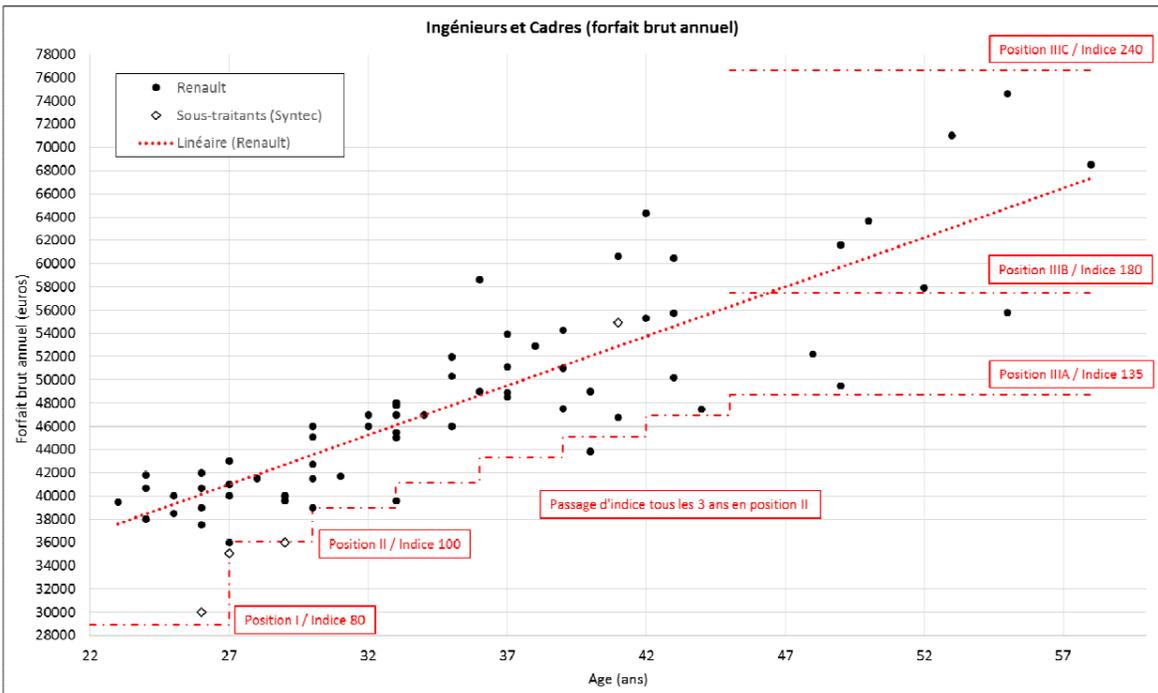
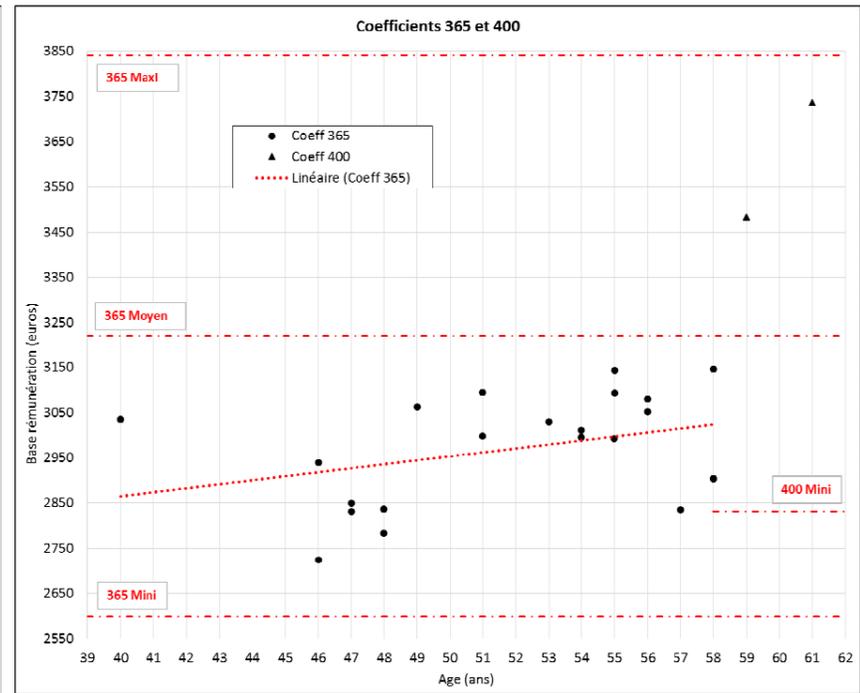
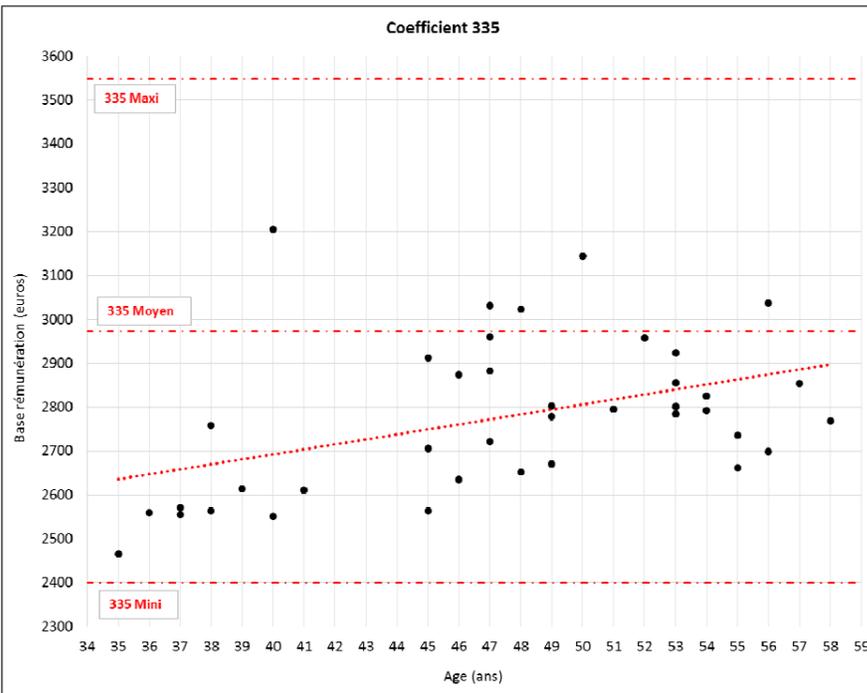
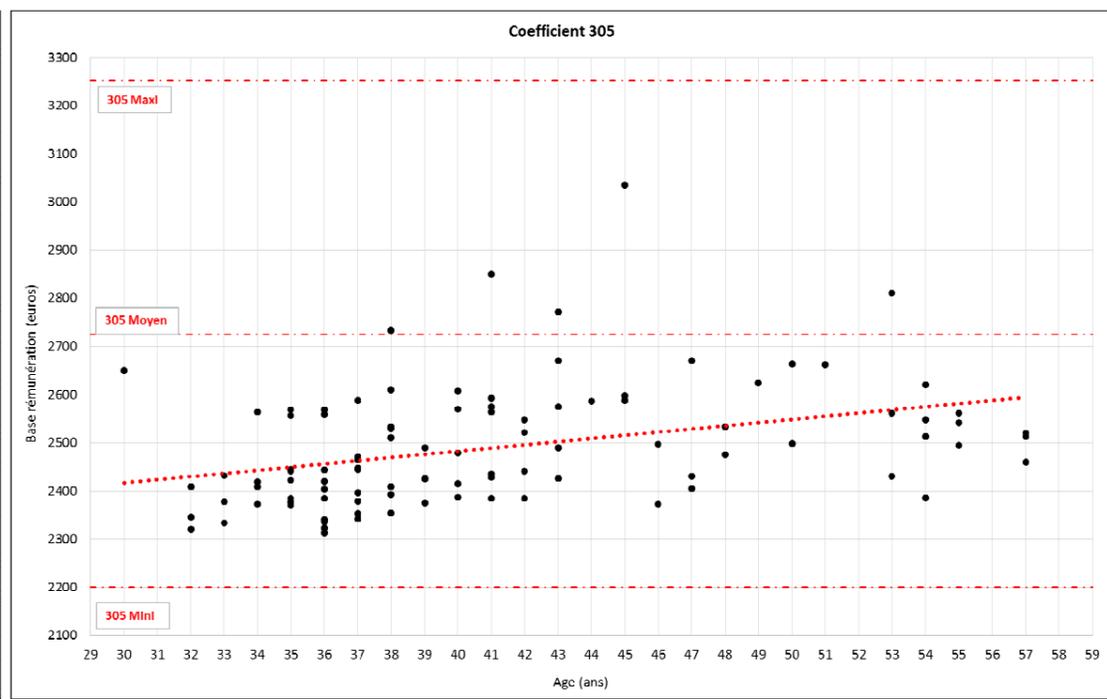
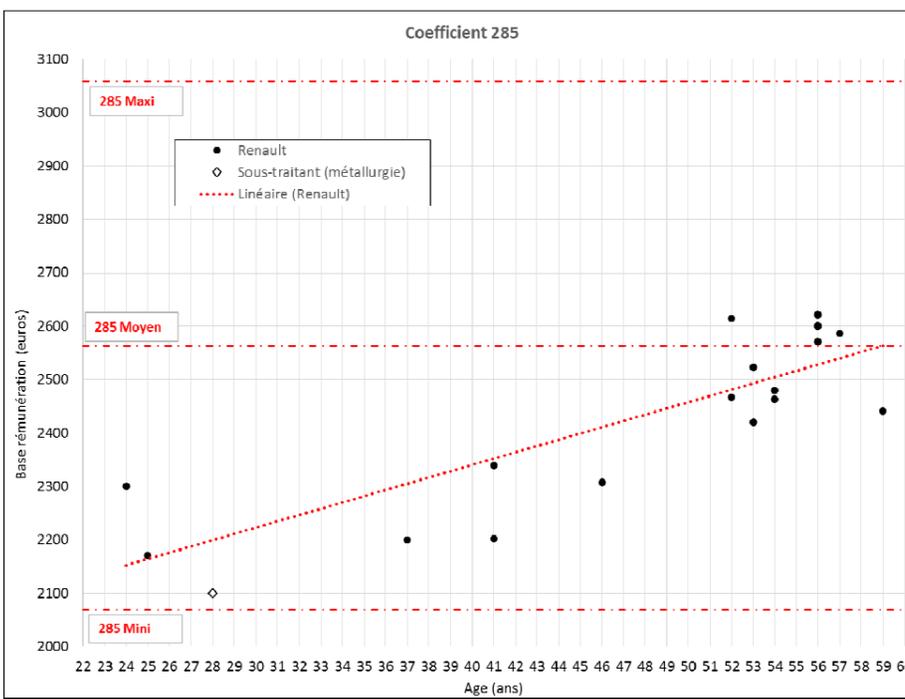
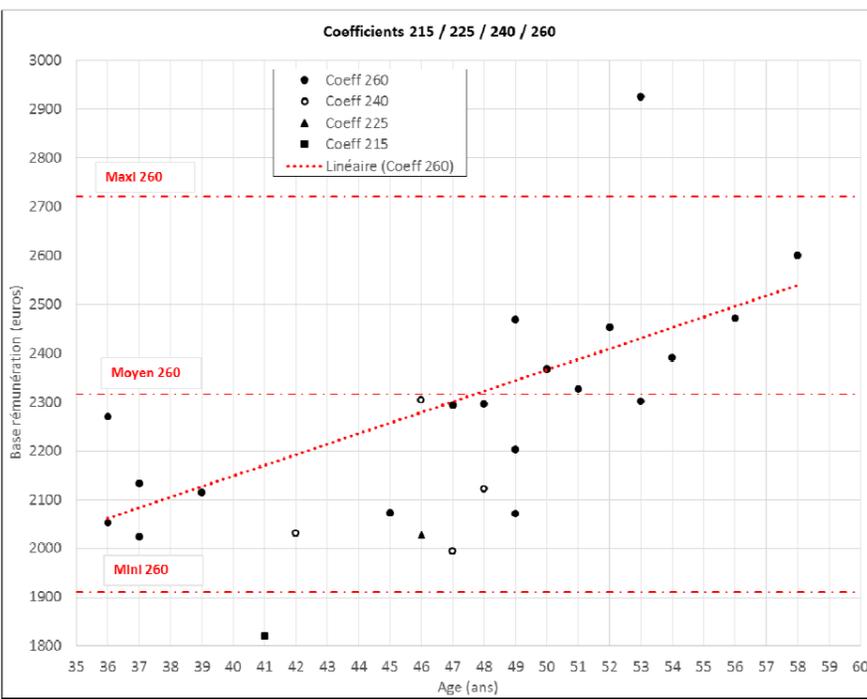
Nous sommes exploités au vu des bénéfices des grands groupes et de la rémunération des dirigeants et actionnaires.

Des résultats historiques, pour une prime ridicule en comparaison des autres années. AGS trop juste après plusieurs années sans rien. AI trop arbitraires en fonction de son CUET.

Contre les régressions sociales, c'est maintenant et tous ensemble qu'il faut s'y mettre : Renault ou prestataires, jeunes ou proches de la retraite, en grève et manifestation le 19 avril !

La CGT-Lardy appelle les salariés à faire grève jeudi 19 avril (appel couvrant la journée) pour s'opposer aux attaques contre les salariés. Public / Privé / Cheminots / Etudiants, tous ensemble !

Manifestation 14h Montparnasse à Place d'Italie



Voici les graphiques des coefficients 215/225/240/260, 285, 305, 335, 365/400 pour les Tech Pro / ETAM, des ingénieurs et cadres ainsi que des données des salariés sous-traitants relevant de la convention collective de la Syntec. Y sont indiqués les minima et maxima des différentes conventions collectives pour l'année 2017 (car l'enquête a été réalisée avant les revalorisations de début 2018).

Le faible pourcentage de femmes dans l'effectif de Lardy ne permet pas de détecter de décalage lié au genre avec les réponses que nous avons reçues. Pour les salariés des entreprises sous-traitantes, c'est le faible taux de réponse qui ne permet pas d'avoir des données suffisantes. Il faudra pour les prochaines enquêtes augmenter ce taux de réponses. Comme les autres questions (embauches, conditions de travail, etc.), la question des salaires nécessite de dépasser les divisions que les directions d'entreprise voudraient créer entre les salariés.

Vous trouverez en dernière page quelques éléments sur les grilles issues des conventions collectives avec les remises à jour connues de 2018. Cela permettra de voir que certaines règles ne sont pas respectées, notamment chez Renault, le « mini +5% » (au bout de 3 ans, un ETAM doit se trouver au-dessus du minimum de son coefficient +5%) ou des règles de passage des indices hiérarchiques des ingénieurs et cadres (tous les 3 ans en position II). Si vous êtes confrontés à l'une de ces situations, n'hésitez pas à contacter un élu de la CGT ou à envoyer un mail à cgt.lardy@renault.com.

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 **1^{er} Avril 2018**. Salaire de base (151,67H) : 35 heures.

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

Coeff.	Mini	+5% sur mini	Moyen	Maxi
240	1803.01	1893.16	2186.06	2569.11
250	1866.09	1959.39	2262.54	2658.99
260	1929.88	2026.37	2339.89	2749.89
270	1993.63	2093.31	2417.18	2840.72
285	2089.98	2194.48	2589.70	3089.41
300	2188.6	2298.03	2711.90	3235.19

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.

ETAM : Employés – Techniciens – Dessinateurs – Agent de Maîtrise

Coeff.	Mini	+5% sur mini	Moyen	Maxi
160	1518.47	1594.39	1800.60	2082.73
180	1529.45	1605.92	1813.62	2097.79
200	1737.67	1824.55	2060.53	2383.39
220	1737.71	1824.60	2060.58	2383.44
225*	1737.67	1824.55	2106.84	2476.01
240	1803.01	1893.16	2186.06	2569.11
255*	1807.24	1897.60	2191.19	2575.14
260	1929.88	2026.37	2339.89	2749.89
270*	1932.8	2029.44	2343.43	2754.05
270	1993.63	2093.31	2417.18	2840.72
285	2089.98	2194.48	2589.70	3089.41
300	2188.6	2298.03	2711.90	3235.19
305	2222.12	2333.23	2753.43	3284.74
335	2423.46	2544.63	3002.91	3582.36
365	2624.82	2756.06	3252.42	3880.01
400	2859.67	3002.65	<i>Déplafonné</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 APR et ETAM, du 24 juillet 1992 : 3^{ème} paragraphe / 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.

Salaires des Ingénieurs et cadres : quelques repères

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

Age	Indice
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

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

	Indice
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 2018 (brut annuel) – Attention : accord suspendu par la Direction Générale du Travail dans l'attente des chiffres de représentativité du 3^{ème} collège au niveau national

Positions et Coefficients	Appointements en €
Position I, coef 80	29 229
84	30 690
86	31 421
92	33 613
Position II, coef 100	36 536
108	39 459
114	41 651
120	43 843
125	45 670
130	47 496
Position IIIA, coef 135	49 324
Position IIIB, coef 180	58 177
Position IIIC, coef 240	77 569

Barème pour un forfait en jours sur l'année