

# Salaires, augmentations, primes et mobilités :

## Après 5 ans de Jobgrading, quel bilan ?



20/05/19

Institué chez Renault en 2014, le système de Jobgrading détermine une bonne partie du salaire de base, des augmentations individuelles, des primes de performance des Ingénieurs et cadres. Il a aussi un impact sur les mobilités car c'est un moyen pour la direction de rendre « attractifs » certains postes ou certains secteurs selon ses besoins.

**Egalement dans ce tract :**  
**Bilan du plan de promo +**  
**Grilles 2019 (APR/ETAM/**  
**Ingénieurs&Cadres)**

Ce ne sont plus les compétences et qualifications acquises au cours de la carrière qui sont déterminantes mais la cotation (en « niveau de responsabilité ») des postes occupés. Contrairement aux positions et indices de la convention de la métallurgie (à laquelle la direction doit encore se conformer), la cotation peut donc baisser en cours de carrière (par ex. avec une mobilité) !

Dernière étape, la rémunération du salarié est comparée à celle de salariés d'autres entreprises occupant des postes au même « niveau de responsabilité » d'une façon totalement opaque puisque la direction Renault ne donne aucun détail, ni sur le secteur d'activités de ces entreprises, ni sur les postes en question. Pour les cabinets de consulting étasuniens qui ont inventé ces techniques (Hay Group racheté par Korn Ferry chez Renault), aucun problème à comparer nos postes à des postes de chez Carrefour, Auchan, PMU, Disneyland, Bonduelle ou Nespresso... what else ?

**Pour l'instant ce système se limite aux cadres chez Renault mais, au niveau de la branche de la métallurgie, un système qui s'en inspire est en cours de mise en place pour tous les salariés !**

**Principal critère de cotation : l'atteinte des résultats de l'entreprise**

Chaque poste ou fonction est coté dans l'entreprise selon 3 critères :

1. La contribution à l'atteinte des résultats de l'entreprise
2. Le niveau de complexité pour atteindre ces résultats
3. Le niveau de connaissances et d'expérience requis pour le tenir

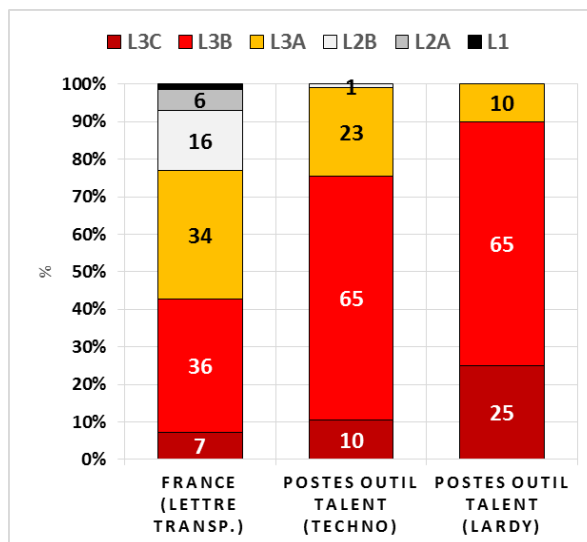
Dans le contexte actuel, ce sont donc les objectifs de résultats à court terme de l'entreprise qui pèsent le plus dans la cotation des postes. Le risque est grand de sous-évaluer les postes orientés vers le long terme ou ceux permettant de mettre « de l'huile dans les rouages » sans contribution chiffrée aux résultats.

**Voir ci-dessous la situation au moment de la mise en place du Jobgrading (extrait de la plaquette direction) :**

Famille de Métiers	Spécialiste métier, Management & 1 <sup>er</sup> niveau d'Expertise			Senior Management & Senior Expertise		Top Management & Top Expertise	
	PPC	CUET Spécialiste Logiciel	Ingénieur Synthèse Technique	Ingénieur Synthèse Technique	Chef de service	Dir. Métier DGT	Direction Générale
INGENIERIE							
EXPERTISE		Référent	Référent Senior	Expert		Expert Leader	
	<b>L3C</b>	<b>L3B</b>	<b>L3A</b>	<b>L2B</b>	<b>L2A</b>	<b>L1B</b>	<b>L1A</b>

Depuis, l'opacité règne. Nous avons ainsi demandé plusieurs fois à la direction locale de fournir le nombre de postes L3C/B/A, L2B/A à Lardy mais elle n'a jamais répondu. Les seuls chiffres disponibles sont fournis dans la « lettre de transparence » annuelle et concernent l'ensemble de Renault en France.

Les postes mis à disposition pour les mobilités internes sous « talent » peuvent donner un aperçu de la différence de « grading » entre les postes de Lardy et du Technocentre, voir graphique ci-contre. On peut en déduire qu'il y a probablement plus de postes L3C à Lardy et plus de postes L3A au Technocentre ! Et pour les postes L2, c'est encore plus secret...



**UGICT Ingénierie Lardy**  
 Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

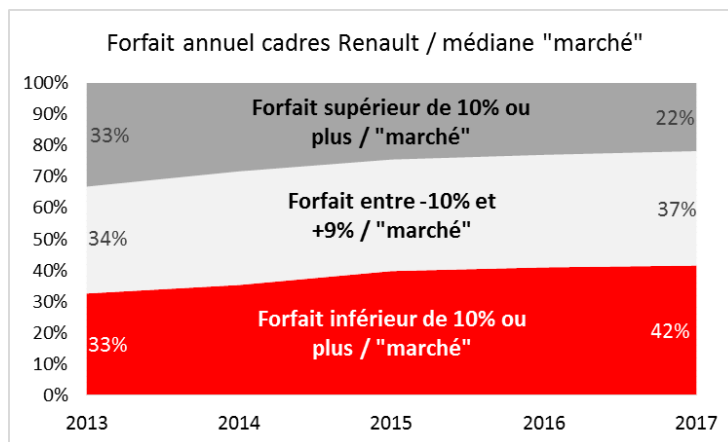
## Après 5 ans de Jobgrading, les salaires Renault ont baissé par rapport au marché !

L'étude des lettres de transparence depuis la mise en place du Jobgrading montre également une évolution notable : **il y a de plus en plus de cadres Renault en dessous de la médiane du marché et de moins en moins au-dessus de la médiane**, voir graphique ci-dessous.

Alors que la situation était équilibrée en 2013, il y a maintenant plus de cadres qui ont des salaires significativement plus faibles que le « marché » (+10%) et moins de cadres qui ont des salaires plus élevés que le « marché » (-10%). **Voilà le bilan des 5 années de Jobgrading !**

Lors de l'annonce des plans de promotion, **l'outil a été utilisé pour justifier d'une absence d'augmentation** auprès de certains salariés dont le salaire aurait été trop élevé par rapport à leur poste. Mais que la direction fasse la transparence sur ce « marché » ! A qui sommes-nous comparés ? La direction a-t-elle comme objectif de poursuivre la baisse de nos salaires par rapport à ce fameux « marché » ?

Le système de cotation détermine également la moyenne des primes de performance pour chaque « grade », cette prime versée en avril étant proportionnelle au forfait annuel. Et bien sûr, plus on monte dans le « grading », plus le pourcentage augmente : **un bel exemple d'accroissement des inégalités !**



Ainsi, cette année, les cadres L3C et L3B avaient une prime moyenne de 5.25% de leur forfait (Part Variable France), les L3A une moyenne de 7.5% (Part Variable France + contribution Groupe) et les L2/L1 une Part Variable Groupe (PVG) dont le montant moyen est toujours gardé extrêmement secret...

## Un système qui contribue au blocage des mobilités, voire aux démissions ?

Pour plusieurs cadres embauchés il y a déjà quelques années, la mise en place du système a pu conduire à vivre une situation étrange : une régression dans la carrière. Ainsi, lors d'une mobilité, des cadres ont changé de secteur et se sont retrouvés sur des postes de cotation plus faible que leur poste précédent, un passage L3A à L3B ou L3B à L3C par exemple. Pourtant l'expérience acquise sur leur poste précédent ne s'est pas envolée

du fait de leur mobilité ! Le système contribue en réalité à maintenir les cadres sous pression tout au long de leur carrière, en tentant d'empêcher que les compétences qu'ils acquièrent leur permettent d'être en situation de force pour les plans de promotion. Pour l'instant, le « dé-grading » ne peut pas s'accompagner d'une régression du salaire car, dans la convention actuelle de la métallurgie, on ne peut que progresser (voir page suivante). Mais, avec la référence au « marché » pour chaque niveau de responsabilité, tout le monde a bien compris que, pour avoir une réelle évolution salariale, il faut espérer monter dans les « grades ».

Pour les mobilités, cela complique une situation déjà complexe : certains postes sous-évalués sont délaissés et il y a de véritables embouteillages pour certains postes. Ce constat, de nombreux jeunes embauchés l'ont fait rapidement : cela peut expliquer que plusieurs d'entre eux ont démissionné après quelques petites années passées chez Renault, voyant leur avenir professionnel bouché.

Le Jobgrading n'est qu'un des outils utilisés par les RH pour mettre en œuvre la politique décidée par la direction générale. Cependant, il a des conséquences importantes sur la situation concrète des salariés cadres de Renault : salaire de base, augmentations et prime de performance, mobilités.

Au bout de 5 années d'application, on peut en tirer un premier bilan négatif puisqu'il contribue à accroître grandement les inégalités entre quelques cadres qui ont une forte progression et la grande majorité des ingénieurs et cadres qui se voient soumis pendant toute leur carrière à une forte pression, ne serait-ce que pour obtenir des augmentations continues de leur salaire.

Du point de vue collectif, la situation n'est pas beaucoup plus reluisante. En 5 ans de Jobgrading, les salaires des cadres chez Renault ont baissé par rapport aux autres entreprises servant de base au système de comparaison Korn Ferry / Hay. Le Jobgrading est un outil idéal pour piloter la mise en œuvre des politiques d'augmentations salariales au rabais de Renault.

**Face à cela, espérer s'en sortir individuellement reste illusoire. Que nous soyons cadres, ETAM ou APR, c'est en obtenant des Augmentations Générales de Salaires dignes de ce nom que nous verrons nos salaires rattraper les années de serrage de ceinture.**



## Salaires des Ingénieurs et cadres : quelques repères

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

Légalement, l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres Renault est encadrée par la Convention Collective de la Métallurgie, aussi bien en termes de positions (Cadre I, II, IIIA,...) que de salaire (à chaque indice correspond un salaire minimum que l'entreprise est obligée de respecter).

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 ou 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

#### Appointements minimaux UIMM pour 2019 (brut annuel)

Positions et Coefficients	Appointements en €
Position I, coef 80	29 843
84	31 335
86	32 081
92	34 319
Position II, coef 100	37 303
108	40 287
114	42 526
120	44 764
125	46 629
130	48 494
Position IIIA, coef 135	50 359
Position IIIB, coef 180	59 398
Position IIIC, coef 240	79 198

### 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

Barème pour un forfait en jours sur l'année

- Conseils :**
- Vérifiez en consultant votre fiche de paie que vous êtes au bon indice (en haut à gauche sur la fiche de paie), notamment le passage tous les 3 ans à l'indice supérieur en cadre II
  - Vérifiez que votre forfait annuel (en haut à droite de la feuille de paie) soit supérieur au minimum garanti par votre position et indice.

Si vous notez des écarts concernant votre situation, nous vous incitons à contacter les élus CGT qui vous aideront à faire valoir vos droits ([cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)). Il ne faut surtout pas laisser dériver votre situation car on ne peut remonter ensuite devant les Prud'hommes que sur 3 ans.

## Bilan plan de promotion I&C (chiffres direction)

Pour rappel, les cadres ne bénéficient pas des Augmentations Générales de Salaires. Cependant, le niveau moyen de leurs Augmentations Individuelles est discuté pendant les Négociations Annuelles Obligatoires et est depuis plusieurs années égal aux AGS+AI des ETAM.

#### Augmentations Individuelles (moyenne de 2.8%) :

- 2.6% avec les préconisations de l'outil utilisé par les hiérarchiques
- 0.2% en plus pour les augmentations >5% (« talents » et repositionnement)

Augmentations	0%	1.5% et 2%	2.5% et 3%	5%	7% et + (repositionnements)
Répartition	8.8%	29.3%	43.1%	10.8%	8%

#### Prime de performance (en % du forfait annuel) :

Montant en % du forfait	0%	3% à 3.9%	4.2% à 5.1%	5.4% à 6.3%	6.6% à 7.5%
Répartition	1%	9%	35%	49%	5%

Les I&C « gradés » L3A perçoivent 2.22% supplémentaire.

Pour les L2 et L1, la prime PVG (Part Variable Groupe, ex-PPG) est gardée secrète...



## En tant que Tech Pro ou ETAM, 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<sup>er</sup> Avril 2019. Salaire de base (151,67H) : 35 heures.

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

Coeff.	Mini	Mini +5%	Moyen	Maxi
240	1 828.25 €	1 919.66 €	2 216.66 €	2 605.07 €
250	1 892.22 €	1 986.83 €	2 294.22 €	2 696.22 €
260	1 956.90 €	2 054.75 €	2 372.65 €	2 788.39 €
270	2 021.54 €	2 122.62 €	2 451.02 €	2 880.49 €
285	2 119.24 €	2 225.20 €	2 625.95 €	3 132.66 €
300	2 219.24 €	2 330.20 €	2 749.86 €	3 280.48 €

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	Mini +5%	Moyen	Maxi
160	1 546.22 €	1 623.53 €	1 833.51 €	2 120.80 €
180	1 554.45 €	1 632.17 €	1 843.27 €	2 132.08 €
200	1 640.59 €	1 722.62 €	1 945.41 €	2 250.23 €
220	1 762.71 €	1 850.85 €	2 090.22 €	2 417.73 €
225 (*)	1 762.67 €	1 850.80 €	2 137.15 €	2 511.63 €
240	1 828.25 €	1 919.66 €	2 216.66 €	2 605.07 €
255 (*)	1 832.54 €	1 924.17 €	2 221.87 €	2 611.19 €
260	1 956.90 €	2 054.75 €	2 372.65 €	2 788.39 €
270 (*)	1 959.86 €	2 057.85 €	2 376.23 €	2 792.60 €
270	2 021.54 €	2 122.62 €	2 451.02 €	2 880.49 €
285	2 119.24 €	2 225.20 €	2 625.95 €	3 132.66 €
300	2 219.24 €	2 330.20 €	2 749.86 €	3 280.48 €
305	2 253.23 €	2 365.89 €	2 791.98 €	3 330.72 €
335	2 457.39 €	2 580.26 €	3 044.95 €	3 632.51 €
365	2 661.57 €	2 794.65 €	3 297.95 €	3 934.33 €
400	2 899.71 €	3 044.70 €	Déplafonné	

Le Mini+5 % 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<sup>ème</sup> 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.

## Bilan plan de promotion ETAM (chiffres direction)

Les augmentations individuelles des ETAM sont en moyenne de 1.2% (+0.2% ancienneté).

Augmentations individuelles	0%	1%	1.5%	2%	2.5%	3% et + (repositionnements)
Répartition	25.25%	30.35%	19.89%	15.25%	0.8%	8.46%

**Prime de performance :**

Primes individuelles	Pas de prime	500€	1000€
Répartition	60%	28%	12%

Bénéficiaires Prime	AI + prime
40%	25.32%

Pour justifier l'absence de promotion au coefficient supérieur, la hiérarchie prétexte parfois que le salaire sera trop faible par rapport aux barèmes de ce coefficient. On pourrait déjà répondre qu'il suffirait d'utiliser les « plots » de repositionnement prévus par le plan de promotion de cette année (plots entre 5 et 10%). Mais en plus, il ne s'agit que de préconisations Renault, ce ne sont pas des dispositions contractuelles.

**Si vous êtes en dessous du mini+5% après 3 ans dans le même coefficient, si vous êtes bloqués dans le même coefficient depuis trop d'années, n'hésitez pas à contacter un élu CGT (ou par mail [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com)).**

