

Dérive ultra-individualiste de la politique salariale

Ce que tout salarié doit savoir des plans de promotion

Les « évaluations-bilans » de fin d'année ont laissé à plusieurs salariés un arrière-goût de procès par contumace. Leur positionnement dans la nouvelle grille « 9 cases » (nouvelle lubie qu'un cabinet de consulting a dû revendre à toutes les sauces à la direction de Renault) était prédéterminé avant l'entretien et tous les éléments factuels qu'ils ont pu amener n'y ont rien changé.

Cette situation, déjà répandue les années précédentes, s'est systématisée cette année par l'imposition stricte de quotas pour le positionnement dans chacune des cases et par un lien mécanique entre ce positionnement et le résultat du plan de promotion. La direction fait mine de croire à sa « réalité alternative » en CSE en niant l'existence de quotas (les « fake news » sont décidément à la mode...), les RH font passer aux hiérarchiques le message que leur poste dépend de leur silence mais les informations circulent encore : vous trouverez dans ce tract les éléments essentiels de la « campagne de révision des rémunérations » 2022.

La volonté est claire : ceux qui seront « récompensés » en avril 2022 sont ceux qui auront montré qu'ils ont fait bien plus que leurs collègues ou ceux qui auront défendu, justifié ou appliqué fidèlement les orientations de la direction générale. Notre travail hautement collaboratif se résume, pour les idéologues de l'ultra-individualisme aux manettes, à un « *chacun pour soi et tant pis pour les autres* » destructeur et à un contrôle de notre liberté de pensée et d'expression au quotidien. Une dérive autoritaire qui a déjà des conséquences délétères et à laquelle il faut opposer tout le « collectif » que nous construisons au travers de nos échanges et mobilisations.

Nous n'avons rien à gagner à cette individualisation à outrance. Au moment où tous les prix augmentent, il faut que nos salaires à tous augmentent. C'est pourquoi la CGT revendique des AGS (Augmentations Générales des Salaires) pour tous et qui permettent de rattraper également notre pouvoir d'achat perdu ces dernières années.

« Dis-moi dans quelle case tu es et je te dirai combien tu auras »

La complexification extrême des explications et outils du plan de promotion 2022 cache une réalité très simple : le positionnement dans le « 9 cases » de l'évaluation de fin d'année en détermine la plupart des résultats. Rappelons que ce « 9 cases » a pour abscisse l'atteinte des résultats et pour ordonnée le « comportement ». Pour les ETAM, les règles ne laissent que peu de latitude aux hiérarchiques :

- Augmentations individuelles de 0% pour la moitié des salariés et de 2% à 6% (par palier de 0.5%) pour l'autre moitié
- Prime de performance : 0 € pour 30% des ETAM, 400 € pour 27%, 700 € pour 35% et 1000 € pour 8%.

Dans les 2 cas, des orientations claires sont données par un « 9 cases » proposé par les RH. Et ce tableau n'est pas qu'une « proposition », le fait d'être dans les cases « contribution limitée » ou « insuffisante » conduit au 0 pour la prime et l'augmentation ! Élément notable également : si un hiérarchique considère qu'un salarié n'a pas rempli ses objectifs professionnels mais qu'il a bien accepté et propagé le discours de la direction générale, il le met dans la case « 1- forte contribution » et lui donne une prime. Par contre,

PROPOSITION CRR 2022 ETAM

↑ Comportement professionnel ↑	Va au-delà des attentes	1- Forte contribution 0% d'augmentation 400€ de prime	2- Excellente contribution 4.5% d'augment. 700€ de prime	3- Contribution exceptionnelle 5.5% d'augment. 1000€ de prime
	Répond aux attentes	4- Contribution limitée 0% d'augmentation 0€ de prime	5- Forte contribution 0% d'augmentation sauf promo coeff (augm. 3%) + quelques salariés avec augm. 2% 400€ de prime	6- Excellente contribution 4.5% d'augment. 700€ de prime
	Est en dessous des attentes	7- Contribution insuffisante 0% d'augmentation 0€ de prime	8- Contribution limitée 0% d'augmentation 0€ de prime	9- Contribution limitée 0% d'augmentation 0€ de prime
		Certaines actions réalisées	Réalisées	Au-delà des réalisations attendues
		←-----→ Atteinte des objectifs		



si un hiérarchique considère qu'un salarié a dépassé ses objectifs mais qu'il a défendu ses opinions techniques (ou son métier) de façon trop virulente ou qu'il a exprimé un désaccord vis-à-vis d'une décision de l'entreprise, il peut le mettre dans la case « 9- contribution limitée », ce qui bloquera son salaire et lui sucrera sa prime. Cela en dit long sur ce que la direction voudrait nous imposer !

Pour finir, l'existence des quotas dans chaque case au moment des bilans de fin d'année est confirmée par ces informations : il fallait 30% des ETAM dans les cases « contribution limitée » ou « insuffisante » puisqu'il y a 30% d'entre eux qui auront 0 € de prime ; 27% en « forte contribution », ce qui donne droit à 400 € de prime ; 35% en « excellente contribution » pour la prime de 700 € ; 8% en « contribution exceptionnelle » pour la prime de 1000 €.

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Pour les cadres, les choses vont encore plus loin dans l'individualisation et l'importance de la prime de performance. Celle-ci est même rebaptisée « part variable » pour tous les cadres. Mais bien sûr, elle est loin d'être du même ordre de grandeur pour les cadres « de base » et les cadres dirigeants. Alors que les salaires entre la base et le sommet sont déjà forts différents, la « part variable » représente en moyenne actuellement 6% du salaire annuel pour les cadres L3B et L3C, 8% pour les L3A (CUET), 20% pour les cadres L2B et L2A (chefs de service) et jusqu'à 150% pour le Directeur Général L. De Meo !

A partir de ces moyennes, un facteur multiplicatif est appliqué pour chaque cadre en fonction de son positionnement dans le « 9 cases » (comme par hasard !) :

- Contribution insuffisante : 0 => 0 € de « part variable »
- Contribution limitée : 0.3 à 0.8 => 1.8% à 4.8% de « part variable » pour les cadres L3B et L3C
- Forte contribution : 0.8 à 1.2 => 4.8% à 7.2% de « part variable » pour les cadres L3B et L3C
- Excellente contribution : 1.1 à 1.3 => 6.6% à 7.8% de « part variable » pour les cadres L3B et L3C
- Contribution exceptionnelle : 1.2 à 1.5 => 7.2% à 9% de « part variable » pour les cadres L3B et L3C

Mais pour simplifier encore le tout, deux autres facteurs multiplicatifs (entre 0 et 1.5) sont appliqués en fonction des résultats du Groupe et ceux de la Marque ou du Métier (basés sur des indicateurs financiers). Tout cela peut conduire à annuler la part variable des cadres et fait que le pourcentage exact ne sera connu qu'au moment de l'annonce du plan de promo.

Mesures salariales pour les cadres de l'ingénierie - Révision du forfait

Pour les augmentations de salaires, le budget moyen à la main des hiérarchiques est encore plus faible que pour les ETAM (1.2%) et le premier plot d'augmentation a été augmenté à 3%. La conséquence est que **2/3 des cadres n'auront pas d'augmentation cette année !** Pour le dernier tiers, les augmentations seront comprises entre 3% et 6% (par pas de 0.5%), sauf pour 6% des cadres qui pourront bénéficier d'un budget spécifique au niveau Directeur Métier (les augmentations pouvant dépasser les 8% dans ces cas-là). Les cadres placés dans les cases « contribution insuffisante » et « limitée » n'auront pas d'augmentation.

Les différents arbitrages seraient pris d'ici la fin mars et les plans de promotion seraient annoncés aux salariés entre la mi et la fin avril. Sur ces questions comme sur toutes celles qui concernent nos emplois, nos salaires et nos conditions de travail, partageons les informations, discutons, ne restons pas isolés !

Une enveloppe à 2.6% qui se transforme en 1.45% ou 1.2% de plan de promo moyen...

Rappel d'un point essentiel : la direction a gonflé de façon grossière le montant de « l'enveloppe » globale des augmentations pour faire croire que celles-ci compenseraient (presque) l'inflation officielle (affichée à 2.8%... avant la guerre en Ukraine). Ainsi, les 2.6% « d'enveloppe globale » pour les ETAM comprennent 0.7% en lien avec les actions gratuites (dans le cas où le salarié en prend 12 et alors qu'elles sont bloquées pendant 5 ans !), 0.2% d'augmentation du budget de la prime de performance individuelle (quel rapport avec le salaire ?) et 0.2% en lien avec l'ancienneté (donc obligatoire mais qui ne concerne pas tout le monde). L'augmentation individuelle moyenne ne serait donc que de 1.5% (en réalité **1.45% à la main du « manager »** car il y a un budget spécifique de 0.05% pour les jeunes techniciens ou les APR récemment promus ETAM).

Pour les cadres, la situation est proche : les 2.6% affichés se transforment en 1.9% sans les actions « gratuites » ; en 1.8% sans un budget supplémentaire pour la part variable ; en 1.35% sans l'abondement décidé au niveau des directions Métier ; et finalement en **1.2% à la main du « manager »** sans le budget « spécifique » (égalité Hommes/Femmes, mandatés, jeunes embauchés).

Il suffit d'ajouter que les premiers « plots » d'augmentation individuelle sont volontairement placés « haut » (2% pour les ETAM et 3% pour les cadres) pour comprendre que le 0% d'augmentation de salaire sera le lot de bon nombre d'entre nous !

