

**Raffineurs, énergéticiens, cheminots, éboueurs, dockers, etc.**

# La grève est reconduite dans plusieurs secteurs : étendons-la !

**Pas besoin de connaître le vote de quelques députés et sénateurs, celui de l'immense majorité de la population est clair : les 64 ans, c'est non !**

Sans aucune surprise, les sénateurs ont validé le recul de l'âge légal de la retraite de 62 à 64 ans, durcissant même certaines mesures. Le « parcours » parlementaire se poursuit mercredi avec la « commission mixte paritaire » entre Assemblée et Sénat dans l'objectif, pour le gouvernement, de déboucher sur un texte unique entre les deux chambres. Macron et le gouvernement devront décider mercredi 15 ou jeudi 16 mars s'ils utilisent le 49-3 pour forcer les choses à l'Assemblée ou s'ils font « confiance » à leur majorité relative et aux voix des députés de droite. **Dans tous les cas, comme depuis le début, nous n'attendons rien de ce « parcours » parlementaire qui n'a pour but que de faire croire à une adoption « démocratique » d'une réforme pourtant rejetée par une majorité écrasante de la population.**



L'enjeu n'est pas dans les rangs (parfois clairsemés) des députés et sénateurs mais dans ceux (bien plus fournis) des travailleurs mobilisés, en particulier ceux qui sont partis en grève reconductible. Et là, ça tient le coup. **Les raffineurs, les énergéticiens, les cheminots, les éboueurs et les dockers font la démonstration que, sans les salariés, l'économie ne peut pas tourner.** Une évidence qui prend réalité grâce à la grève qu'ils mènent et qu'il nous faut étendre à tous les secteurs de l'économie.

**Pour les faire céder, il faut s'y mettre tous ensemble !**

Le moyen de faire céder Macron et son gouvernement, c'est de contraindre le grand patronat et le MEDEF à leur demander de retirer leur réforme. Parce que celle-ci va leur coûter plus cher en grèves, en blocages, en désorganisation de l'économie que ce qu'elle peut leur rapporter en poursuite des exonérations sociales, des réductions d'impôts, des aides aux grandes entreprises, etc. **Pour cela, il faut que nous soyons plus nombreux en grève et que nous maintenions la pression par des mobilisations massives et des actions déterminées.**

La CGT-Lardy lance un appel à la grève pour toute cette semaine afin de permettre à tous les salariés de participer :

\* **Le mercredi 15 mars, à la grève interprofessionnelle nationale et à la manifestation à Paris** (14h Invalides)  
L'intersyndicale CGT / CFE-CGC / SUD de Lardy met à disposition des cars partant de Lardy (12h30 devant le CE, 5 € de participation minimum) – Inscription par mail [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) ou, ce midi, à la descente du restaurant d'entreprise.

\* Aux actions locales prévues, notamment le **jeudi 16 mars à Brétigny-sur-Orge avec les cheminots et d'autres professions**

## Augmentations individuelles 2023 : le miroir aux alouettes se brise déjà

Les hiérarchiques ont été mis au courant de la « campagne de révision des rémunérations 2023 », le plan de promotion. Pour rappel, la direction a affiché 0,5 % d'augmentation individuelle (AI) pour les APR (et 4 % d'augmentation générale des salaires AGS), 1,5 % d'AI pour les ETAM (avec AGS 3%) et 5 % d'AI pour les cadres (avec 0 % d'AGS).

Techniquement, les hiérarchiques disposent de 2 outils différents, un pour remplir leurs desiderata pour le plan de promotion des ETAM et un autre pour les cadres. Les outils vérifient que le budget global est respecté au

niveau de l'UET pour les cadres et du service pour les ETAM, au sujet de l'augmentation individuelle comme des primes de performance. Mais ils doivent aussi respecter une « *cohérence avec les appréciations de l'entretien individuel* ». Or celles-ci sont soumises à des quotas de plus en plus stricts et imposés à des niveaux hiérarchiques de plus en plus éloignés du terrain.

Concrètement, cela veut dire que l'imposition de quotas sur les notations des salariés (de « contribution insuffisante » à contribution « exceptionnelle ») réduit drastiquement les marges de manœuvres de hiérarchiques directs. De plus en plus, le plan de promotion découle de quotas déterminés à l'avance et appliqués dans des conditions de plus en plus occultes par des chefs de service voire des directeurs.

### Quotas 2022

Contribution exceptionnelle	10%
Excellente contribution	20%
Forte contribution	55%
Contribution partielle	10%
Contribution insuffisante	5%

Eléments issus de plusieurs témoignages de hiérarchiques =>

## Pour les ETAM

### Augmentations individuelles :

Il faut que la moyenne des augmentations individuelles d'un service soit égale à 1.5%. Mais dans le même temps, le premier palier d'augmentation est à 2% ! Et les autres vont jusqu'à 6% par palier de 0.5%. Avec les quotas qui ont été fixés pour les entretiens 2022 (voir le tableau ci-dessus), cela veut dire que, si le ou les salariés d'une équipe en « contribution exceptionnelle » ont une augmentation de 6% et ceux en « excellente contribution » une augmentation de 3%, seule la moitié de ceux qui sont en « forte contribution » auraient une augmentation individuelle (de 2%). Les autres, comme ceux en contribution « partielle » ou « insuffisante », auront 0%.

### Prime de performance individuelle :

30% n'en auront pas, cela veut dire ceux en contribution insuffisante, une bonne partie de ceux en « contribution partielle » et une partie de ceux en « forte contribution ». Pour le reste, les quotas sont fixés (voir extrait du kit manager CRR ETAM ci-contre). La prime sera versée fin avril.

3 niveaux de primes pour maximum 70% des ETAM :

1 000 € Pour maximum 8% de la population

700 € Pour maximum 35% de la population

400 € Pour maximum 27% de la population

Pas de prime si contribution insuffisante, prime maxi de 400€ si contribution limitée

## Pour les cadres

### Augmentations individuelles :

Le budget « à la main » des CUET n'est pas de 5% mais de 4% ! Les augmentations sont déterminées par la matrice ci-contre extraite du kit manager CRR Cadres : un axe basé sur la notation (il suffit de traduire de l'anglais...) et un autre basé sur le « compar-ratio », l'outil du cabinet de conseil Hay déjà utilisé par la direction pour nous dire que nous sommes mieux payés que dans d'autres entreprises (l'outil consiste à comparer, de manière opaque, notre rémunération individuelle à des salariés de même « niveau de responsabilité » mais d'entreprises et de secteurs différents). Dans tous les cas, le premier « plot » d'augmentation est de nouveau à 2%.

	Below Range	Starting Range	At Range	Upper Range	Above Range
Outstanding	7%	5,5%	5%	4%	3,5%
Excellent	5,5%	4,5%	4%	3,5%	3%
Strong	4,5%	4%	3,5%	3%	2,5%
Limited	2%	2%	0 (2% possible)		
Insufficient	0 (pas d'AI)				

+/- 2% avec mini 2%

CRR 2023 Cadres

### « Rémunération variable » :

Les notations déterminent également un des facteurs multiplicatifs débouchant sur la prime versée individuellement en avril avec des fourchettes et des points moyens. Les autres facteurs multiplicatifs dépendent de l'atteinte des résultats groupes et des KPI par « Fonction ». Le tout s'applique à un pourcentage de la rémunération annuelle (6% pour ceux sur poste L3C et L3B, 8% pour les L3A par exemple, 15 à 20% pour les L2B et L2A...). De l'ingénierie RH de haut vol...

INDIVIDUAL BONUS PAYOUT GUIDELINES		Midpoint guide rounded Prefill to respect budget at 100%
1 - Outstanding contribution	from 135% to 150%	140%
2 - Excellent contribution	from 120% to 130%	125%
3 - Strong contribution	from 80% to 115%	95%
4 - Limited contribution	from 25% to 75%	50%
5 - Insufficient contribution	from 0% to 10%	5%

Modifiable dans le respect de la guide par palier de 5%

**Bilan pour la CGT-Lardy :** si certains avaient des illusions sur la « reconnaissance » que la direction allait nous octroyer dans ces périodes de travail complexes, les voilà servis ! Avec une inflation aux alentours de 6%, une hausse des prix des produits alimentaires à 14% en janvier et un mois de mars qui s'annonce encore pire, les augmentations générales de salaires sont largement insuffisantes (voire nulles pour les cadres !). Et ce ne sont pas les « saupoudrages » des AI qui vont résorber le problème pour l'immense majorité des salariés. C'est bien avec un déficit de plusieurs % de « pouvoir d'achat » que la direction voudrait nous faire vivre 2023.

**Pour nous, ce n'est pas acceptable. Nous exigeons de véritables augmentations de salaires pour tous !**

Contact : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL  
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

