



Parlons salaires

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les mesures salariales pour 2024 ont commencé le 26 janvier. Selon le calendrier fixé par la direction, elles doivent se terminer jeudi 15 février... soit opportunément le jour de l'annonce des résultats financiers et de la prime d'intéressement.

Ces NAO se déroulent dans un contexte très perturbé :

- Entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, nouvelle classification des emplois, nouvelle grille des Salaires Minima Hiérarchiques (SMH)...
- Entrée en vigueur du nouveau « socle social », nouvelle structure de rémunération pour les salariés non-cadres...
- Démantèlement de Renault et transfert de 11000 salariés dans les filiales Ampere sas, ST, Cléon et Electricity.
- Forte inflation : 4,9% selon l'INSEE en 2023 et même 5,7% selon l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) qui permet une comparaison avec les autres pays européens.

Tous dans le même périmètre mais séparément

Les NAO concernent tous les salariés Renault sas, mais aussi Ampere sas, Ampere Software Technology, Ampere Cléon, Ampere Electricity (Douai, Maubeuge, Ruitz), Alpine, Sovab, ACI Villeurbanne et Sofrastock.

La direction veut garder ses habitudes et distinguer les mesures salariales en fonction des classes d'emplois de la nouvelle convention collective correspondant aux anciens statuts APR, ETAM et Cadres.

	Classes d'emploi	Nombre de salariés
APR	A1 à C6	8700
ETAM	D7 à E10	8500
Cadres	F11 à I18	11900

SUD revendique que les Cadres qui représentent plus de 40% des effectifs soient inclus dans les NAO. Cela implique une transparence sur le montant et la répartition des augmentations de salaire et des primes.

Les Cadres ne doivent plus être la chasse gardée de la direction qui pratique l'**individualisation** à outrance des carrières et des rémunérations avec pour conséquence l'**explosion des inégalités salariales**.

Des quotas de notations renforcent ces inégalités. Les People Review devaient désigner 15% de salariés ayant une « contribution insuffisante » ou « partielle ». Ces quotas aboutissent à ce qu'une part importante des salariés soient sanctionnés financièrement. Cette pratique illégale doit cesser.

Nouvelle convention collective : l'arbre qui cache la forêt

10% des salariés doivent être augmentés sous l'effet de la nouvelle classification des emplois et de la grille des Salaires Minima Hiérarchiques. Un effet relatif qui représente un budget de 0,5% de la masse salariale.

Pour les 90% restant, la classification n'a aucun effet positif. Au contraire, l'affectation souvent arbitraire des classes d'emploi et les coups de pressions pour signer un avenant forfait jour pour passer cadre suscitent toujours un fort mécontentement et beaucoup d'amertume.

Les techniciens passés F11 gardent pour la plupart le même salaire ou à peu près. Ils devront attendre 2025 pour espérer percevoir la part variable des Cadres. 937 ETAM sont passés Cadres (539 à Renault sas et 263 à Ampere). Une partie perd le paiement des heures supplémentaires et de roulage ou les jours et demi-journées de compensations du compteur Horaire Variable. C'est un nivellement par le bas du passage cadre.

Fakes news : La direction a-t-elle annoncé que les révisions salariales dues à la nouvelle convention collective se feront en 2024 alors qu'elle aurait pu les étaler jusqu'en 2030 ? En fait, cette disposition est prévue par la convention collective... mais uniquement pour les entreprises de moins de 150 salariés et en cas de forte hausse de leur masse salariale. Cet étalement ne s'applique donc ni à Renault ni à Ampere.

Écrêtage des horaires variables : Les techniciens qui sont passés cadres ont découvert sur leur fiche de paie de janvier une nouvelle ligne « Regul. Horaire vari 12/23 ». Il s'agit du paiement du compteur horaire variable qui est écrêté chaque année. Une première victoire consécutive à **l'action en justice de SUD contre l'écrêtage**. Il ne reste plus qu'à payer aussi les salariés qui ne sont pas passés cadres, avec la majoration pour heures supplémentaires et effet rétroactif.

LIBELLE DE L'EMPLOI Cadre NIVEAU
GROUPE EMPLOI F CLASSE EMPLOI 11

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

DETAIL DES ELEMENTS DE PAIE	
APPOINTEMENTS MENSUELS	
R	Rappel dixième 12/23
R	Régul. horaire vari 12/23
REMUNERATION BRUTE	

Nos revendications :

- **Augmentation Générale des Salaires pour tous**, non cadres et Cadres (particulièrement pour les classes d'emplois des Cadres F11, F12 et G13)
- **+300 € par mois** sur le salaire de base
- **Rattrapage du salaire des femmes** ayant un salaire inférieur à la moyenne de leurs collègues hommes
- **Intégration des Cadres** dans les NAO
- **Transparence sur la répartition du budget** (augmentation de salaire, prime et part variable) pour chaque classe d'emplois, y compris celles des Cadres jusqu'à J18
- **Application des Salaires Minima Hiérarchiques** en 2024 avec effet rétroactif en janvier
- **Au moins 5% d'augmentation individuelle** pour les Techniciens passés Cadres avec la convention

Selon Secafi, les NAO 2024 sont marquées par « *le recul des budgets d'augmentation dans un contexte d'inflation persistante* » avec un déport vers les augmentations individuelles aux dépens des générales.

En 2023, Renault avait cédé 5% d'augmentation dont 4% d'AGS pour les APR, 3% pour les ETAM et des AI pour les Cadres. Pas question d'accepter cette année une nouvelle **perte de pouvoir d'achat**.

Des débrayages sur les salaires ont lieu à Michelin qui a annoncé 5% d'augmentation (Ouvriers 2% d'AGS, Techniciens 1% d'AGS, Cadres pas d'AGS) ou à Safran, notamment à Saint-Quentin (AGS 1,25%, AI 1,25%). Sommes-nous prêts à Renault à nous mobiliser aussi si les résultats des NAO sont insuffisants ?

Qui Ampere gagne ?!

Après l'avoir déjà repoussée l'an dernier, Luca De Meo vient de « *prendre la décision pragmatique d'annuler l'introduction en Bourse d'Ampere* ». Avec un art soudain de la relativisation, la « *personnalité la plus puissante de l'industrie automobile* » (dixit le magazine Autocar Business) a déclaré que « *les conditions de marché ne sont pas réunies* ». Vive désormais l'auto-financement... jusqu'en 2025.

En clair, **le gotha financier ne croit pas au projet** et aux promesses de De Meo : créer une entité Electrique, vendre 1 million de véhicules avec une marge opérationnelle de 10% en 2030... Quand Renault espère une **valorisation** boursière d'Ampere de **8 à 10** milliards d'euros, la Finance parie sur **3 à 4** milliards.

S'il ne s'agit pas de regretter cette introduction en Bourse, ce revirement confirme nos inquiétudes sur la stratégie de De Meo. **Ce projet industriel risqué a déjà des conséquences sociales négatives** : scission des activités thermiques et électriques, délocalisation du Thermique et de l'Hybride dans une coentreprise où Renault sera minoritaire, séparation de l'Electrique en 4 filiales... Ce découpage rend chaque partie plus fragile dans un marché de l'électrique très concurrentiel où la progression des ventes est incertaine.

Quant à la concurrence chinoise à laquelle il faudrait résister, Ampere va s'associer avec un industriel chinois pour la batterie et le moteur électrique de la **nouvelle Twingo**. Le développement du véhicule doit être sous-traité dans un **work-package**. C'est donc le prix à payer pour réduire les coûts de 40% ?!

La création d'Ampere visait à attirer les marchés financiers pour avoir du cash. Désormais, le financement d'Ampere dépend du cash généré par Renault. Le découpage du groupe ne se justifie plus. Il ne reste plus qu'à revenir en arrière, à **arrêter la com' triomphaliste et le démantèlement du groupe Renault**.