

Plus les RH décident, plus s'accroissent les inégalités entre les plus hauts salaires et le reste des salariés

De nombreux salariés ont découvert cette année les dérives du système d'évaluation de fin d'année où quotas et critères comportementaux laissent la main-mise aux RH et aux hiérarchiques de plus haut niveau que les CUET de terrain. Cette politique ne se limite pas aux entretiens individuels mais elle concerne bien sûr aussi le plan de « *promotion* » des salariés, aujourd'hui appelé « *campagne de révision des rémunérations* ».

Nous vous en présentons aujourd'hui les grandes lignes, basées sur les présentations (censées être limitées aux RH et hiérarchiques) et sur des témoignages. Tous les détails dans les pages suivantes.

Car l'opacité sur les salaires, c'est le moyen pour la direction d'individualiser chacun en essayant d'amoindrir la perspective collective mais c'est aussi le moyen d'accroître structurellement les inégalités entre les plus hauts salaires (que la doxa capitaliste appelle dorénavant des « *talents* ») et la grande majorité des salariés, qu'ils soient ouvriers, techniciens ou ingénieurs.

L'égalité salariale Femmes / Hommes atteinte chez Renault ?

Non, c'est simplement une nouvelle arnaque mathématique de la direction !

A l'occasion du 8 mars (journée de lutte pour les droits des femmes), la direction a claironné sur l'intranet que « *Renault Group [avait] atteint l'égalité salariale entre les femmes et les hommes* ».

• En 2023, le Groupe est fier d'atteindre 0 % d'écart de salaire entre les collaboratrices et les collaborateurs, au niveau monde, avec deux ans d'avance sur son ambition.

Mais il s'agit simplement d'une arnaque mathématique basée sur ces fameuses « moyennes » dont tout lycéen ou étudiant sait qu'elles peuvent dire tout... et n'importe quoi !

Démonstration avec les chiffres du **bilan social Renault SAS** de 2022 (en attente de la mise à disposition de ceux de 2023) :

- Les ouvrières sont payées **21% de moins** que les ouvriers
- Les techniciennes sont payées **3% de moins** que les techniciens
- Les ingénieures sont payées **15% de moins** que les ingénieurs.

Et pourtant, « au total », « en moyenne », les salariées sont payées 0.2% de plus que les salariés ! Par quel miracle ?

Tout simplement parce qu'il y a en proportion plus de femmes chez les ingénieurs (27%), en moyenne mieux payés, que chez les ouvriers (16%), en moyenne moins payés !!!

L'« *atteinte de l'égalité salariale chez Renault* », c'est donc de l'arnaque mathématique. Seule la direction dispose de la totalité des chiffres de rémunérations, elle devrait les communiquer entièrement (en les anonymisant) aux syndicats pour qu'un véritable contrôle puisse être effectué.

Mais la simple comparaison à iso-statut montre qu'il y a un sacré écart à rattraper. Notre exigence est toute autre que ces manipulations de chiffres : « *A travail égal, salaire égal !* ».

Rémunération mensuelle moyenne brute SS (en €)

	Hommes	Femmes	Ecart %
APR	2539	2014	-21%
ETAM	3797	3700	-3%
Ingénieurs&Cadres	8081	6889	-15%
Total	5257	5270	+0.2% (???)

Effectif total inscrit au 31 décembre 2022

	Hommes	Femmes	Prop. Femmes %
APR	4635	882	16%
ETAM	5708	1099	16%
Ingénieurs&Cadres	7273	2668	27%

Arrêts maladie et acquisition des congés payés :

Réunion **mardi 19 mars à 12h15** au local CGT (L71) avec Marie-Laure Dufresne-Castets, avocate en droit du travail

Une jurisprudence de septembre 2023 remet en conformité le droit du travail français avec le droit européen : **les salariés en arrêt maladie doivent acquérir des congés payés !** Pour faire appliquer cette décision chez Renault, y compris pour les années passées, **venez échanger avec nous !**

Nous rappelons en préambule les quotas imposés par les RH concernant les évaluations de fin d'année. Ceux-ci ont leur importance puisque le plan de promotion est basé en partie sur ces cotations.

Imposer des quotas pour les évaluations est illégal, c'est pour cela que les RH gardent ces consignes à l'oral et que la direction dit qu'il ne s'agit que de simples « *guidelines* » (« lignes directrices » en français). Mais questionnez vos hiérarchiques et vous saurez ce qu'il en est !

COMMENT ? (comportements professionnels)			Quotas 2023	
Est allé au-delà A démontré régulièrement N'a pas démontré régulièrement	Forte contribution	Excellente contribution	Contribution exceptionnelle	10%
	Contribution partielle	Forte contribution	Excellente contribution	20%
	Contribution insuffisante	Contribution partielle	Excellente contribution	55%
			Contribution partielle	10%
			Contribution insuffisante	5%
	Certaines actions réalisées Réalisées Au-delà des réalisations attendues			QUOI (Objectifs)

Plan de promotion pour les cadres (F11 et plus) :

Les contraintes RH enlèvent toute latitude aux CUET et concentrent de manière opaque les plus fortes augmentations dans les plus hautes sphères

Augmentations individuelles (AI) :

1/ Le budget promis de 4% se transforme en 3.4% « à la main du manager », voire moins !

Il faut en effet retirer 0.1% qui sont obligatoires (ancienneté notamment) et 0.5% qui sont « à la main de la DRH » donc très opaques !

Mais, dans certaines directions au moins, le budget à la main du hiérarchique peut encore baisser, pour en laisser à la discrétion du chef de service ou du directeur.

2/ Un budget par UET dépendant de la cotation du bilan de fin d'année et de l'indicateur de comparaison des salaires au « marché » en fonction du poste occupé

Les augmentations individuelles sont préremplies par un outil en fonction des 5 « contributions » appliquées aux salariés cadres d'une UET et du positionnement de leur salaire par rapport au « marché » du poste occupé.

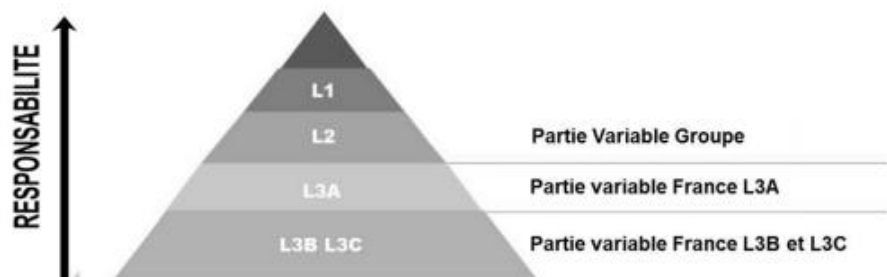
Derrière cet indicateur, on retrouve le jobgrading du cabinet de conseil Hay : les postes des cadres ont été classés en 2014 en fonction de leur « niveau de responsabilité Renault » (NRR) par comparaison avec un panel d'entreprises qui a toujours été opaque.

Cette méthode est toujours appliquée bien que la référence du poste occupé (L3C, L3B, L3A, L2B, L2C, L1) ne soit maintenant plus connue que par les RH !

En plus de déterminer le pourcentage de base de la part variable (6% pour L3C et L3B, 8% pour L3A, bien plus au-dessus !), l'objectif est de comparer les salaires de chaque NRR avec les salaires de salariés de même niveau de responsabilité dans d'autres entreprises.

Une comparaison déjà opaque à la base mais qui l'est devenue encore plus depuis que la lettre de transparence a disparu !

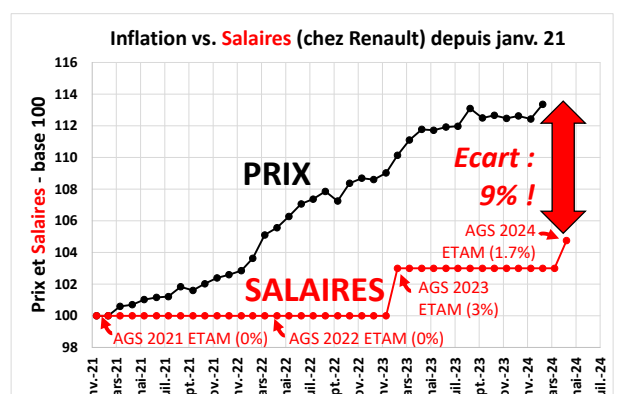
Attention, il ne s'agit bien d'une cotation différente des F11/12, G13/14, etc. de la convention de la métallurgie.



Toujours pas d'Augmentation Générale des Salaires des cadres !

Alors que les 2 années et demie d'inflation cumulées amènent à une augmentation des prix INSEE de plus de 13%, la direction refuse toujours d'octroyer des AGS pour les cadres. Cela permettrait au moins qu'aucun salarié ne vienne travailler chaque jour tout en voyant son « pouvoir d'achat » se faire rogner ! Bien sûr, il faudrait aussi pour cela que les AGS viennent compenser réellement l'inflation, ce qui n'est le cas ni pour les APR, ni pour les ETAM.

Nous disons à nouveau qu'ajouter les AGS et les AI pour les comparer à l'inflation, comme le font les RH, ça ne tient pas la route ! Qu'ils soient au moins cohérents avec leur propre discours, les Augmentations Individuelles sont là pour reconnaître la « contribution » du salarié ou pour compenser la hausse du coût de la vie ?



Chaque hiérarchique voit donc ses MUET cadres positionnés dans cette grille de préconisation d'AI. Mais cela va bien plus loin qu'une préconisation. En effet, cela détermine le budget réel d'augmentation **par UET**. Par exemple, s'il y a 4 cadres dans une UET, prépositionnés sur des cases 3.5%, 3%, 2.5% et 2%, le budget de l'UET sera de 2.75% (soit la moyenne des 4 augmentations) et non pas le budget officiel de 3.4%.

Ainsi, la possibilité de déroger de +/-2% des préconisations est donc théorique puisque tout ce que le CUET voudrait donner de plus à l'un devra être enlevé à un autre membre de son équipe !

		Positionnement du salaire dans la moyenne du « marché » (fonction du niveau de responsabilité)				
		< 70%	70 à 89%	90 à 109%	110 à 129%	> 130%
Rappel des quotas	Merit Guidelines	Position marché*				
		Below Range	Starting Range	At Range	Upper Range	Above Range
10%	Outstanding	6%	4,5%	4,5%	4%	3,5%
20%	Excellent	4,5%	4%	4%	3,5%	2,5%
55%	Strong	4%	3,5%	3,5%	3%	2%
10%	Limited	1,5%	1,5%	0 (mais AI possible 0/+2%)		
5%	Insuffisant	pas d'AI				

Grille de « préconisations » AI cadres

possibilité de déroger théoriquement de +/-2%

Une bonne part des AI repose donc sur un positionnement par rapport à un « marché » des salaires tout à fait occulte. Plusieurs témoignages nous confirment que des salariés situés l'an dernier au « starting range » (c'est-à-dire moins payés que le « marché ») se retrouvent cette année au niveau « at range » voire même « upper range » (c'est-à-dire mieux payés que le « marché »). Aucun contrôle ne peut plus être mené sur cette moyenne qui a l'air de fluctuer d'année en année et de montrer, bizarrement, que les cadres « de base » sont mieux payés chez Renault que le « marché » !

Pour la CGT, cette méthode est un « merveilleux » outil pour accroître les inégalités de salaires entre la base et les sommets. Avec une telle logique, il suffit de dire que les L2 et L1 sont moins payés que le « marché » et que les L3 sont mieux payés que le « marché » pour concentrer les augmentations de salaires en haut et les limiter en bas. C'est tout à fait dans la logique de la direction qui dit qu'elle doit attirer les « talents » venus des hautes sphères des autres entreprises pour diriger Renault.

La CGT demandera en réunion de CSE que la transparence soit faite sur cette question et que les données soient fournies. Une telle opacité ne peut plus durer !

Prime annuelle (ou part variable)

La part variable dépend de la NRR (voir plus haut), elle est le résultat de la multiplication suivante :

$VC (Variable Compensation) =$

6% (pour L3B et L3C) ou 8% (L3A)

$\times \% Group (>100\% \text{ cette année mais non connu})$

$\times \% Ingénierie (\text{autour de } 100\% \text{ mais non connu})$

$\times \% Contribution Individuelle (\text{basé sur tableau ci-dessus})$

	Min	Defaulted	Max
Outstanding Contribution	100%	110%	150%
Excellent Contribution	100%	105%	130%
Strong Contribution	90%	100%	110%
Limited Contribution	10%	10%	90%
Insufficient Contribution	0%	0%	10%
Payout total	90%	98%	119%

Plan de promotion pour les « non-cadres » (D et E) :

Les augmentations individuelles annoncées à 2.3% pour les « non-cadres » se transforment en un budget « à la main du manager » de 2%. 20% des D et E sont censés avoir 0% d'augmentation, les salariés en « contribution insuffisante » seront obligatoirement à 0%. Les « plots » d'augmentation sont ensuite par pas de 0.5% (0.5%, 1%, 1.5%, 2%, etc.) sans répartition imposée.

Pour les primes, les choses sont également très dirigées, voir ci-contre :

Niveaux de primes	Pas de prime	400 €	700 €	1 000 €
Répartition imposée maximum	30%	35%	27%	8%

Il suffit de noter la complexité et l'opacité des augmentations individuelles des cadres pour se rendre compte qu'un tel système laisse la place à l'arbitraire et aux inégalités de plus en plus criantes. Face aux miroirs aux alouettes de l'augmentation individuelle au mérite, la CGT défend de véritables Augmentations Générales de Salaires pour toutes les catégories. Les seules aptes à reconnaître le travail collaboratif et à compenser réellement l'inflation !

Restructuration du secteur automobile

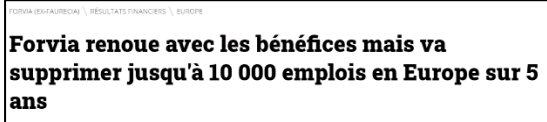
Les grands patrons sortent le Champagne...



« Délirante », oui ! 36,5 millions d'euros par an !!!
100 000 euros par jour, samedi et dimanche compris

... Les salariés trinquent !

Chez les constructeurs, ces résultats « record » se font au prix de milliers de suppressions d'emplois, d'une flexibilité à



outrance et de la dégradation des conditions de travail. Mais chez les équipementiers, les sous-traitants et les entreprises d'homologation et de certification, les attaques contre les salariés se multiplient.

Deux exemples concrets proches de Lardy

Régressions sociales en série à l'UTAC-Monthléry

Profitant de la nouvelle convention collective de la métallurgie, la direction de l'UTAC a dénoncé tous les accords passés et a imposé des régressions sociales et salariales. Notamment la remise en cause drastique des indemnités de déplacement de salariés qui passent de nombreuses semaines de l'année loin de Monthléry sur différents sites clients. Pour ce faire, elle a fait dépendre la prime de déplacement de la classification et les a classés... C5 !

Plusieurs d'entre eux se sont mobilisés et ont obtenu une augmentation de leur classification, sans parvenir à contenir toutes les pertes sur leur rémunération finale.

La direction continue de dire que la situation de l'entreprise est mauvaise mais les salariés ont commencé à réagir collectivement et n'ont pas dit leur dernier mot !

Menaces de licenciements à Bosch-St-Ouen

Au moment où la diversification commence aux moyens d'essais (véhicule électrique pour cycles WLTP, démonstrateur hydrogène HyMot), Bosch décide de fermer ceux de Saint-Ouen. Et menace de licenciements une quinzaine de salariés. Pourtant, il y aurait des possibilités de reconversion dans l'établissement qui compte 1300 salariés. Une intersyndicale CGT/CFDT/CFE-CGC a organisé une première Assemblée Générale qui a rassemblé 70 salariés car d'autres secteurs se sentent menacés par la fermeture des bancs d'essais. Les camarades de Saint-Ouen voient l'emploi à la MAP menacé à court-terme et à plus long-terme dans tout le développement logiciel.

Les salariés ont bien raison de ne pas se laisser faire et d'exiger des reconversions en cas de disparition de leur activité actuelle. C'est une situation générale dans le secteur de l'automobile. Du travail pour développer des véhicules moins polluants et accessibles à toute la population, il y en a pour tous les salariés actuels du secteur !

NON AUX LICENCIEMENTS !

Sous prétexte de transition vers l'électrique et de concurrence des constructeurs chinois, les dirigeants de l'automobile européenne tentent de faire passer le programme habituel des capitalistes pour maintenir et augmenter les profits : attaques sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

Quelle que soit notre entreprise, nous sommes TOUS concernés, alors réagissons TOUS ENSEMBLE. Des salariés des entreprises sous-traitantes ont déjà pris contact avec la CGT pour réagir collectivement, y compris en créant des sections syndicales. N'hésitez pas à nous contacter, il n'est jamais trop tard pour agir !

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : CGT.RENAULT.LARDY91

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

