



RENAULT - AMPERE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS
GUYANCOURT
AUBEVOYE
SIÈGE

Tract n°9 - mardi 30 avril 2024

Enquête Salaires / Plan de Promo 2024

Cette enquête Ingénierie/Tertiaire concerne tous les sites Renault/Ampere !
 Quel que soit votre site, quel que soit votre statut, répondez-y !

Salariés sous-traitants, vous êtes aussi concernés !

Nouvelle convention de la métallurgie, choc inflationniste sans que les salaires suivent, explosion des inégalités salariales dans les entreprises sous prétexte d'attraction des « talents » très hauts gradés : la question des salaires est revenue sur le devant de la scène depuis quelques années. Mais l'opacité sur le sujet s'est encore accrue, avec l'individualisation rampante et de nouvelles règles du plan de promotion concentrant les plus fortes augmentations au sommet de la hiérarchie.

Toutes ces raisons ont conduit la CGT à relancer une enquête « Salaires / Plan de promo » cette année. Elle consiste à la construction d'un outil collectif pour une plus grande transparence sur cette question fondamentale. Elle repose sur un engagement minime des salariés (prendre quelques minutes pour remplir informatiquement le formulaire) mais permettra au plus grand nombre de positionner son salaire par rapport aux autres, de détecter les éventuelles discriminations et de quantifier une partie des inégalités salariales que l'on sent augmenter.

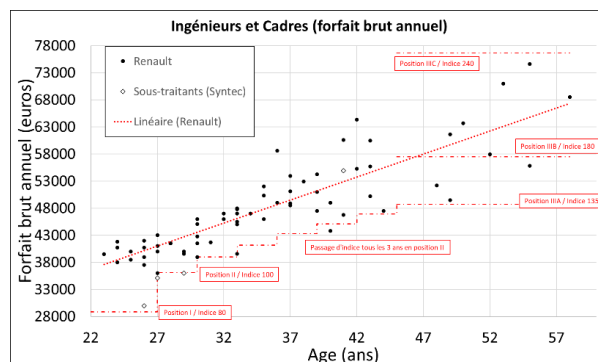
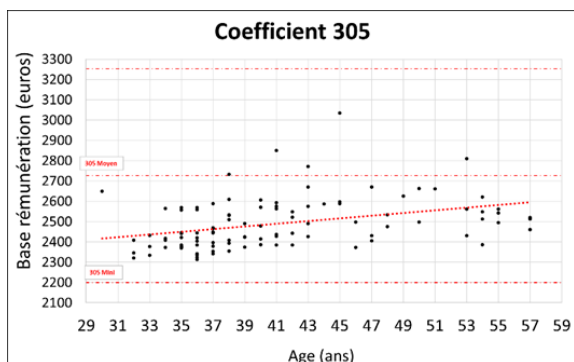
La dernière enquête date d'il y a 6 ans. Nous avons donc besoin de revenir sur son intérêt pour convaincre le plus de salariés possibles (qu'ils soient Renault, Ampere ou prestataires) d'y répondre.

Vous trouverez dans ce tract 5 bonnes raisons de la remplir. Ce sont aussi 5 bonnes raisons à utiliser pour convaincre vos collègues de le faire

Raison 1: Pouvoir positionner son salaire dans une base de données représentative

Au moment de l'annonce du plan de promotion, nos hiérarchiques nous disent parfois que notre augmentation individuelle est faible (ou nulle) parce que nous sommes « plus payés que nos collègues » ou « dans la tranche haute du poste occupé ». Mais, même eux n'ont plus accès à l'ensemble des données et ne disposent que du pourcentage que représente notre salaire par rapport à la « moyenne du marché » du poste occupé. Alors, allons-nous laisser les RH disposer de toutes les informations sur nos salaires dans leurs bases de données alors que nous pouvons, en nous partageant les informations, construire un outil collectif et transparent ?

Nous partagerons l'ensemble des résultats que nous récolterons Plus il y aura de réponses, provenant de toutes les catégories de salariés, plus ce sera exploitable. **Et, pour rappel, c'est anonyme !** Exemples des résultats obtenus lors de l'enquête de 2018



API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com

Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations



Raison 2 : Suivre l'impact de la nouvelle convention de la métallurgie

La disparition des coefficients pour les APR-ETAM et celle des positions et indices hiérarchiques pour les cadres suppriment la reconnaissance de l'expérience et de l'acquisition continue de compétences. Dans la nouvelle convention de la métallurgie (comme dans la convention de la SYNTEC), le salaire dépend essentiellement du poste occupé et de son classement unilatéral par la direction.

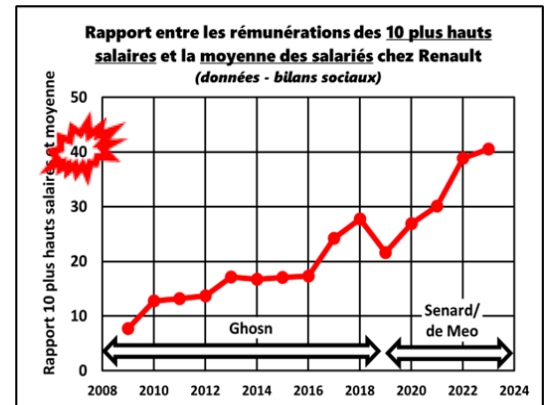
Cette philosophie pourrait bloquer les salaires de bon nombre de salariés puisque c'est la direction qui accepte ou non les mobilités sur les postes mieux cotés. Les disparités salariales risquent de s'accroître encore plus que précédemment. Nous souhaitons donc que cette enquête « Salaires » soit réalisée tous les ans afin d'objectiver l'impact de la nouvelle convention collective sur les salaires.

C'est aussi cette année que nous pouvons relier les anciens coefficients/indices hiérarchiques à la nouvelle classification. C'est pourquoi nous demandons dans l'enquête de donner sa classification actuelle et son coefficient/indice hiérarchique de 2023.

Raison 3 : Pister l'accroissement des inégalités salariales

La direction a peu d'obligations légales concernant la divulgation des inégalités salariales dans l'entreprise. Elle doit par exemple fournir la moyenne des salaires par statut et le montant global de la rémunération des 10 plus hauts salaires. Ces seuls chiffres sont édifiants. Mais nous avons besoin d'aller plus loin.

Vous allez nous dire que les plus hauts salaires ne répondront pas à l'enquête... Probablement ! Mais, en regroupant les données des augmentations des cadres « de base », nous pourrions par exemple démontrer que leurs augmentations sont en moyenne plus faibles que le chiffre annoncé par la direction (4% d'augmentation individuelle en moyenne). Ce qui démontrerait que les plus hauts salaires ont récupéré, eux, une plus forte augmentation ! Pour cela, il nous faut des données. Car, pour l'instant, seuls les RH les ont !



Raison 4 : Relever des discriminations

La transparence sur les inégalités salariales Femmes/Hommes est loin d'être faite par la direction. Cette enquête pourrait également les pointer du doigt. Comme celles qui pourraient exister entre sites.

Raison 5 : Lever le tabou de l'individualisation des salaires et construire des revendications collectives

Trop souvent, les salariés hésitent à afficher leur salaire ou leurs augmentations. Cette enquête anonyme peut lever ce tabou. Rappelons que l'adage « diviser pour mieux régner » reste l'outil le plus utilisé par les dirigeants pour maintenir leur domination.

L'enquête comporte également des questions sur l'avis des salariés sur la politique salariale de leur entreprise ainsi que les réels besoins pécuniers après 2 ans et demi de forte inflation. Cela peut nous permettre d'élaborer des revendications collectives que nous pourrions porter tous ensemble lors des mobilisations « Salaire ». Elles seront nécessaires pour que ce ne soient pas toujours les actionnaires et les hauts dirigeants qui récupèrent les fruits de notre travail quotidien !

Pendant de nombreuses années **la CGT s'est battue** devant les tribunaux pour que la loi française respecte le droit européen et que les salariés en arrêt maladie fassent **l'acquisition de leurs congés payés**.

C'est chose faite

La loi du 22 avril 2024 instaure **l'acquisition de 2 jours de congés payés par mois d'arrêt** (eu lieu de 2,5 jours), mais aussi une **rétroactivité à 2009**.

Les syndicats CGT de Guyancourt, du siège et de Lardy proposent aux salariés qui le souhaitent une action commune pour récupérer leurs droits depuis 2009

Contactez-nous par mail (voir au recto)

**Du 13 au 20 juin
ÉLECTIONS DU CSE**

**Pour soutenir une
force toujours du côté
des salariés**

VOTEZ CGT