



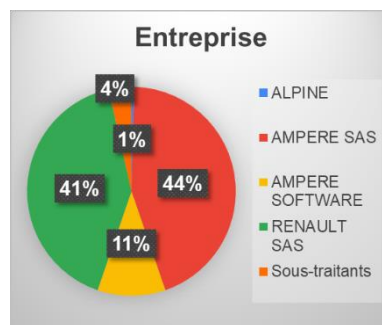
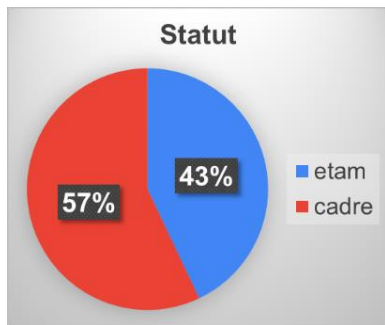
**RENAULT - AMPERE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS**

**GUYANCOURT
AUBEVOYE
SIEGE**

Résultats enquête « Salaires Ingénierie »

Inégalités, nouvelle convention, base de données, revendications : le bilan 2024

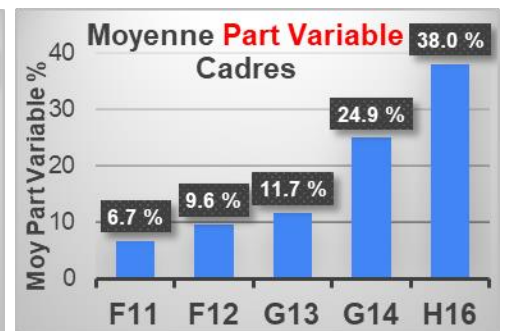
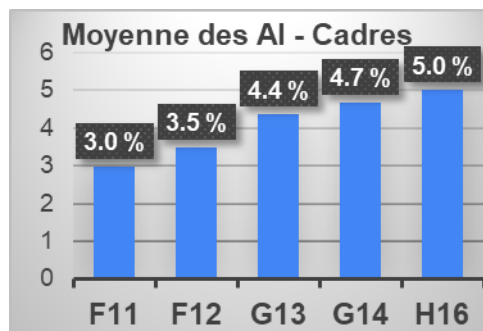
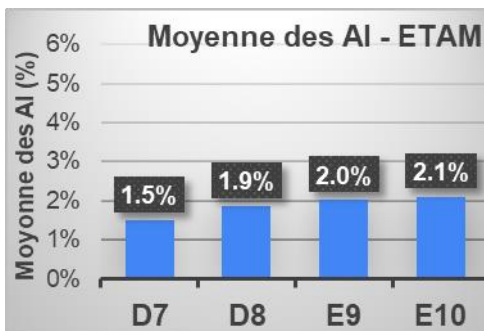
Après plusieurs années d'arrêt (la dernière enquête date de 2018), il y a eu une véritable dynamique sur l'enquête Salaire. Elle a obtenu beaucoup plus de réponses de salariés « cadres » que les précédentes enquêtes, ainsi que plus de réponses de salariés du Technocentre. Avec 456 réponses, nous disposons d'une base de données avec un échantillon qui nous semble représentatif. Il va falloir la pérenniser en la poursuivant les prochaines années et l'élargir en augmentant le nombre de réponses sur les autres sites que Lardy et le Technocentre ou pour les salariés sous-traitants.



Site	Nbre de réponses
Guyancourt	234
Lardy	166
Le Plessis	17
Aubevoye	9
Boulogne	5
Toulouse	5
Cléon	4
VSF	4
Sophia	4
Le Mans	4
Les Ulis	2
Sofrastock	1
Flins	1
Total	456

1 : Le creusement des inégalités salariales

Les données de l'enquête sont frappantes : dès la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie, le creusement des inégalités salariales en fonction du poste occupé saute aux yeux. Plus on monte dans la hiérarchie, plus le salaire est élevé. Donc, avec une logique d'augmentation en % (et non une augmentation uniforme d'un même montant en euros), les écarts de salaires sont creusés. Mais, maintenant, nous avons la preuve que, plus on monte dans la hiérarchie et plus les augmentations en % sont importantes. Cela conduit à une explosion des inégalités avec toujours plus d'augmentations concentrées dans les « hautes sphères » et toujours moins pour la grande majorité des salariés, à la base. Les cadres F11 et F12 sont particulièrement concernés par ces inégalités : la direction a annoncé des augmentations individuelles de 4% pour les cadres (Augmentations Générales des Salaires de 0% pour les cadres) : en moyenne, ceux qui ont répondu à l'enquête ont une augmentation individuelle de 3% pour les F11 et 3.5% pour les F12 !



Moyenne ETAM	AI (%)	AGS + AI (%)	
Annonces direction	2.3	4	Manque 0.2% !
Résultats Enquête	2.1	3.8	

Moyenne Cadres	AI (%)	AGS + AI (%)	
Annonces direction	4	4	Manque 0.4% !
Résultats Enquête	3.6	3.6	

Du 13 au 20 juin - Votez pour les candidats CGT !

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.cgt-elections-ampere-renault.fr

email : contact@infos-cgt-technocentre.com



2 : La constitution d'une base de données des salaires

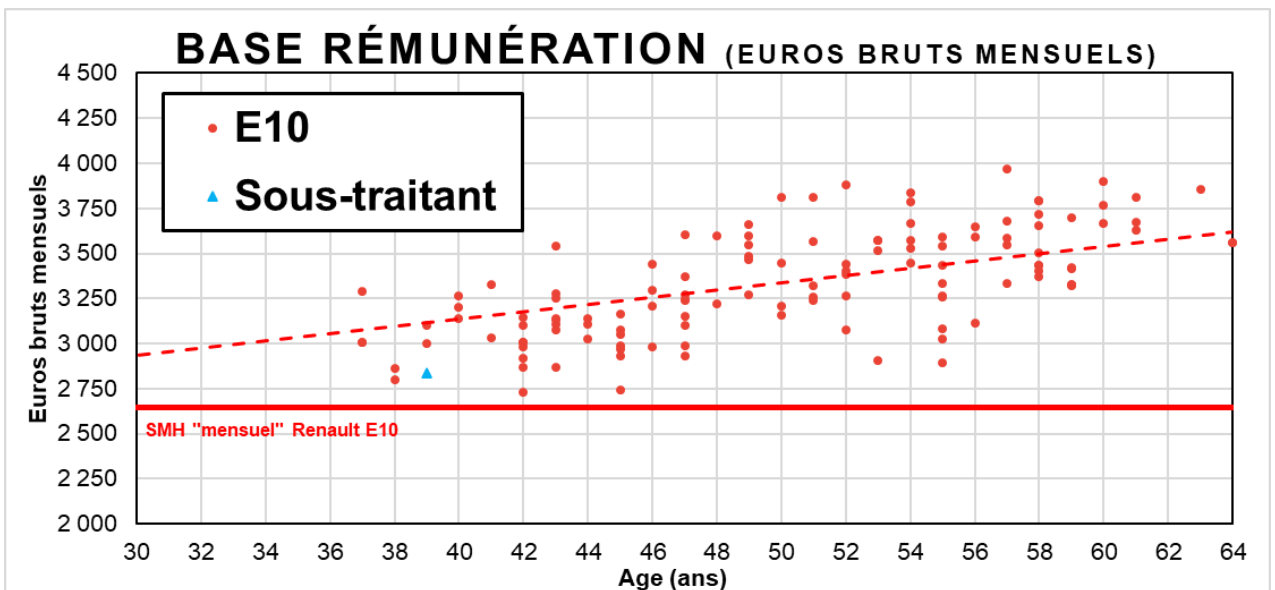
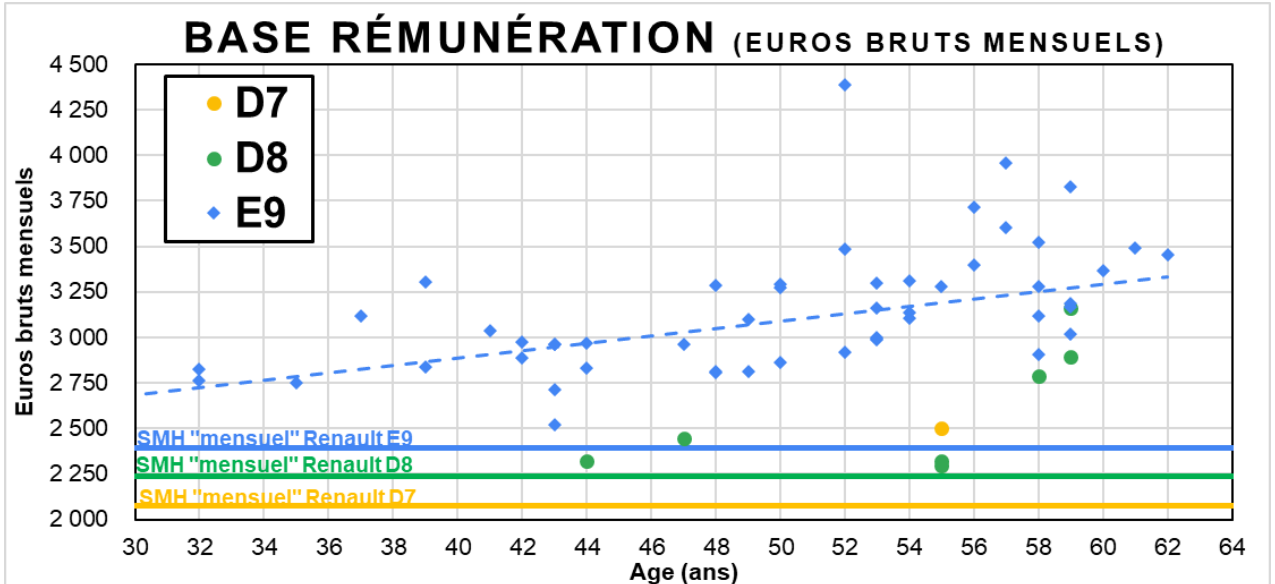
Les RH disposent de la base de données complète des salaires. Ils en jouent souvent lors des plans de promotion pour nous dire que « nous sommes mieux payés que la moyenne chez Renault/Ampere ou que la moyenne du « marché » en fonction du poste que l'on occupe ». Les données que nous avons pu compiler restent partielles mais elles vous permettront peut-être de démonter les arguments des RH lors des prochaines échéances. Alors, utilisez-les ! Et faites vivre cet outil collectif en répondant aux prochaines enquêtes et en convainquant vos collègues de le faire !

Non-cadres (ETAM)

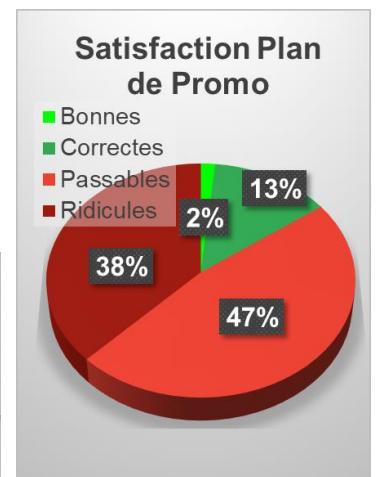
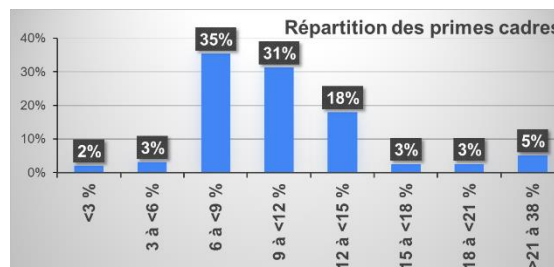
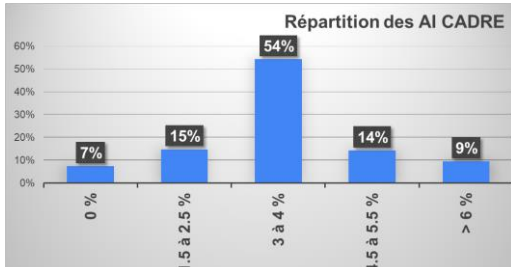
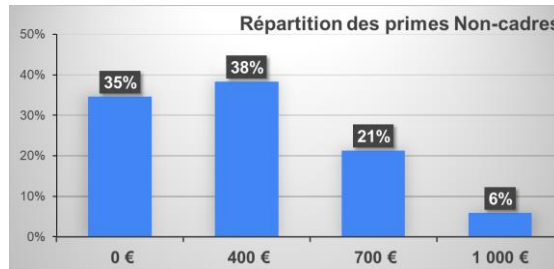
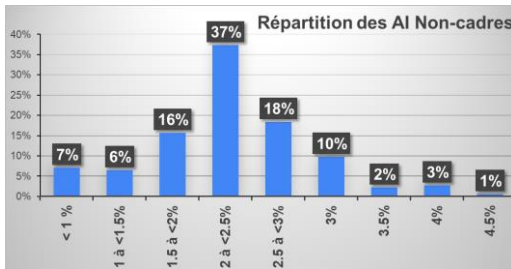
Base rémunération => en haut à droite de votre feuille de paye !

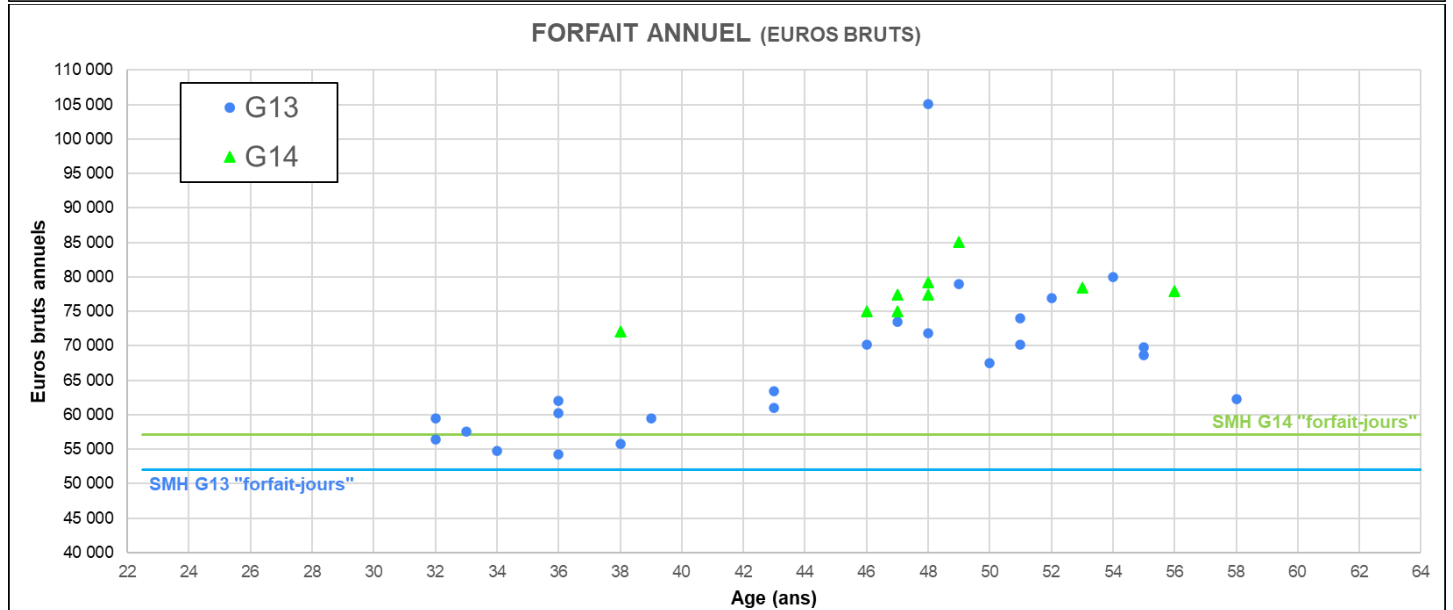
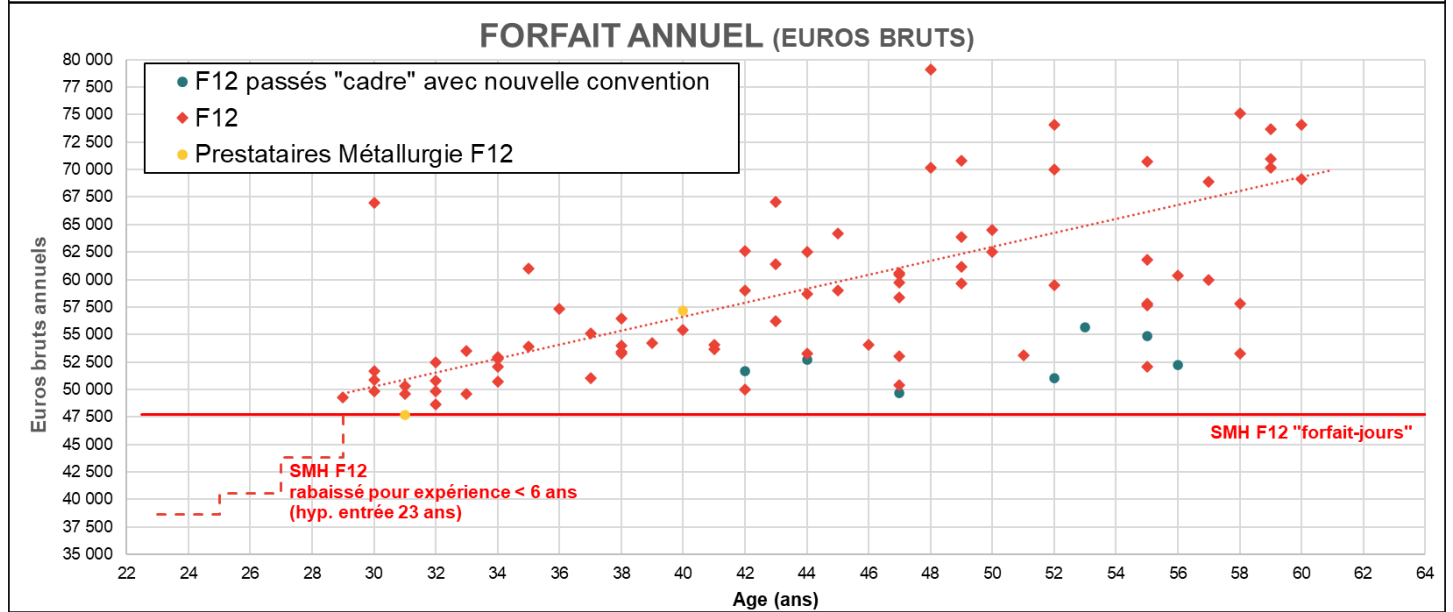
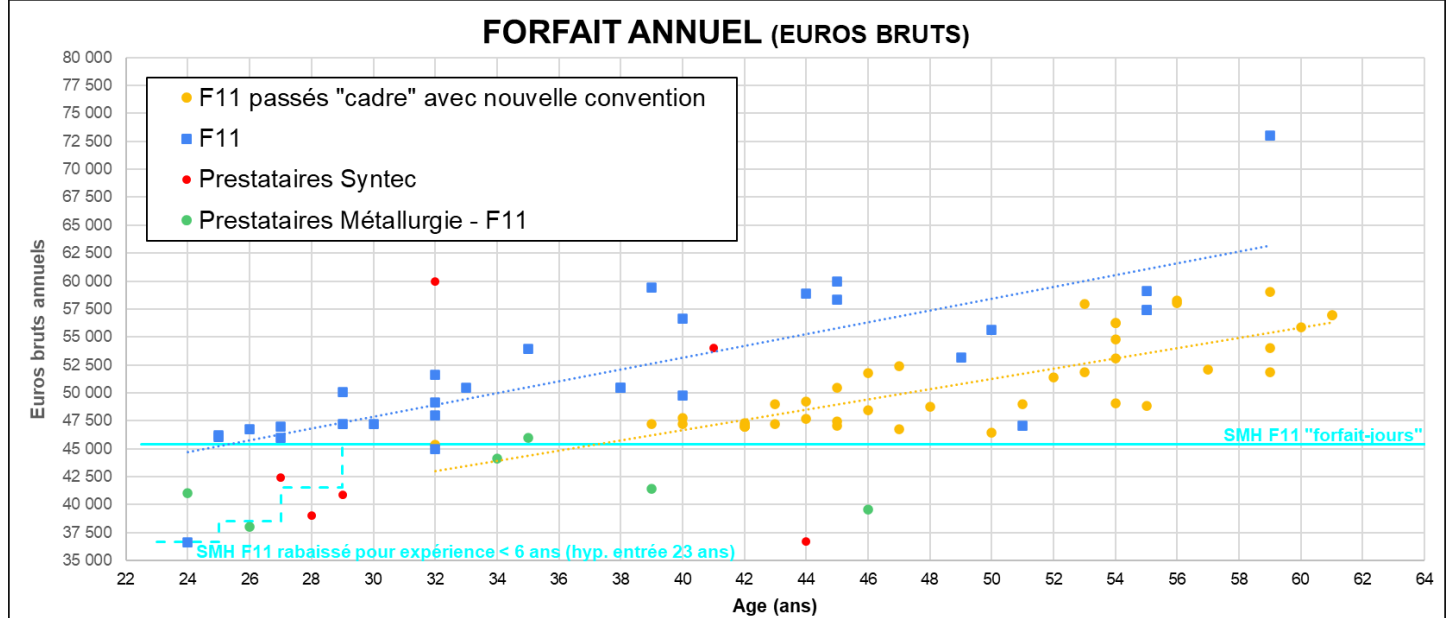
Nous n'avons pas détecté de décalage entre les salaires des femmes et des hommes. Avec la proportion encore faible de femmes dans l'ingénierie, il nous faudrait un échantillon plus important de réponses pour le faire.

Nous reviendrons dans un prochain tract sur les résultats de l'enquête concernant l'impact de la nouvelle convention collective et vos commentaires sur la politique salariale et la classification.



Bilan du plan de promotion 2024 : 85% de mécontents parmi les répondants !





Remarques concernant les « Salaires Minimum Hiérarchiques » SMH :

- Pour les non-cadres, nous avons recalculé un SMH « mensuel » Renault qui permet de positionner plus simplement la base rémunération. Ce SMH « mensuel » n'est valable que pour les salariés de Renault Group puisqu'il prend en compte le calcul des allocations été et hiver.
- Pour les cadres, le SMH affiché est le SMH des salariés au forfait-jour (c'est-à-dire intégrant la majoration de 30% prévue par la convention collective). Nous avons également fait apparaître en pointillés le décrement de SMH prévu aujourd'hui dans la convention collective pour les salariés F11 et F12

ayant moins de 6 ans d'expérience (avec une hypothèse d'entrée à 23 ans). Renault s'est engagé à ne pas en tenir compte... pour les salariés embauchés avant le 31 décembre 2023. C'est donc potentiellement appliqué pour les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2024 !

3 : La confirmation de la politique des quotas dans les entretiens individuels

Les quotas édictés par les RH avant les entretiens Bilan se retrouvent bien dans les résultats de l'enquête ! On peut noter que certains hiérarchiques sont parvenus à faire basculer certaines notations « partielles » et « insuffisantes » vers la notation moyenne (« forte contribution »).

Cette politique des quotas a des conséquences néfastes sur la santé psychique des salariés. Il faut y mettre fin le plus rapidement possible ! Continuons d'échanger les informations sur le sujet.

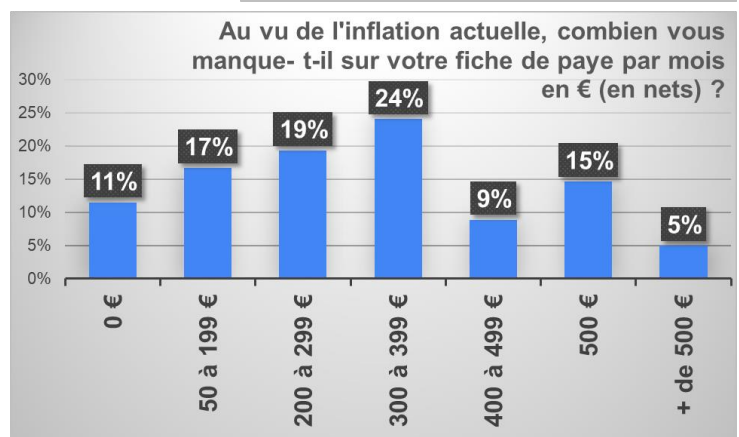
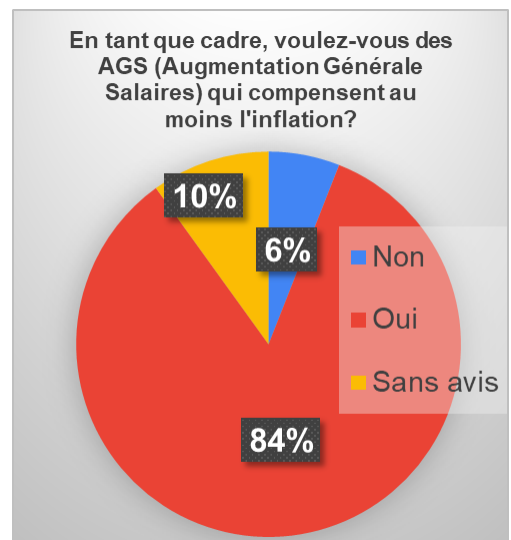
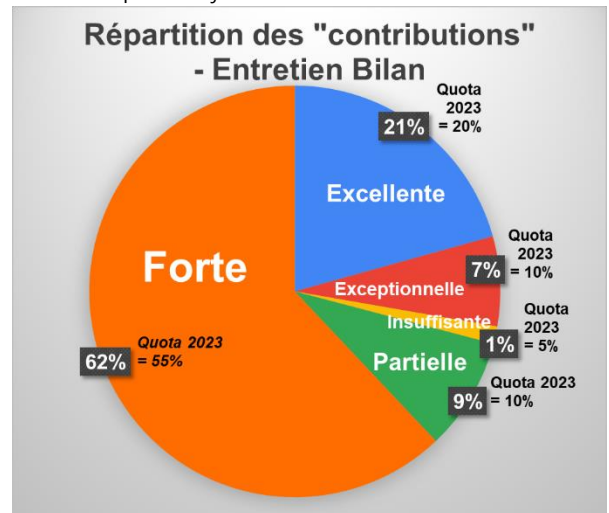
4 : Les AGS, tout le monde en veut (ou presque) ! Alors, battons-nous collectivement et construisons une revendication unifiante !

84% des cadres qui ont répondu à l'enquête veulent des Augmentations Générales de Salaires (AGS) qui compensent au moins l'inflation ! Pour rappel, la direction refuse les AGS pour les cadres depuis des décennies pour imposer une individualisation toujours plus forte des rémunérations.

Ce résultat démontre que nous pouvons construire des revendications communes à toutes les catégories de salariés. Et, avec les 3 années d'inflation subies, les besoins sont avérés. Ainsi, seuls 12% de ceux qui ont répondu considèrent que leur salaire actuel couvre de façon satisfaisante les besoins de leur famille.

En moyenne, **ce sont 282 euros nets tous les mois qu'il manque**. Nous savons que, pour les travailleurs des usines, le manque peut être encore plus important. C'est ainsi qu'une enquête CGT à l'usine de Flins avait récemment montré un besoin de 400 euros par mois.

Réclamer 300 ou 400 € nets en plus pour toutes et tous, ce serait donc une revendication unifiante. Une revendication qui pourrait d'ailleurs s'étendre aux salariés de toutes les entreprises !



Pour être certain d'avoir tous nos tracts et plus de communications, Inscrivez-vous à notre lettre d'information électronique

Salariés Renault SAS : à l'occasion des élections professionnelles de la semaine prochaine, vous pouvez exprimer clairement ce que vous pensez de l'évolution actuelle de l'entreprise.

Découpe du groupe, menaces sur l'emploi, hausse de la charge de travail et de la pression suite aux nombreux départs : si vous partagez nos constats et nos craintes pour l'avenir, votez pour la CGT et envoyez un message clair à la direction.

Dans ce contexte, vous pouvez vous doter de **représentants déterminés à défendre vos droits, vos emplois et un CSE social solidaire et de proximité**. Nous présentons des candidats issus non seulement du Technocentre mais d'Aubevoive, de Lardy, de VSF, Cléon, Le Plessis. S'ils sont élus, ils travailleront avec les élus CGT-Ampere SAS et Ampere ST dans une équipe dynamique et combative.

Alors, du 13 au 20 juin 2024, pas une voix ne doit manquer ! Votez CGT !