

Augmentations de salaire et primes individuelles :

La peau de chagrin

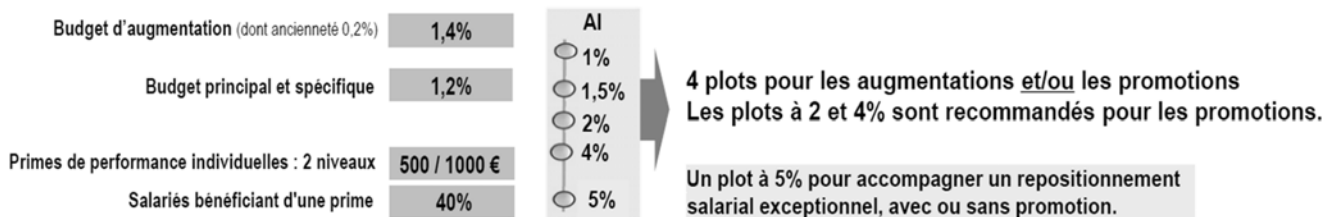


Malgré des résultats financiers record, une Marge Opérationnelle de 6,8 % du Chiffre d’Affaire (+6,2 %) et un bénéfice net de 5,21 milliards d’euros (+47 %), les Augmentations de salaire Individuelles (AI) et les primes censées récompenser la « performance individuelle » font pâle figure.

Une situation encore plus insupportable si on la compare avec l’explosion des dividendes versés aux actionnaires (1,043 milliards d’€, + 12,7 %), ou avec la rémunération de Carlos Ghosn et des dirigeants de Renault (salaire + primes + actions gratuites).

Préconisations APR et ETAM

1,2% en moyenne d’Augmentation Individuelle :



- ➔ 20 % des ETAM n’auront ni prime, ni augmentation individuelle
- ➔ 20 % des APR devraient avoir un bloc de compétences ou une promotion
- ➔ 60 % des APR devraient avoir un complément de carrière de 15, 20 ou 25 €

Préconisations Cadres

2,1 % en moyenne d’Augmentation Individuelle :



- ➔ Mais 5% d’AI pour les « cadres performants »,
- ➔ Et des augmentations de salaire pouvant être encore plus élevées afin d’« accompagner les talents » !

5,25 % en moyenne de part variable :

- ➔ 0% en cas de mauvaise notation à son entretien annuel
- ➔ Une prime de 3 % à 7,5 % du forfait annuel (par pas de 0,3 %) pour les postes côtés L3C/L3B
- ➔ Une prime pouvant aller jusqu’à 10 % pour les postes côtés L3A
- ➔ La part variable des L2 et L1 est encore supérieure (Part Variable Groupe non communiquée)
- ➔ Les cadres dirigeants touchent en plus des actions gratuites ou/et des stock-options

Face aux inégalités et à l’arbitraire salarial, seule l’action collective des salariés permettra de répartir équitablement les richesses que nous créons.

Cadres exclus des NAO : suite... mais pas fin

1) Février 2017 : Les cadres sont exclus des négociations salariales

Les Cadres sont de nouveau exclus des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). Les mesures salariales discutées lors des NAO et annoncées par flash-info par la direction ne concernent que les APR et les ETAM.

2) Mai 2017 : SUD saisit la justice

SUD assigne en référé la société Renault devant le Tribunal de Grande Instance de Nanterre afin de :

- constater que les salaires des Cadres n'ont pas fait l'objet de discussions dans le cadre des NAO
- ordonner en conséquence à la SAS Renault d'organiser des NAO au sein de l'établissement Renault Guyancourt portant sur les salaires des ingénieurs et des Cadres.

3) Juillet 2017 : le Tribunal botte en touche

Le Tribunal de Grande Instance de Nanterre déboute SUD. Les juges ne disent rien sur l'absence de discussion en central et se prononcent sur un seul aspect : la loi n'oblige pas l'employeur à ouvrir des NAO au niveau d'un établissement, comme le demande SUD.

4) Aout 2017 : SUD fait appel

SUD demande à **nouveau** à la Cour de constater que les salaires des Cadres n'ont pas été discutés lors des NAO, et d'ordonner à Renault d'organiser des NAO sur les salaires des Cadres au niveau de l'entreprise.

La direction de Renault conteste le fait que SUD puisse demander des NAO au niveau de l'entreprise alors que SUD n'est représentatif que dans certains établissements.

5) Avril 2018 : Le tribunal estime que les salaires des Cadres ont été discutés

La Cour d'appel de Versailles a jugé que :

- **Sud Renault Guyancourt est recevable.** Car même s'il n'est pas représentatif au niveau de l'entreprise, les NAO ont des implications sur les Cadres de l'établissement de Guyancourt où Sud est représentatif.
- L'accord salarial du 28 février 2017 **s'applique uniquement aux APR et aux ETAM, et pas aux Cadres.**

- Les juges disent aussi **qu'il y aurait eu des discussions sur le salaire des Cadres** lors des NAO car :

- o La direction a présenté une diapositive lors des NAO sur l'évolution du forfait Cadre
- o Un tract CGT diffusé avant les NAO demandait des AGS pour les Cadres.
- o Un tract CGC diffusé après les NAO stipulait bien qu'« *il n'y aucune négociation pour la population cadres dans les NAO* » tout en précisant que « *L'atterrissage du budget ETAM sert de référence à la révision des rémunérations cadres* » !

Pour SUD, ces éléments ne prouvent pas qu'il y a eu des discussions sur le salaire des Cadres.

La direction considère la rémunération des Cadres comme sa chasse gardée.

Son refus de toute discussion collective et de tout contrôle favorise l'arbitraire et la hausse des inégalités salariales. Il est bien regrettable que nous soyons les seuls à le dénoncer !

Notre action syndicale a néanmoins ouvert une porte

- ➔ **Pour la première fois depuis 2008, l'accord relatif à la négociation salariale du 28 février 2018 mentionne les Cadres :** « *mesures prises au bénéfice des cadres : le budget global d'augmentation des salaires est de 2,4%* ». Cette réapparition n'est pas due au hasard.

Mais le combat est loin d'être fini !

- ➔ Cette mention est trop succincte, et les flash-infos sur les NAO continuent à ignorer les Cadres.
- ➔ **SUD demande que les mesures salariales en faveur des Ingénieurs et Cadres soient détaillées autant que pour les APR et ETAM lors des NAO, et qu'elles soient intégrées dans la communication officielle sur les NAO (flash info)**

Nous, salariés Vestalia de la Logistique du Technocentre Renault, Nous disons : Ça suffit !

Nos conditions de travail sont intolérables !

Notre travail est indispensable à la bonne marche du Technocentre ; si le CRPV tourne, c'est grâce à nous. Pourtant nous sommes traités comme des moins que rien. Ce n'est pas parce que nous sommes prestataires que nous valons moins que les autres salariés qui travaillent au Technocentre.

Est-ce normal que nous soyons obligés de travailler dans un environnement dangereux ?

Le bâtiment est sous-dimensionné pour la quantité de références et de vagues VC que nous avons à gérer. Ainsi, à cause du manque de place :

- Nous devons préparer les chariots dans des zones de passage des car-à-fourches.
- L'accès à la zone d'expédition est régulièrement engorgé et les engins sont obligés de passer par des allées réservées aux piétons.
- La sortie de secours est continuellement encombrée par des palettes et des très gros emballages (TGE). La sécurité (SERIS) remonte régulièrement l'information à Renault qui ne fait rien pour résoudre ce problème.
- Les TGE sont stockés les uns sur les autres jusqu'à atteindre des hauteurs dangereuses: Outre le risque de chute, pour pouvoir passer, les chariots élévateurs sont souvent obligés de monter les fourches chargées au-dessus de ces empilages.
- Comme les palettiers sont pleins, de nombreuses palettes sont stockées à même le sol, ce qui réduit le passage des car-à-fourches, met en péril notre sécurité et ralentit notre activité.

Est-ce normal de travailler dans le froid l'hiver et sous plus de 40°C l'été ?

- Pour éviter que les portes restent ouvertes, un système d'ouverture / fermeture à détection pourrait être mis en place pour que les conducteurs de car-à-fourches ne soient pas obligés de descendre de leur engin à chaque passage.
- Une fontaine pourrait très bien être installée dans la mezzanine moyennant un bac de rétention.

Est-ce normal que nous soyons obligés de bosser autant de samedis d'affilée ?

- On n'en peut plus des heures sup' et des semaines de 6 jours qui se succèdent. On est épuisés.

Est-ce normal que l'installation électrique n'est pas adaptée ?

- Faut-il attendre qu'une prise brûle comme au LEE pour que l'installation soit mise en conformité ?

Est-ce normal d'être si surchargés de boulot qu'on passe notre journée à courir ?

Est-ce normal de bosser à trois par bureau à la réception ?

Est-ce normal de ne pas avoir assez de vestiaires pour tout le monde ?

Nous disons : NON ! Ce n'est pas normal !

Aux risques d'accidents corporels, il faut ajouter les risques psychosociaux dus à notre état de stress permanent. Un stress tel qu'il y a des tensions entre nous.

Aujourd'hui, aucun accident corporel n'est à déplorer à la Logistique, mais jusqu'à quand ?

Les directions de Vestalia et de Renault attendent-elles qu'un drame se produise pour agir ?

Nos nombreuses alertes à la direction de Vestalia n'ont pas suffi et il a fallu l'intervention d'élus SUD Renault au CHSCT pour que quelques actions soient enfin mises en place :

L'installation électrique a été enfin revue en zone LEE (zone PHF - Pièces Hors Fabrication) où on peut enfin se chauffer. Maintenant il faut faire la même chose au moins en zone expédition.

Il est prévu que la zone de conditionnement soit déplacée en zone LEE. Est-ce vraiment la meilleure solution sachant que ce qui tient aujourd'hui dans 330 m² devra tenir dans 285 m² ? Sortez les chausse-pieds !

La situation s'est un peu améliorée depuis qu'une partie des pièces est envoyée directement à Flins, mais c'est aussi et surtout grâce à la clôture de vagues VC. Et quel est l'impact sur les conditions de travail de nos collègues qui bossent dans cette usine ?

Mais ce répit est de courte durée car de nouvelles vagues VC sont prévues.

Pour rappel, le bâtiment a été aménagé pour 2,5 vagues et nous aurons à en gérer jusqu'à 4 ou 5 !

Vestalia et Renault doivent mettre en place des solutions pérennes pour supprimer toutes les causes d'insécurité avant que de nouvelles vagues VC arrivent !

Nous n'accepterons plus de travailler dans les conditions dangereuses que nous avons connues en janvier 2018 !