

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’euros, + 12,7 %), ou avec la rémunération de Carlos Ghosn et des dirigeants de Renault (salaire + primes + actions gratuites).

Préconisations APR et ETAM

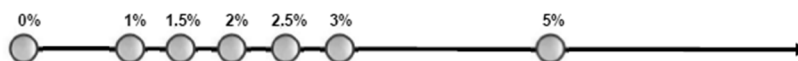
1,2 % en moyenne d’Augmentation Individuelle :

Budget d’augmentation (dont ancienneté 0,2%)	1,4%	AI ○ 1% ○ 1,5% ○ 2% ○ 4% ○ 5%	4 plots pour les augmentations <u>et/ou</u> les promotions Les plots à 2 et 4% sont recommandés pour les promotions.
Budget principal et spécifique	1,2%		
Primes de performance individuelles : 2 niveaux	500 / 1000 €		Un plot à 5% pour accompagner un repositionnement salarial exceptionnel, avec ou sans promotion.
Salariés bénéficiant d’une prime	40%		

- 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 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.

Ne restez pas isolé : Syndiquez-vous, rejoignez SUD !

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, mais sur un seul aspect : selon la loi, l'employeur peut mais n'est pas obligé d'ouvrir des NAO au niveau d'un établissement, comme le demande SUD. Le tribunal ne se prononce pas sur l'absence de discussion sur le salaire des Cadres lors des NAO.

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 estiment 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 disait 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, cela ne prouve pas que le salaire des Cadres soit sérieusement discuté lors des NAO.

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 les inégalités salariales.

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.
- **Les mesures salariales en faveur des Ingénieurs et des Cadres doivent être autant discutées et détaillées lors des NAO que pour les APR et les ETAM. Ces mesures doivent être intégrées dans la communication officielle sur les NAO (flash info...).**