



17 mars 2023

1ère Réunion de négociation sur la structure de rémunération

Mercredi 8 mars 2023, la direction a convoqué les organisations syndicales représentatives dans le cadre d'un groupe de réflexion paritaire en vue des négociations sur la structure de rémunération prévues le 17 mars et 20 avril prochain. Renault justifie ces changements par une volonté de rendre moins complexe la lecture du bulletin de paie pour les APR/ETAM du fait de sa structure. Cela dit, rendre plus lisible ne veut pas dire mieux payer les salariés !



Cette 1ère réunion a consisté à détailler les changements suivants :

↳ **Base et taux horaire** : l'ancienneté serait extraite du total de la base (151,67h). L'aménagement horaire, la Prime Différentielle Horaire pour les salariés travaillant en normale et/ou le complément mensuel horaire (horaires d'équipe). Certains éléments d'augmentation individuelle seraient intégrés dans la base (Complément de carrière, unité d'expérience métier).

↳ **Prime d'ancienneté** : Une nouvelle ligne serait créée dans la partie « éléments de salaire ». Son montant serait défini avec une valeur de point unique supra légale. En ce qui concerne la population cadre la valeur de l'ancienneté reste identique (1% pour 10 ans et 1% pour 20 ans).

Remarque CGT : La CGT a rappelé à la direction que si une négociation sur la valeur du point « ancienneté » devait avoir lieu dans le cadre du socle social commun, elle ne devrait pas oublier tous les sites Renault y compris ses filiales industrielles. La direction souhaite l'uniformisation de cette prime sans perte de rémunération, mais nous ne sommes pas dupes, certains salariés notamment les futurs embauchés seront pénalisés.

↳ **Allocations (vacances et fin d'année)** : La direction maintient le versement sur la paie du mois de juin et novembre. Néanmoins, du fait du calcul sur la base du nouveau dispositif conventionnel, un impact négatif se fera sentir après 10 ans d'ancienneté par rapport à la situation actuelle.

A noter : Toutes ces dispositions seraient mises en place à partir d'avril 2024.

A partir du 1er janvier 2024, l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie entrera en vigueur. Une opportunité pour la direction puisqu'avec la grille de cotations et la fiche descriptive d'emploi, plusieurs primes seront conditionnées à l'emploi tenu. D'autres seront intégrées dans la rémunération brute et il est utile de rappeler que certaines d'entre elles échappent aux cotisations garantissant l'amélioration de notre protection sociale.

En résumé, le salaire des APR n'est gonflé que par des primes sans lesquelles le salaire de base brut serait bien en dessous du SMIC. Les ETAM quant à eux, malgré l'enthousiasme de la direction, ne sont pas rémunérés à la hauteur de leurs compétences.

Modération salariale :

Pour la CGT, nul doute qu'avec le futur système des classifications, les conséquences pour les futurs embauchés s'en feront ressentir avec l'application des Salaires Minimum Hiérarchiques dans la grille de cotations des emplois. Quant aux salariés inscrits aux effectifs au 31 décembre 2023, la direction aura la possibilité de tendre vers la modération salariale.

La délégation CGT a soumis les revendications suivantes à la direction :

✓ **Que la prime d'ancienneté, pour toutes les catégories socio-professionnelles soit calculée sur une formule simple soit 1% du salaire de base par année d'ancienneté avec un maximum de 15 ans, évitant ainsi la complexité du mode de calcul proposé par la nouvelle CCN.**

✓ **Une meilleure répartition consistant à l'uniformisation des allocations de vacances et l'allocation de fin d'année avec un seul objectif : Un groupe, un statut.**

Conclusion CGT : Demain, lors des NAO il ne sera plus question de discuter de complément de carrière et de formules de calcul des allocations, etc. Les futures négociations porteront sur les revalorisations des taux (ancienneté, allocations) ! Malgré les remarques constructives de la CGT (Déclaration au verso), la direction a menacé tout au long de la négociation que sans accord avec les organisations représentatives elle appliquerait simplement la CCN.



Déclaration CGT du 17 mars sur la structure de rémunération

Lors du groupe de réflexion paritaire du 8 mars, vous nous réunissiez pour une présentation des éléments suivants : Positionnement du marché de rémunération de Renault SAS, présentation de la structure actuelle de la rémunération Renault et des impacts de la nouvelle convention collective de la métallurgie. La raison de cette démarche est selon vous de rendre la fiche de paie plus lisible, car elle est à ce jour trop complexe pour être comprise par les salariés.

Le Benchmark détaillé de la structure de rémunération par profil type APR/ETAM inclut l'épargne salariale qui n'est pas du salaire, ainsi qu'un poids de primes fixes qui serait plus important par rapport au marché pour la population APR. Ajoutons que la plupart de ces primes échappent aux cotisations qui assurent la pérennité de notre système social.

Pour la CGT, nous ne concevons pas que nos salaires soient une fois de plus considérés comme une simple variable d'ajustement pour vos profits. Vous pourriez faire meilleur usage de ce benchmark notamment en rendant les rémunérations plus attractives, plutôt que de poursuivre la seule optimisation de vos profits.

Les futures classifications, liées à la nouvelle convention collective non signée par la CGT, prévoient la mise en place de fiches descriptives d'emploi. Certaines primes

seront donc conditionnées à l'emploi tenu. D'autres seront intégrées dans le salaire brut, ce qui aura pour conséquence un écart de rémunération important entre les salariés inscrits dans les effectifs au 31 décembre 2023 et les futurs embauchés. De ce fait, avec la grille de cotations des emplois de la nouvelle CCN, Renault pourrait appliquer la modération salariale. Pour la CGT, l'entreprise doit s'engager à ne pas imposer des avenants pour baisser le salaire, en cas de changement d'emploi d'un salarié.

Concernant la nouvelle méthode de calcul, **la CGT revendique également l'uniformisation des allocations fin d'année vacances pour une meilleure répartition avec un seul objectif : un groupe, un statut.**

La CGT revendique également que la prime d'ancienneté, pour toutes les catégories socio-professionnelles, soit calculée à partir d'une formule simple : 1% du salaire de base par année d'ancienneté avec un maximum de 15 ans, ce qui éviterait la complexité de calcul de cette dernière.

Enfin, si simplifier le bulletin de paie pour une meilleure lisibilité semble être une bonne chose, nous doutons que ces négociations servent ce seul objectif, la CGT restera donc vigilante afin que les salariés préservent leurs acquis sociaux.