



## REUNION DE NEGOCIATION SUR LA STRUCTURE DE REMUNERATION



*Ce tract est un peu technique.  
Prenez le temps de le lire pour bien comprendre !*

La direction a convoqué les organisations syndicales représentatives en vue de la négociation portant sur le « lot 2 » de la structure de rémunération. Les présentations ont porté sur le taux horaire, les majorations liées au taux horaire, la garantie accessoire ainsi que le complément de rémunération sous couvert de l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie. Pour la CGT, il ne fait aucun doute que ces modifications ont pour but de maîtriser la réduction de la masse salariale résultant de la modération de la rémunération chez Renault sur le long terme.



### CALCUL DES ALLOCATIONS SEMESTRIELLES

Les allocations vacances et fin d'année seront soumises à un nouveau mode de calcul (6,1% du salaire de base). En conséquence, pour certaines classes d'emplois, le delta négatif annuel sera divisé par 12 et intégré dans le salaire de base mensuel.

Simplification et devenir des primes : Chez Renault, il existe plus de 100 primes réunies en 6 groupes. La direction souhaite en maintenir 3 :

- ✓ **Les primes liées à la fonction** (exceptée la prime de vêtement de travail),
- ✓ **Les primes liées à l'organisation du travail** (temps de travail),
- ✓ **Les primes liées aux conditions de travail.**

Concernant les primes liées à la fonction, le CPA (complément pratique d'atelier) sera intégré dans la base de

rémunération tout comme les primes de surveillance entrée/sortie et surveillance avec une valeur mensuelle. La possibilité est donnée aux salariés qui le souhaitent de se faire payer ces primes en une seule fois, dans un temps limité et pour une valeur d'un an.

Après le rachat au volontariat, celles-ci seront perdues définitivement :

Exemple de calcul pour la prime de surveillance :  $1,48 \times 12 = 17,76\text{€}$

**Pour la CGT, la logique de la direction visant à retirer certains éléments du bulletin de paie par le rachat de primes, pourra conduire les salariés en difficulté financière à les vendre définitivement.**

### LES PRIMES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

✓ La garantie pause sera intégrée dans le complément de rémunération mensuel. La possibilité est donnée aux

salariés de se faire également racheter la prime pour une valeur annuelle au volontariat.

✓ Les autres primes (temps de travail) seront regroupées dans un « package horaire ».

✓ La direction a défini un taux de casse-croûte uniforme majoré à 58% du taux horaire/jour additionné à l'indemnité équipe/jour à 4,45 € net /j avec maintien dans les mêmes conditions en cas d'absence.

*A noter : les taux de prime casse-croûte pour l'équipe de nuit (70%) et les équipes de suppléance (samedi-dimanche) (64%) seront maintenus.*

**Cette pseudo négociation a permis à la direction de définir un taux casse-croûte unique sans concertation avec les organisations syndicales alors que des taux supérieurs existent au sein de Renault permettant du mieux pour les salariés.**

## LES PRIMES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Les primes suivantes seront maintenues :

- ✓ Indemnités conditions de travail Degré 1 et 2 avec un positionnement hors taux horaire,
- ✓ Primes de douche hors temps de travail.

Comme pour les autres primes, certaines sont conditionnées à l'intégration dans le complément de rémunération ou la possibilité de paiement au volontariat.

## LA GARANTIE ACCESSOIRE

Bon nombre de salariés bénéficient d'une garantie accessoire. Celle-ci consiste à maintenir le versement de certaines primes lors d'un changement de poste et/ou d'horaire à l'initiative de l'employeur ou en cas d'inaptitude (sous condition d'âge).

La garantie est conditionnée à 3 ans d'ancienneté et 12 mois continus sur le poste et/ou l'horaire donnant droit au versement de la prime. Celle-ci baissera en cas d'AGS.

## PRIME D'ANCIENNETE

Concernant la prime d'ancienneté, la direction nous propose un point à 6 € au-dessus de tous les territoires mais avec un changement de calcul lié à la nouvelle convention collective de 3 ans à 18 ans, la direction baisse le taux qui correspond à la classe d'emploi.

La direction a provisionné un budget de 1,1 million d'euros pour mettre en place une garantie évitant une perte pour les salariés actuels. Cela revient à geler l'ancienneté en 2023.

En effet, celle-ci pourra être figée tout



au long de la carrière pour une bonne partie des salariés, tandis que les plus jeunes n'atteindront pas les primes d'ancienneté de leurs aînés.

### Calcul du montant de l'ancienneté :

3 à 18 ans = nb d'années d'ancienneté  
(à partir de 3 ans jusqu'à 18 ans)  
X 6 € (Point unique d'entreprise)  
X taux de votre classe d'emploi

Taux (en %) par classe d'emploi ajusté									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,26	1,39	1,52	1,69	1,91	2,13	2,26	2,52	2,87	3,3

Ce point unique de 6 € et les taux par classe d'emploi pourront être négociés lors des négociations annuelles obligatoires.

Concernant les salariés cadres, le calcul reste identique à savoir, 1% sur le salaire de base à partir de 10 ans et 1% dès la vingtième année.

**Dans le cadre de ces discussions, la direction a présenté son projet sans aucune marge de manœuvre possible malgré les propositions de la CGT.**

### En résumé :

Entre 50 et 80 % des primes disparaissent du bulletin de salaire et seront payées sous forme d'un complément de rémunération ou pourront être rachetées (une seule fois) à l'exception des primes exceptionnelles, ou seront payées sous forme de garantie pour une partie de l'ancienneté.

**Pour la CGT, cette nouvelle structure du bulletin de paie constituera un moins-disant pour les futurs embauchés.**

En effet, comment Renault pourra se montrer attractive pour les futurs embauchés puisque seul le montant de l'aménagement horaire sera intégré dans le barème de rémunération\* pour les nouveaux arrivants.

La CGT n'est pas opposée à une simplification du bulletin de paie, ni à le rendre plus lisible, mais cela ne doit pas permettre à la direction de tirer les salaires vers le bas.

En intégrant tout sur une seule ligne, la direction de Renault crée le flou sur l'évolution de notre rémunération et en profite pour modérer les salaires pour tous les salariés.

\*Le barème de rémunération Renault disparaîtra avec la nouvelle CCN au 1<sup>er</sup> janvier 2024.