



**RENAULT - AMPERE  
PRESTATAIRES  
INTERIMAIRES  
TOUS UNIS**

**GUYANCOURT  
AUBEVOYE  
SIEGE**

Tract n°5 - Mardi 6 février 2024

# Négociation Annuelle Obligatoire 2024.

Inévitablement les discussions autour des augmentations de salaire donneront lieu à une bataille de chiffres. Certains s'appuieront sur l'indice INSEE sans le tabac, d'autres sur celui de l'alimentation ou de l'énergie. Laissons les protagonistes de la négociation s'écharper et intéressons-nous aux raisons qui plaident pour une augmentation générale des salaires, pour une vraie égalité salariale et pour une meilleure répartition de la valeur ajoutée.

Trop souvent brandi comme la référence, le taux d'inflation éclipsé l'exposition des familles à celui-ci. Alors que nous sommes en négociation, il convient de porter un regard sur le moteur de notre économie consumériste.



Le pouvoir d'achat est obtenu comme la différence entre l'évolution du revenu des ménages (principalement le salaire) et l'évolution de l'indice des prix à la consommation (inflation). Tous les ménages sont touchés par l'inflation, mais les familles monoparentales, les familles nombreuses et celles avec de jeunes enfants y sont plus sensibles, particulièrement lorsque sont pris en compte les produits alimentaires et l'énergie. De plus, le salaire, principal contributeur du revenu, évolue plus lentement que l'inflation.

Malheureusement, des mesures gouvernementales trop larges et des revalorisations des prestations sociales insuffisantes ne compensent pas intégralement la perte de pouvoir d'achat. Présenter comme cela, il va de soi que notre pouvoir d'achat se réduise.

Pour autant, ce n'est pas inéluctable. S'il est impossible d'appeler à un gouvernement libéral exsangue, il est toujours

possible de se tourner vers une entreprise en bonne santé financière pour maintenir notre pouvoir d'achat. Le groupe Renault, aux dires de ces dirigeants, fait partie de celle-là.

Donc pour conserver notre pouvoir d'achat il convient d'augmenter les salaires pour toutes les catégories socio-professionnelles.

Dans le groupe Renault comme ailleurs, la maternité a un coût non négligeable pour les femmes. L'arrivée d'un enfant est trop souvent synonyme d'une mise en parenthèse de la carrière et d'un gel du salaire. Après la naissance, nombre de femmes se mettent à temps partiel. Surtout celles qui ont un petit salaire. Elles arbitrent entre travailler et payer la garde du bébé ou rester à la maison. Les plus diplômées sont infiniment moins touchées mais si on fait la moyenne en France, 5 ans après l'arrivée d'un enfant, les mères perdent environ 25% de leurs revenus salariaux et sans oublier les pertes d'opportunités de carrière, les discriminations, etc... Même si une telle étude n'a jamais été menée dans le groupe, d'après les données extraites des bilans sociaux de Renault SAS, il ressort que les femmes ingénieures et cadres ont en moyenne un salaire inférieur de 12 % par rapport à leur collègues masculin. Ces chiffres sont confirmés par les témoignages des salariées du groupe. Comme cette collègue qui, 17 ans après la naissance de son premier enfant, n'a toujours pas recollé au salaire de ces collègues hommes exerçant le même travail. Les négociations salariales sont une nouvelle occasion pour accélérer le processus de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Le dernier point plaçant pour une hausse des salaires est plus politique. Il vise à une meilleure répartition de la valeur ajoutée, de la richesse produite par le groupe. Considérons que la richesse produite par l'entreprise est le fruit du travail de ses salariés. Cette richesse est répartie entre les salariés, l'État via l'impôt, les créanciers via le remboursement des crédits, les propriétaires (actionnaire) via les dividendes et l'entreprise elle-même pour l'autofinancement dans l'investissement productif.

Les dispositifs d'intéressement ne peuvent pas être considérés comme une rémunération du travail puisque conceptuellement ils sont un prélèvement sur le résultat de l'entreprise. Donc ils sont considérés comme une rémunération du capital. Il en va de même pour le dispositif de partage d'actions.

API : TCR LOG 0 58

Internet : [www.infos-cgt-technocentre.com](http://www.infos-cgt-technocentre.com)

email : [contact@infos-cgt-technocentre.com](mailto:contact@infos-cgt-technocentre.com)

Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations

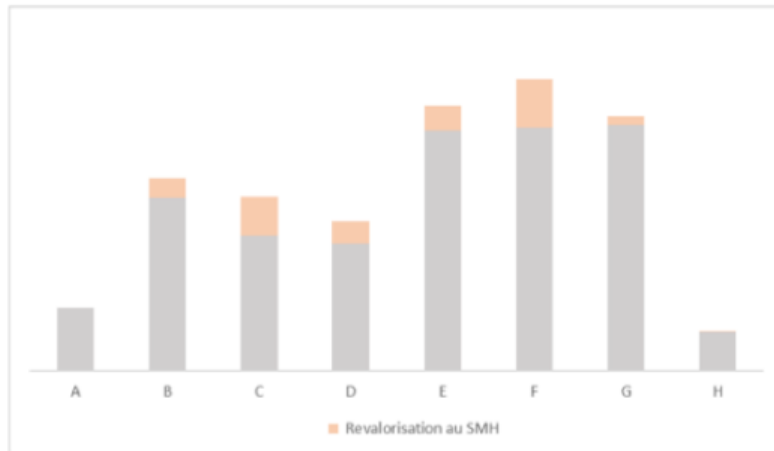


## NAO 2024

Lors de la première réunion des NAO, la direction a tenu à faire le bilan des impacts de la nouvelle classification sur les salaires. 1000 salariés seraient passés cadre et 3300 salariés auraient été augmentés au niveau du SMH. Ces évolutions auraient un impact de 0,5% de la masse salariale.

Ces salariés ont donc été augmenté sans changer de poste, sans changer de fonction. Doit-on considérer cette augmentation comme une promotion ou comme la juste rémunération de leur travail. Nous penchons pour la seconde possibilité et considérons que ces salariés ont été sous-payé depuis au moins leur dernière prise de poste.

Plus de 10% des salariés, incluant les promotions cadres, auront une revalorisation de leur rémunération au niveau du SMH de leur emploi, principalement sur les groupes B à F



## Attention aux arnaques de communication

Lors de la première réunion des NAO, la direction a précisé des éléments sur l'application de la convention de la métallurgie. Pour nous démontrer à quel point elle nous traite bien, elle invente une clause concernant le Salaire Minimum Hiérarchique. Le repositionnement des salaires se ferait dès 2024 alors qu'elle aurait jusqu'à 6 ans pour le faire.

**C'est faux!** Cette période transitoire ne concerne que les entreprises de moins de 150 salariés pour lesquelles le repositionnement SMH entraîne une hausse de 5% de la masse salariale. Bien loin de la situation de Renault ou Ampere (extrait convention collective, ci-dessous) !

**Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins.**

**Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2030.**

A ce sujet, certains syndicats clairement par tract qu'elles ont obtenu, à elles seules, cette grande avancée : **la non-application d'une disposition qui n'existe pas... A méditer**

## Classifications : système hiérarchisé chez Renault

La nouvelle convention collective, rappelons-le, a redéfini la hiérarchisation des emplois sur la base de 6 critères et 10 degrés. La direction a décrété qu'un responsable hiérarchique ne pouvait pas avoir de collaborateur ayant une classification égale ou supérieure à sa propre classe d'emploi. Ce choix a pour conséquence de réduire les classes d'emplois pour les salariés n'ayant pas de charge de management. La plupart des ingénieurs se retrouvent ainsi classés en F11 ou F12. Pourtant certains pourraient avoir des degrés en plus sur les critères de complexité, connaissance et autonomie conduisant à avoir une classe d'emploi égale à leurs managers. C'est le cas dans certaines entreprises de l'aéronautique.

Par ailleurs, nombres de salariés ETAM dans l'ancien système se sont vu affecter une classe d'emploi E9 ou E10, ne prenant pas en compte la totalité de leur activité significative, au seul argument que l'on ne pouvait pas les passer cadre. D'autres salariés, qui avaient un coefficient faible, se sont vu exiger de rechercher un nouveau poste car on ne pouvait pas leur affecter la classe d'emploi correspondante à la fonction qu'ils occupent, sans reproche, depuis plusieurs années.

**Si vous jugez que votre emploi ne correspond pas à votre travail réel ou que la classe d'emploi qui vous est attribuée n'ai pas justifiée, contactez-nous. Les militants CGT vous viendront en aide.**

## Non signature de l'accord droits individuels

La CGT n'a pas signé le nouvel accord relation individuelle et contrat de travail. En effet si cet accord permet de conserver la quasi-totalité des congés spéciaux que nous avons, il réduit la franchise éducation de 10h à une journée de travail. Selon votre ancienneté, cet accord fait perdre entre 0.5 et 1.8 mois d'indemnité de départ en retraite voire plus au-delà de 40 ans d'ancienneté. Ce n'est pas l'attribution de 1 jours de congés supplémentaire par an à partir de 33 ans d'ancienneté et 2 jours par an à partir de 35 ans d'ancienneté qui nous satisfait. **La direction veut construire un socle social commun en rendant les salariés solidaires entre eux mais en ne mettant rien sur la table pour améliorer leur situation. Cela ne nous convient pas.**