



FIGE DE PAIE SIMPLIFIÉE



Socle social commun et premiers effets de bord

La direction de Renault et les syndicats CFDT, CFE/CGC et FO viennent de signer deux accords d'entreprise sur la structure de la rémunération et la prime d'ancienneté. Ces négociations font suite à l'arrivée de la nouvelle Convention Collective signée par la CFDT, la CFE/CGC, FO et le patronat de la Métallurgie. La CFDT, la CFE/CGC et FO de Renault ont ensuite signé un « accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un socle social commun et l'évolution de la

structure juridique du groupe Renault ». Un accompagnement assidu de la remise en cause des acquis sociaux...

Ces deux accords sont censés « simplifier » la structure de la rémunération et l'adapter à la nouvelle convention collective. D'autres accords devraient suivre. On nous promet que ce « socle social » sera équivalent voire mieux que les anciens accords. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

La simplification, c'est compliqué

L'accord sur la structure de rémunération va permettre à Renault de faire disparaître un certain nombre de primes acquises par les salariés. Certaines seront intégrées au salaire de base comme :

- ➔ **Le complément d'aménagement horaire** (qui correspond aux heures de formation remises dans le temps de travail effectif à la suite d'actions en justice, notamment de SUD, qui ont abouties à la suppression du CEF et à l'acquisition d'heures de formation transformées en congés dans le Compte Transitoire) ;
- ➔ **La Prime Différentielle Horaire (PDH)** liée aux horaires *de normal* et le **Complément Mensuel Horaire (CMH)** lié aux horaires successifs (qui compensent le passage de 40 à 39h en 1982) ;
- ➔ **Le Complément de Carrière**, les blocs et Unités d'Expérience Métier des APR (ce qui augure mal de l'avenir des compléments de carrière et de l'accord Reconnaissance de Renault) ;

Les primes liées aux conditions de travail, au travail en équipe ou en atelier seront soit conservées, soit intégrées au salaire de base, soit supprimées et dans ce cas compensées ou rachetées au salarié. En revanche, les primes supprimées ne sont pas compensées pour les nouveaux embauchés.

Les allocations semestrielles de juin (Vacances) et novembre (Fin d'année) vont baisser. Elles ne seront plus calculées selon le coefficient des APR et des ETAM mais selon leurs appointements mensuels (taux horaire x nombre d'heures mensuelles), sachant que le taux horaire va diminuer car la prime d'ancienneté n'y sera plus incluse. La baisse sera « compensée » par une intégration de la différence dans le salaire de base. Les nouveaux embauchés auront les nouvelles primes diminuées sans compensation. Les allocations ne progresseront plus selon l'ancienneté. Et la part uniforme de l'allocation Vacances versée en juin sera supprimée, au détriment des bas salaires.

La Garantie pause reste toujours exclue du salaire de base (appointements mensuels). Les nouveaux embauchés ne touchent pas cette garantie (d'où une baisse de salaire moyenne de 4,5%).

Les entourloupes de la compensation

De nombreuses primes sont supprimées ou revues à la baisse. Ces pertes sont compensées ou intégrées au salaire pour les salariés actuels.

Mais en partie seulement.

Cette compensation a pour effet un blocage temporaire de la rémunération globale. Pour les nouveaux embauchés et intérimaires, c'est une perte sèche car ils ne perçoivent pas ces compensations.

Coup de rabot sur les primes d'ancienneté

L'accord sur la prime d'ancienneté des APR et des ETAM modifie le mode de calcul de la prime.

Calcul actuel : Valeur point d'ancienneté x Valeur du point x Coefficient APR-ETAM/100

Nouveau calcul : Années d'ancienneté x Valeur du point x Taux par classe d'emploi

Les signataires prévoient que ce nouveau mode de calcul entrainera une baisse de la prime d'ancienneté. En janvier 2024, les pertes sur la prime seront placées dans une « garantie » qui s'annulera en fonction de la progression de l'ancienneté ou de la classe d'emploi. Tant que le nouveau calcul ne dépassera pas la prime versée selon l'ancien mode de calcul (avant le 31/12/23), le total « prime d'ancienneté + garantie » n'évoluera pas et sera bloqué.

La prime d'ancienneté sera exclue du taux horaire, d'où une baisse de celui-ci.

Exemple : ETAM coef 365 avec 18 ans d'ancienneté

Avec la formule actuelle		A partir de 2024	
Coefficient prime (C)	3,65	Taux classe d'emploi 9 (T)	2,87
Valeur point ancienneté (V)	16	Années d'ancienneté (A)	18
Point d'indice (I)	6 €	Point d'indice (I)	6 €
Prime ancienneté (C x V x I)	350,40 €	Prime ancienneté (T x A x I)	309,96 €

Classification : le suspense continue

Les FDE (Fiches Descriptives d'Emploi) définies par Renault en central seront consultables à partir de septembre 2023. Chacun pourra alors essayer de mesurer l'écart entre le travail prescrit et son travail réel.

Ces FDE serviront à la cotation des emplois dans la grille de classification de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie. Les APR et ETAM y disparaissent : il y aura les Cadres et les Non-Cadres.

Chaque salarié découvrira ensuite comment son emploi a été coté sur sa fiche de paie de janvier 2024. Il pourra obtenir le détail de sa cotation en février (tant pis pour lui s'il se réveille en mars !). Des cadres se rappellent encore les difficultés qu'ils avaient eues pour savoir comment leurs postes avaient été cotés selon la grille des critères du job grading en 2013. Ils attendent toujours les réponses.

Le chamboule-tout des CSE

En ce qui concerne l'avenir des établissements et de leurs CSE (Comité Social et Economique), la direction privilégie un regroupement multi-sites pour **l'Ile-de-France (+ CTA)** par entité juridique ;

- 1 CSE pour Ampere sas (2178 salariés) ;
- 1 CSE pour Ampere Software et Systèmes (1474 salariés) ;
- 1 CSE pour Renault sas (2184 dans l'ingénierie + les fonctions supports).

La proximité va en prendre un coup. Selon elle, « l'évolution de l'organisation rend le maintien des 4 établissements » actuels d'Ile-De-France (Guyancourt, Lardy, Villiers-St-Frédéric, Siège) « inopérant ».

Pour la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC), la direction envisage 2 solutions de regroupement et de repartage des budgets ASC des CSE actuels :

- Création de CAsCI (Comité des ASC Interentreprises)
- Convention entre les CSE

Pour l'instant, il est trop tôt pour dire quels salariés seront les gagnants et les perdants de cette restructuration des CSE.