



Quand promotion rime avec déception

Suite à l'accord salarial 2024 signé par la seule CFE-CGC, les Augmentations Générales de Salaire (**AGS**) seront de **2,5%** pour les salariés classés A1 à C6, **1.7%** de D7 à E10 et **0%** pour ceux classés F11 et plus. C'est très **en-dessous de l'inflation**. Il reste les augmentations et primes **individuelles** qui seront annoncées dans une lettre donnée par les N+1 à partir du **3 avril**. Gare aux déceptions.

Les ouvriers et techniciens ne demandent pas l'aumône

Groupes ABC => classes d'emploi A1 à C6 (APR) - Groupes DE => classes d'emploi D7 à E10 (ETAM)

Augmentation individuelle

	Groupes ABC	Groupes DE
Budget	1,2%	2%
AI mini	0,5% (environ 10 €)	0,5%
Plots par pas de 0,5%	0,5%-1%-1,5%-2% ...	

20% des salariés non-cadres n'auront pas d'augmentation individuelle, d'autres **0,5%** !

Contribution insuffisante : 0 %

Budget promos dans l'année 0,1% et ancienneté 0,2%

Prime de performance

	Groupes ABC		Groupes DE		
Niveaux de primes	200 €	300 €	400 €	700 €	1000 €
Répartition imposée maximum (70% de couverture)	60%	10%	35%	27%	8%

Plus de 30% des salariés non-cadres n'auront pas de prime vu les contraintes fixées

Contribution insuffisante : 0 €

Contribution partielle : 400 € maxi

Budget réduit pour les augmentations des Cadres

→ Le **budget** de 4% s'est réduit à **3,4 %**. 0,1% du budget est réservé aux obligations légales (ancienneté...), 0,1% aux super-promos (upper vc) et 0,4% restent aux mains de la DRH.

→ **20 % des cadres n'auront aucune augmentation** : ceux notés Contribution insuffisante (insufficient) et ceux notés Contribution partielle (limited) mais dont le salaire est au niveau du marché (At range) ou au-dessus (Upper ou Above Range).

→ Les salaires du marché ne sont pas fournis. La lettre de transparence a disparu : place à l'arbitraire.

→ Les N+1 ont une marge de manœuvre de +/-2% par rapport aux « guidelines » (voir ci-contre).

Merit Guidelines	Position marché*				
	Below Range	Starting Range	At Range	Upper Range	Above Range
Outstanding	6%	4,5%	4,5%	4%	3,5%
Excellent	4,5%	4%	4%	3,5%	2,5%
Strong	4%	3,5%	3,5%	3%	2%
Limited	1,5%	1,5%	0 (mais AI possible 0/+2%)		
Insufficient	pas d'AI				

→ Les **Augmentations Individuelles des Cadres** pourront donc aller de **0 % à 8 %... selon la main invisible du marché** (ou celle d'un ami haut placé).

Part variable : de celle du lion à celle du pauvre

Le calcul de la **part variable** des Cadres ou « Variable Compensation » (VC) est une **usine à gaz** qui permet toute manipulation. **Une seule certitude : plus le salarié est haut placé, plus sa prime sera grosse.**

La part variable dépend d'abord de son **job grading** (à ne pas confondre avec la classe d'emploi !). Il détermine un coefficient hiérarchique : **6%** du forfait annuel pour les L3B et L3C, **8%** pour les L3A et bien plus pour les L2 et L1. La part variable est proratisée en cas de temps partiel.

Depuis 2021, la direction a ajouté une « **approche multiplicatrice** » qui peut faire varier la part variable de **0 à 225%** selon 3 critères :

→ **Coeff Global** : les résultats du groupe (Free Cash Flow et résultat opérationnel) donnent un coefficient de 0 à 150%.

→ **Coeff Collectif** : les résultats des Marques et grandes fonctions de l'entreprise donnent un 2^{ème} coefficient qui va de 0 à 150%.

→ **Coeff Individuel** : la notation (contribution) attribuée lors de son bilan annuel donne un 3^{ème} coefficient qui va de 0 à 150% (voir ci-dessus).

	Min	Defaulted	Max
Outstanding Contribution	100%	110%	150%
Excellent Contribution	100%	105%	130%
Strong Contribution	90%	100%	110%
Limited Contribution	10%	10%	90%
Insufficient Contribution	0%	0%	10%
Payout total	90%	98%	119%

Part variable = Forfait annuel x coefficient job grading x coeff Global x Coeff Collectif x Coeff Individuel (ouf !)

Exemple : Vous êtes L3C avec 50 000 € de forfait annuel. Votre base de départ sera de 6%, soit 3000 €.

Vous avez été noté « contribution partielle » (limited) lors de votre bilan annuel. Votre N+1 vous a attribué un coefficient Individuel de 50 % (entre 10 et 90%), ce qui réduit votre part variable à 1500 €.

Il reste à multiplier ces 1500 € par les coefficients Groupe et Collectif qui seront dévoilés seulement dans la lettre remise par son N+1, sachant que le calcul de ces coefficients est une usine à gaz.

Résultat : certains cadres vont toucher le jackpot, d'autres rien ou pas grand-chose.

Qui a dit qu'on ne pouvait pas augmenter les salaires ?

Pas le conseil d'administration de Renault en tout cas. Il va proposer à l'AG des actionnaires du 16 mai 2024 **d'augmenter le salaire fixe de Luca De Meo de 30 %** (de 1,3 à 1,7 million d'euros), de passer le plafond de sa part variable de 150 % à **225 % de sa part fixe** et le plafond de ses actions gratuites à **120 000 actions**.

Nettoyage du Technocentre :

Les salariés de PEI en attente du résultat d'un appel d'offre

Dernière ligne droite pour le contrat du nettoyage du Technocentre réalisé depuis plusieurs années par PEI. Ce contrat s'arrête en **juin 2024**. Les salariés de PEI attendent le résultat d'un **appel d'offres**. Parmi les sociétés dans la course, il y a **Derichebourg**. Suite à un autre appel d'offre, Derichebourg a déjà repris à PEI le nettoyage des **usines** Renault/Ampere de Maubeuge (ex-MCA), Douai et Cléon.

Les salariés de PEI sont déterminés à se faire respecter. En cas de reprise par Derichebourg, leur **saalaire devra être augmenté et aligné** avec ceux de Derichebourg : à Maubeuge, les salariés du nettoyage sont payés au-dessus du SMIC, alors qu'au Technocentre beaucoup de salariés de PEI **gagnent le SMIC**.

A Cléon à la demande de Renault, Derichebourg veut **supprimer 7 emplois sur les 36** du nettoyage du site. Pas question d'en faire autant au Technocentre. Il ne doit y avoir **aucune mutation forcée**.

En 2022, les salariés de PEI du Technocentre ont fait **5 semaines de grève** contre une baisse des horaires et de leur salaire. PEI et Renault ont dû reculer. Selon l'**accord de fin de conflit**, les **mutations** doivent être « *proposées sur la base du volontariat pour les personnes qui souhaitent bénéficier d'un rapprochement de leur domicile, de modification d'horaires ou d'adaptation de leurs temps de travail* ».

En première ligne pendant le Covid mais « invisibles » la plupart du temps, les salariés de PEI comptent bien faire respecter cet accord... **quitte à se remettre en grève en cas de mauvais coup**.

Syndiquez-vous !

