

Les bénéficiaires ont beau mettre le turbo, les salaires restent au garage

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont donné lieu à un accord signé le 28 février 2017 par la CFE/CGC et FO. Cet accord détermine les mesures salariales pour l'année 2017 (uniquement pour les APR et les ETAM, la direction refusant d'inclure les Cadres dans les NAO).

Les NAO se sont déroulées dans le cadre de l'accord compétitivité CAP 2020 signé par CFE/CGC, CFTD et FO. Dans cet accord, pas question d'AGS. La seule mesure collective envisagée est l'intéressement. Pour le reste, l'accord compétitivité dit qu'« il devra être discuté, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires, de l'allocation de budgets d'augmentation **cohérents** avec le marché en France et avec la situation économique de l'entreprise. » Vu le résultat des NAO, où est la cohérence ???

Résultats de Renault	Résultats des NAO
<p>Marge opérationnelle : 3,2 milliards d'€ (+38,2%) MOP : 6,4% du Chiffre d'Affaire (+23%) Bénéfice net : 3,5 milliards d'€ (+19,7%) Free Cash-Flow : 1,1 milliard d'€</p>	<p>APR : 0,6 % d'AGS + 1,4 % d'AI ETAM : 0 % d'AGS + 2 % d'AI Cadres : exclus des négociations Rappel 2015 : AGS=0% et AI=1,4%</p>



Depuis 10 ans, la politique salariale est au plus bas. Pourtant, Renault gagne de plus en plus d'argent.

- **Les gagnants** : les actionnaires et les hauts cadres de l'entreprise. Les dividendes explosent, ainsi que les rémunérations des dirigeants de Renault, qui touchent stock-options, actions gratuites ou PPG (Prime de Performance Groupe).
- **Les perdants** : la grande majorité des salariés. Les APR ont des AGS au rabais (0,5 % en 2014, 0% en 2015 et 2016, 0,6% en 2017). Les ETAM n'ont plus d'AGS depuis 2013. Quant à la politique salariale des Cadres, c'est le règne des inégalités et de l'opacité.

Exigeons une Augmentation Générale des Salaires

Diviser pour mieux régner : La direction nous divise avec des mesures salariales différentes pour chaque statut (APR, ETAM, Cadres) et en supprimant (ou réduisant) les augmentations collectives.

Cet accroissement de **l'individualisation** conduit à une hausse des inégalités salariales au sein de l'entreprise. Ceux qui gagnent le plus sont le plus augmentés, au détriment de la majorité des salariés.

La seule mesure qui permettra de rétablir plus de justice sociale consiste dans une Augmentation Générale des Salaires (AGS) d'au moins 300 € par mois.

Pour l'obtenir, il faudra contraindre la direction par une **mobilisation** massive des salariés.

Il faut rompre avec la politique salariale actuelle. Cela dépend de nous tous. Ne restons pas spectateur : agissons collectivement !

La politique salariale de Renault : Une usine à gaz... et à inégalité

Mesures spécifiques aux APR (AGS = 0,6 %)

Mesures individuelles = 1,4 % (95% des APR)			
Budget principal			Ancienneté
1.2 %			0.2 %
Bloc de compétence ou promotion	Complément de carrière		
15% des APR	15 €	20 €	25 €
	15 % des APR	50 % des APR	15 % des APR

Mesures spécifiques aux ETAM (AGS = 0 %)

Mesures individuelles = 2 % (95% des ETAM)			Prime (40% des ETAM)	
Budget principal	Budget spécifique ⁽¹⁾	Ancienneté		
1,6 %	0.2 %	0,2 %	500 €	800 €
AI : 0%, 1%, 1,5%, 2% ou 2,5% Promotion : 3% ou 5%			28 % des ETAM	12 % des ETAM

1 - Jeunes embauchés Bac ≥+2, CUET filière 611, retour congés maternité, élus du personnel > 40h/mois, promotions au statut ETAM

Mesures spécifiques aux Cadres (AGS = 0 %)

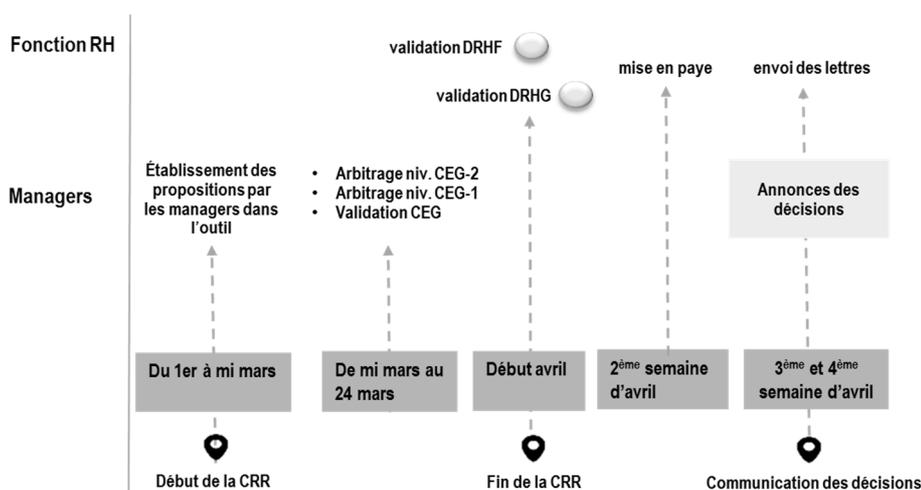
Augmentation Individuelle (90% des Cadres)		Part Variable	
Budget principal	Budget spécifique ⁽²⁾	Prime Performance Individuelle (L3C, L3B, L3A)	Prime Performance Groupe (≥L3A)
1.7 %	?	5,25 %	?
0%, 1%, 1,5%, 2%, 2,5%, 3% ou 5% ⁽¹⁾		0% ⁽³⁾ , 3%, 4,5%, 6% ou 7,5% du forfait annuel	Plus le poste est élevé, plus la prime est forte !

1 - Des augmentations supérieures pourront être accordées sur proposition des comités de carrière de niveau CEG

2 - Cadres sortis du Groupe ou partis en DA en cours d'année, retour congés maternité, élus du personnel > 40h/mois

3 - 0% possible en cas de non performance formalisée dans l'Entretien Individuel

CALENDRIER (à adapter par direction)



CRR : Campagne de Révision des Rémunérations

Nos objectifs :

- Plus de justice sociale et de transparence
- Plus de pouvoir d'achat pour les plus bas revenus
- Plafonnement de la rémunération des dirigeants
- Retour des AGS
- Augmentation uniforme de 300 € par mois pour tous (APR, ETAM et Cadres)
- Unification de la politique salariale des APR, ETAM et Cadres

**Augmenter le salaire de base, c'est bon pour notre pouvoir d'achat.
C'est une mesure durable et qui entre dans le calcul de sa retraite.
Cela permet aussi de financer notre Sécurité Sociale.**

Quand l'intéresse... ment

La direction a choisi de baser sa politique de « redistribution » sur l'intéressement, en lieu et place des AGS (Augmentations Générales de Salaires) réduites à leur portion congrue pour les APR, supprimées pour les ETAM et dont la direction a toujours tenu les Cadres à l'écart.

L'opération consiste à faire croire aux salariés qu'il est dans leur intérêt que Renault fasse toujours plus de profit :

- Le montant de l'intéressement dépend de l'atteinte d'objectifs financiers (Marge Opérationnelle, Free Cash-Flow...).
- Un bonus est censé reconnaître la « sur-performance » et le dépassement des objectifs.
- Son montant est hiérarchisé (plus le salaire est élevé, plus la prime est grosse).
- Suite à la loi Macron, la BNP peut, par défaut, jouer à la Bourse l'intéressement de tous les salariés Renault, tout en prélevant sa quote-part au passage.



En fait, le résultat est inverse pour les salariés :

- Plus grande précarité et inégalité des revenus des salariés
- Réduction des effectifs et intensification du travail pour atteindre les objectifs financiers
- Détérioration des conditions de travail (stress, burnout...) aggravées par le culte de la performance
- Baisse des cotisations sociales entraînant une baisse des remboursements maladie, des retraites, etc.

Des critères arbitraires

Les critères de versement de l'intéressement n'ont pas cessé de varier au cours des ans. Quand ceux-ci étaient trop favorables aux salariés, la direction s'empresse de les changer.

Comparons par exemple les années 2004 (intéressement versé en 2005) et 2016 (intéressement versé en 2017) :

Avec de moins bons résultats financiers en 2004 (5.9% de MOP contre 6,4% en 2016), la prime d'intéressement est supérieure en moyenne de 34 % à celle versée en 2017 (même avec le bonus de 1000€) !

Intéressement	2004	2016	écart
MOP	5,9 %	6,4 %	+ 0,6%
part uniforme (€)	0	300	
part hiérarchisée	190,22	97,2	
Bonus (€)		1000	
Brut SS (€)	Prime 2004	Prime 2016	écart
25000	3963	3325	- 16,1%
30000	4756	3730	- 21,6%
40000	6341	4540	- 28,4%
50000	7926	5350	- 32,5%
60000	9511	6160	- 35,2%
70000	11096	6970	- 37,2%
80000	12681	7780	- 38,6%
90000	14267	8590	- 39,8%
100000	15852	9400	- 40,7%
Moyenne	10304	6565	- 34,3%



L'intéressement ne peut pas remplacer une augmentation de salaire

Si t'as pas tes stock-options, t'as pas de talent !

Il existe une catégorie de personnel qui tire toujours son épingle du jeu, quelle que soit la conjoncture : les membres du CEG (Comité Exécutif Groupe) et les grands directeurs.

Ils ne connaissent aucune crise, se cooptent entre eux et s'auto-gratifient sur notre dos. Censés s'occuper de la stratégie du Groupe, ils s'affairent surtout à remplir leurs poches comme en témoignent ces extraits puisés sur le site de l'Autorité des Marchés Financiers (www.amf-france.org et www.ophteos.com).

RENAULT Opérations d'initiés						
Opération	Déclarant	Montant	Cours	Nombre	Instrument	Date de l'opération
Cession (vente)	Bruno ANCELIN , Directeur Produit et Programmes Groupe	1 452 264 €	88 €	16 503	Actions	10/01/2017
Exercice (achat)	Bruno ANCELIN , Directeur Produit et Programmes Groupe	564 897 €	34.23 €	16 503	Stock-options	10/01/2017
Cession	Stefan MUELLER , Directeur Délégué à la Performance	529 077 €	85.4177 €	6 194	Actions	27/12/2016
Cession	Stefan MUELLER , Directeur Délégué à la Performance	1 273 322 €	85.6591 €	14 865	Actions	22/12/2016
Exercice (achat)	Stefan MUELLER , Directeur Délégué à la Performance	556 396 €	37.43 €	14 865	Stock-options	22/12/2016
Exercice (achat)	Carlos GHOSN , Président Directeur Général	4 967 709 €	37.43 €	132 720	Stock-options	16/12/2016
Cession	Jean-Christophe KUGLER , Directeur des opérations de la région Europe	942 860 €	81.9665 €	11 503	Actions	13/12/2016
Cession	Jean-Christophe KUGLER , Directeur des opérations de la région Europe	507 973 €	82.0106 €	6 194	Actions	13/12/2016
Exercice (achat)	Jean-Christophe KUGLER , Directeur des opérations de la région Europe	430 557 €	37.43 €	11 503	Stock-options	13/12/2016
Cession	Mouna SEPEHRI Paquet, Directeur Délégué à la Présidence	246 000 €	82 €	3000	Action	13/12/2016
Cession	Thierry KOSKAS , Directeur Commercial	108 909 €	82.01 €	1 328	Action	13/12/2016
Donation à ses enfants	Jean-Christophe KUGLER , Directeur des opérations de la région Europe	192 125 €	76.85 €	2 500	Action	06/12/2016
Cession	Bruno ANCELIN , Directeur Produit et Programmes Groupe	962 000 €	74,000 €	13 000	Action	29/11/2016
Cession	Jose Vincente DE LOS MOZOS Obispo, Membre du Comité Exécutif, Directeur des Fabrications et de la Logistique	115 609 €	72,255 €	1 600	Action	28/09/2016
Cession	Jose Vincente DE LOS MOZOS Obispo, Membre du Comité Exécutif, Directeur des Fabrications et de la Logistique	115 609 €	72,255 €	1 600	Action	28/09/2016
Cession	Jean-Christophe KUGLER , Directeur des Operations Europe	590 700 €	78,760 €	7 500	Actions	19/06/2016
Exercice (achat)	Mouna SEPEHRI Paquet, Directeur Délégué à la Présidence	134 350 €	26,870 €	5 000	Stock-options	17/03/2016
Cession	Dominique THORMANN , Directeur Financier Groupe	635 795 €	84,773 €	7 500	Actions	08/03/2016
Exercice (achat)	Dominique THORMANN , Directeur Financier Groupe	201 525 €	26,870 €	7 500	Stock-options	08/03/2016
Exercice (achat)	Carlos GHOSN , Président Directeur Général	1 343 500 €	26,870 €	50 000	Stock-options	19/02/2016
Levée	Christian VANDENHENDE , Membre du Comité Exécutif - Directeur Qualité et Satisfaction Client	1 880 656 €	94,033 €	20 000	Stock-options	30/12/2015
Levée	Christian VANDENHENDE , Membre du Comité Exécutif - Directeur Qualité et Satisfaction Client	466 680 €	93,336 €	5 000	Stock-options	23/12/2015
Levée	Christian VANDENHENDE , Membre Comité Exécutif - Directeur Qualité et Satisfaction Client	280 068 €	93,356 €	3 000	Stock-options	23/12/2015
Exercice (achat)	Carlos GHOSN , Président Directeur Général	3 880 000 €	38,800 €	100 000	Stock-options	31/07/2015
Exercice (achat)	Mouna SEPEHRI Paquet, Directeur délégué à la Présidence	776 000 €	38,800 €	20 000	Stock-options	11/06/2015
Cession	Dominique THORMANN , Directeur Financier du Groupe	2 937 447 €	97,915 €	30 000	Actions	27/05/2015
Cession	Mouna SEPEHRI Paquet, Directeur Délégué à la Présidence	586 755 €	85,000 €	6 903	Actions	05/03/2015