



email : tcrcgtrenault@wanadoo.fr	TCR	tél : 01.76.85.12.52
www.infos-cgt-technocentre.com	CTA	tél : 02.32.77.63.21
Pour un Rattrapage Général de nos Salaires		

Tract n°2 - mardi 24 janvier 2017

Avec des résultats financiers 2016 assurément record, des ventes mondiales qui dépassent les objectifs, une trésorerie à 15 milliards d'euros fin 2015, des rémunérations du PDG C. Ghosn qui défraient régulièrement la chronique, il serait inadmissible que le blocage de nos salaires depuis 2012 se poursuive en 2017.

Et pourtant, le nouvel accord Compétitivité voudrait fermer la porte au retour des Augmentations Générales de Salaires (AGS). Sans l'intervention des salariés, la direction s'apprête lors des Négociations Annuelles Obligatoires qui vont s'ouvrir dans quelques jours à maintenir pour la 5^{ème} année consécutive des AGS à 0%.

Nous réclamons le retour de véritables Augmentations Générales de Salaires, pour toutes les catégories de personnel et à même de compenser les années de serrage de ceinture.

Une pétition est lancée par la CGT dans l'ensemble des sites Renault et filiales pour que les salariés puissent se saisir de cette question centrale et que les échanges et discussions fassent naître une mobilisation légitime après les années de disette pour nos salaires et d'explosion pour les dividendes et les rémunérations des dirigeants.

**Signez et faites signer
la pétition pour le
retour de véritables
AGS.**

Dès ce midi à la sortie de la cantine

Jackpot pour les uns...

Les fruits des sacrifices arrachés aux salariés, qu'ils soient Renault, prestataires ou intérimaires, sont là :

1. Les résultats commerciaux sont des résultats record. En hausse de 13%, les ventes mondiales atteignent 3,2 millions de véhicules. En Europe aussi, les ventes augmentent fortement (+12%), ce continent représentant 56% des ventes du Groupe.

2. Les résultats financiers 2016 s'annoncent historiques. La Marge Opérationnelle sera probablement supérieure à 6% comme cela avait été le cas au 1^{er} semestre 2016. Cela se traduit dans la hausse de la valeur de l'action (remontée de 40 euros en 2013 à 84 euros aujourd'hui) et en des dividendes versés aux actionnaires qui ne cessent d'augmenter (710 millions d'euros versés l'an dernier, montant attendu à la hausse par les « analystes boursiers » à plus de 800 millions d'euros cette année ?).

3. Les rémunérations du PDG Carlos Ghosn défraient régulièrement la chronique. Le dernier exemple de ses stock-options de décembre 2016 (qui lui procureraient une plus-value de 6,4 millions d'euros) s'ajoute à sa rémunération Renault-Nissan de 15 millions d'euros par an et à son futur salaire de PDG de Mitsubishi.



... Blocage des salaires pour les autres

A chaque fois qu'il accepte d'aborder la question de ses rémunérations, Ghosn justifie son salaire et l'accroissement gigantesque des inégalités au sein de Renault. Car la situation actuelle,

c'est que les plus hauts dirigeants touchent toujours plus (à coups de PVG, Prime Variable Groupe remplaçante de la PPG, et d'autres avantages) et que l'immense majorité des salariés voient leur salaire stagner depuis 2012, voire plus. L'ensemble des outils que la direction utilise dans ce cadre tend à accroître ces inégalités :

- Fin des AGS, remplacées par des **augmentations individuelles** (et très espacées dans le temps !) pour « récompenser la performance individuelle ». Dans nos métiers collaboratifs, cette orientation est au mieux de l'enfumage, au pire une politique aux effets délétères sur les relations entre salariés.

- « Reconnaissance de la performance collective » par les **primes d'intéressement** (local ou financier). Des primes aléatoires, non-cumulables d'une année sur l'autre (contrairement à une augmentation de salaire) et qui arrivent... une fois que les actionnaires et les dirigeants se sont déjà bien servis sur les bénéfices. Il suffit de comparer l'évolution des primes d'intéressement Groupe et les dividendes pour s'en rendre compte (graphe ci-contre).

Jobgrading pour les ingénieurs et cadres : un système basé sur la comparaison de nos salaires avec un panel d'entreprises (panel qui n'est pas rendu public) en fonction du niveau de responsabilité du poste occupé. Exit les diplômes, les qualifications, les compétences acquises... Il n'y a que les postes « à hautes responsabilités » qui peuvent laisser espérer une véritable évolution salariale. Une logique que la direction tend à étendre aux ETAM : lors des échanges sur l'accord Compétitivité 2017-19, la direction a indiqué que les ETAM de Renault seraient payés 10% de plus que le « marché ».

Augmentations individuelles et primes sont un miroir aux alouettes. Rien ne justifie que nous nous contentions de ces miettes. Il faut engager la bataille pour un rattrapage général de nos salaires dans les semaines qui viennent.

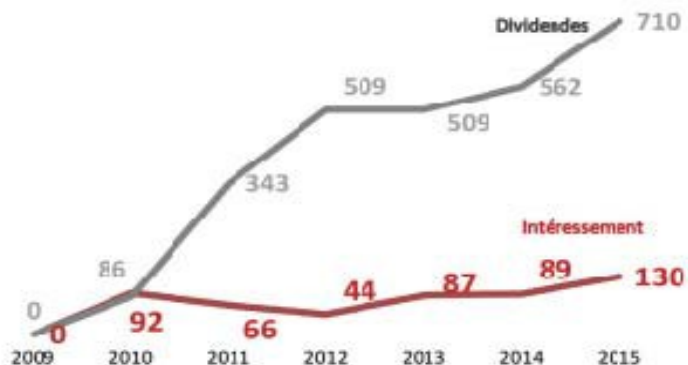
La CGT a lancé une pétition sur l'ensemble des sites Renault et des filiales pour le retour de véritables Augmentations Générales de Salaires à même de compenser les années de serrage de ceinture.

Signer massivement cette pétition, c'est une première étape pour mettre la question des salaires à l'ordre du jour et exprimer notre rejet des injustices actuelles.

Pétition à retrouver sur notre site Internet

www.infos-cgt-technocentre.com

Evolution dividendes et Intéressement financier



Petit exercice pratique...

Quoi de mieux qu'un petit exercice pratique pour juger ces politiques salariales imposées depuis 2013 ?

Nous vous invitons à comparer votre bulletin de paye de décembre 2012 avec celui de décembre 2016 (disponible sous Declic : « mavie@renault / « Rémunérations et avantages sociaux » / « Mes applis : Bulletins de salaire »). Comparez vos rémunérations brutes mensuelles si vous êtes APR ou ETAM ou vos forfaits annuels si vous êtes ingénieur ou cadre. **Divisez par 4 et vous aurez votre augmentation annuelle depuis les AGS imposées à 0% (début 2013).**

A titre de comparaison, les dividendes ont augmenté de 15% par an et les rémunérations Renault de Ghosn de 56% par an sur la même période. **Qui dit mieux ?**