|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RENAULT** | Etablissement Rueil - Lardy  Section syndicale Renault Rueil  API : CTR B05 050  **Tél : 01 76 87 43 44**  **Fax : 01 76 86 96 71**  **sud-ussi.rueil-lardy@renault.com** |  |

**Mercredi 9 avril 2014**

**0% en 2014 ?**

**C’est normal ! C’était prévu et « négocié »**

**dans l’accord de compétitivité de la Direction**

**signé par CFE-CGC, CFDT & FO !**

 *« Cette vision est liée à la situation économique de la branche automobile et à ses performances. Elle conduit à une nécessaire limitation de la progression de la masse salariale dans une approche de modération salariale.*

*Il est ainsi envisagé pour 2013 le maintien des rémunérations à leur niveau actuel.*

*Pour préserver les motivations, les parcours de carrière déjà engagés ainsi que ceux prévus par les textes conventionnels seront maintenus.*

*Pour 2014 et 2015, dans le cadre de cette vision, cette évolution sera examinée en fonction de la situation de l'entreprise lors de NAO avec l'objectif de développer la motivation et les parcours de carrière..... »*

👎👎👎👎👎👎 **Extrait de l’accord de compétitivité signé par la CFE-CGC, CFDT et FO** 👎👎👎👎👎👎

Les quelques euros accordés généreusement pour 2014, étaient déjà décidés il y a un an et annoncés publiquement ! Les NAO ne sont qu’un grand spectacle sans enjeu, il n’y a eu aucune négociation car l’accord de compétitivité  avait déjà tout fixé d’avance !

**Le site boursier *boursorama.com* annonce 4,17€ de bénéfice net par action Renault pour 2013, dont 1,72€ de dividende, et prévoit 7,81 € pour 2014 et 9,57€ pour 2015...**

**LE CHOIX DE LA DIRECTION AVEC LE SOUTIEN DE SES PARTENAIRES SYNDICAUX EST CLAIR : 41% des bénéfices iront aux actionnaires, et quelques miettes viendront (dé)motiver les salarié(e)s. Pourtant on a du mal à percevoir la sueur qui a coulé du front de ces valeureux & valeureuses actionnaires !**

Le contrat de travail définit une rémunération en lien avec une mission. En le respectant, les salarié(e)s qui mènent à bien leur mission sont éternellement perdant(e)s, car la direction n’accordera d’éventuelles augmentations qu’à la condition de dépasser sans cesse les objectifs.



Dorénavant :

**RESPECTER LES ATTENDUS DE SON CONTRAT DE TRAVAIL**

**=**

**ABSENCE GARANTIE DE REVALORISATION DU SALAIRE**

**LA PRIME INDIVIDUELLE : UN MIROIR AUX ALOUETTES !**

Certain(e)s technicien(ne)s ou cadres espèrent s'en sortir personnellement grâce aux primes individuelles. Mais le mirage d’une poignée d'euros pour les technicien(ne)s (de 1% à 2% du salaire), ou d’une part variable grandissante pour les cadres, représente un revenu aléatoire assujetti à la volonté de la hiérarchie. La direction fait le choix d’un salaire individuel sans cesse en réduction qui, pour être conservé, devra nécessiter de la part des salarié(e)s un sur-engagement permanent jusqu'à la fin de sa carrière.

**Si c'était réalisable ça se saurait ! Même notre PDG n’a atteint aucun des objectifs économiques qu'il a annoncé publiquement depuis qu'il nous dirige !**

La prime individuelle de performance, source de stress et de frustrations, est un leurre. Elle se retournera dans le futur contre celles & ceux qui y ont cru.

**Seules de réelles revalorisations salariales (AGS)**

**et l’augmentation du salaire de base permettent une vraie évolution de carrière.**

**UNE PRIME COLLECTIVE D'INTERESSEMENT DE L’ETABLISSEMENT EN BAISSE PERMANENTE. A QUI LA FAUTE ?**

Alors que les DRH promettaient ces dernières années une prime supérieure à 1 000€, celle-ci s’est effondrée.

Il ne faut pas être devin pour comprendre pourquoi. La plupart des objectifs n’ont pas été atteints : les jalons sont passés laborieusement “en aveugle”, grâce à des processus abstraits incompris de tous. Mais au final, ni les objectifs de coûts, ni ceux de la qualité ne sont respectés.

Quant aux formations, c’est l’arroseur arrosé. Les niveaux d’inscription et d’absentéisme sont la conséquence d’une démobilisation généralisée.

Ces résultats catastrophiques sont les effets des choix organisationnels et des méthodes de management RH.

Méthodes qui nient continuellement la valeur humaine du travail, en ne se basant que sur des règles de rentabilité financière.

Cette prime est le reflet de la motivation de chacun(e) dans notre travail, sa faible valeur confirme que collectivement, nous salarié(e)s de RENAULT, n’adhérons pas à cette stratégie suicidaire. **Il est temps de relever la tête en refusant collectivement ces choix !**

BLOCAGE DES SALAIRES, ABSENCE D’ÉVOLUTION, FERMETURE DE RUEIL… UNISSONS-NOUS CONTRE LA DIRECTION QUI SE MOQUE DE NOUS ! REJOIGNEZ  !

Vive le *Job grading* ?

On nous vend un alignement des rémunérations sur un panel nébuleux d’entreprises de tous secteurs…

Mais quid des primes d’intéressement ? La direction de RENAULT si prompt à se comparer aux autres quand ça l’arrange va-t-elle aligner ces primes sur celles versées aux salarié(e)s de DAIMLER & VAG ?

Pour info, en 2014 : 👎 La prime moyenne versée chez RENAULT est inférieure à 2 000 €.

👍 La prime moyenne versée chez DAIMLER = 2 500 € rallongée de 500 €.

👍👍 La prime moyenne versée chez VAG = 6 200 €.