

Inégalités salariales : record battu en 2023 !

Les 10 plus hauts salaires ont gagné 40 fois plus que la moyenne des salariés chez Renault

04/04/24

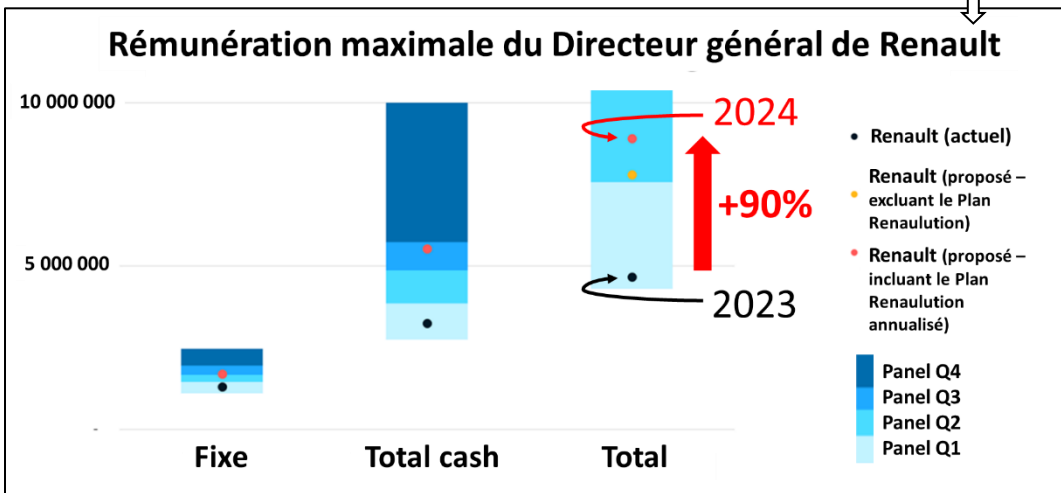
La politique salariale de Renault fait la part belle à une sorte de « théorie » du ruissellement. Pour que l'entreprise fonctionne, il faudrait « attirer les talents » au plus haut de la hiérarchie par des recrutements externes en augmentant fortement leur rémunération. En revanche, à la base, qu'il s'agisse des ouvriers, des techniciens ou même des ingénieurs, il faudrait limiter les augmentations de salaires pour éviter d'être en « décalage » avec le « marché » des salaires.

Deux illustrations des dérives de la politique salariale chez Renault :

1/ +90% pour la rémunération totale de L. de Meo en 2024 !

Le premier exemple, et non des moindres, c'est l'évolution sur une année de la rémunération du Directeur Général de Renault, L. de Meo. La presse s'est faite l'écho d'une augmentation de son salaire de 30% entre 2023 et 2024 mais le communiqué du Conseil d'Administration de Renault lui-même indique que sa rémunération totale potentielle (salaire fixe + salaire variable + actions de performance) va augmenter de... +90% en 1 an ! Sa rémunération globale passerait ainsi de 4.7 millions d'euros en 2023 à 8.9 millions en 2024. C'est 159 fois le salaire moyen chez Renault. Pour justifier cette explosion des rémunérations, le conseil d'administration s'appuie explicitement sur le recours à un cabinet extérieur afin de « répondre aux enjeux d'attractivité ».

Extraits du communiqué du Conseil d'Administration de Renault



« La mise à niveau pour répondre aux enjeux d'attractivité »

Le second objectif poursuivi vise la mise à niveau de la rémunération du Directeur général afin de s'assurer de son attractivité par son alignement sur la médiane d'un panel renouvelé. Cet objectif de mise à niveau s'est porté sur l'ensemble des composantes de sa rémunération.

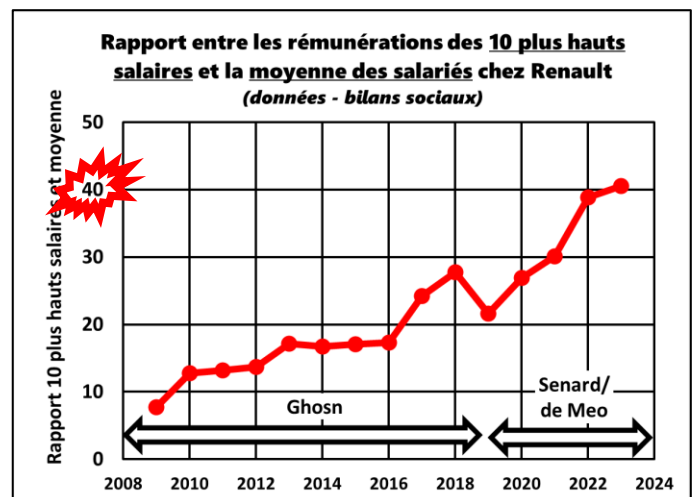
Aux fins de revoir la définition du panel pour tenir compte des remarques formulées par certains actionnaires sur sa composition, le Comité de la Gouvernance et des Rémunérations a retenu les services d'un cabinet spécialisé afin d'accéder à des données de marché et de comprendre les tendances du secteur.

En sélectionnant les sociétés composant le panel de référence (« le Panel »), le Comité a souhaité refléter les évolutions stratégiques du Groupe en sélectionnant des sociétés dans le secteur de l'Automobile mais aussi dans les secteurs connexes (équipementiers, software, électrique) qui sont en concurrence avec Renault pour attirer des talents. »

2/ Les 10 plus hauts salaires ont touché 40 fois plus que la moyenne des salariés en 2023

Ces chiffres sont eux aussi officiels car issus des bilans sociaux de Renault SAS. Ils démontrent que la nouvelle direction J.-D. Senard / L. de Meo ne mènent pas une politique salariale différente de celle de C. Ghosn. Bien au contraire, ils font encore pire avec un écart qui devient vertigineux.

Cela ne les empêche pas de multiplier les déclarations dans la presse ou sur l'intranet pour vanter le « indispensable big-bang de la responsabilité en entreprise » ou d'insister sur « l'éthique au cœur de SHIFT » (le nouveau mantra des comportements que les salariés devraient suivre scrupuleusement tous les jours).



Le plan de promotion individuelle devient un outil pour concentrer les augmentations au sommet

En appliquant cette logique de « marché » des salaires à tous les étages de l'entreprise, il suffit de décréter que les plus hauts « gradés » sont moins payés chez Renault qu'ailleurs et que les « salariés » de base sont mieux payés que dans d'autres entreprises pour concentrer les augmentations de salaires au sommet de la hiérarchie.

Cette logique se donne un paravent scientifique par le biais de cabinets de conseil qui délivrent leurs « ordonnances » en échange de... milliers d'euros d'honoraires !

Chez Renault, c'est le cabinet Hay qui avait fourni la logique du « jobgrading » en distinguant chez les cadres différents « Niveaux de Responsabilité Renault » (de L3C à L1), avec chacun un niveau moyen de salaire sur le « marché ».

A quels métiers étions-nous comparés ? Mystère... **Mais il y avait encore trop de « transparence » pour la direction !** Exit le « job grading », maintenant, c'est le « job benchmarking » (et on continue sur les anglicismes !). La différence ? Lors du CSE d'Amper SAS de la semaine dernière, le Président du CSE a expliqué que, dans le nouveau système, les salariés (ni même les CUETs) ne savent plus la cotation de leur poste. La justification ? Connaître le positionnement des postes, cela bloquerait le système des mobilités : si un poste est moins bien coté (donc plus bas en salaire moyen et avec des augmentations de salaires individuelles réduites), personne ne voudra l'occuper.

Ce système est loin d'être anecdotique car il détermine en bonne partie les augmentations individuelles des salaires des cadres, comme le montre ci-contre l'extrait de la présentation direction du plan de promo 2024. La « position marché » correspond au positionnement du salaire de chacun en fonction du « marché » de son poste (« below range » = fortement sous la moyenne, « starting range » = sous la moyenne, « at range » = à la moyenne, « upper range » = au-dessus de la moyenne, « above range » = fortement au-dessus de la moyenne).

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				

Le poison de l'idéologie patronale

Pour les RH et les grands dirigeants, il n'y a pas de secret. C'est leur « talent » qui fait marcher une entreprise. Et leur rémunération doit être à la hauteur de ce « talent ». S'il y a des échecs, ce sera la faute des salariés, qui n'auront pas travaillé 12 heures par jour et 6 jours par semaine comme leurs « concurrents » chinois. Ou la faute du dirigeant d'avant, celui qu'il fallait jusqu'alors considérer comme une sorte de demi-Dieu infallible. C'est exactement ce que la direction générale actuelle dit de la politique de « volume » de C. Ghosn.

Cette idéologie patronale tente de masquer le processus réel de production de richesses (fruit du travail collectif de milliers de salariés, de sous-traitants, d'intérimaires, etc.). Son objectif est simple : s'assurer que les salariés ne réclameront pas leur dû et s'en remettront au « talent » de leurs dirigeants, acceptant ainsi qu'ils soient toujours plus payés. Et le patronat dispose de plus en plus de médias pour propager son idéologie !



Face à cela, il ne faut pas renoncer à notre capacité de jugement et tomber dans le piège de l'individualisation. Notre force est collective : seul face au rouleau-compresseur patronal, on ne peut rien. C'est pour cela que la CGT dénonce la politique salariale actuelle et continue de réclamer des Augmentations Générales de Salaires pour toutes les catégories et à même de rattraper l'inflation des prix.

Les hiérarchiques vont annoncer les plans de promotion dans les deux semaines à venir : ne restons pas isolés ! Discutons, échangeons sur la question des salaires !

Risque d'augmentation de la mutuelle : comme pour le coût de la vie, c'est l'employeur qui doit compenser !

La direction générale a convoqué les syndicats représentatifs au niveau central pour discuter d'un risque de déficit de la mutuelle. Dans l'état actuel, elle fait peser le risque d'une diminution des remboursements ou d'une hausse des cotisations. Une mise à niveau 2024 étant déjà prévue dans les accords, le total d'augmentation pourrait aller de 10.32 € par mois en « isolé » à 25.98 € par mois en « famille ». De quoi rogner une partie des augmentations de salaires déjà trop faibles pour compenser l'inflation !

Rappelons que la direction avait puisé dans les caisses de réserve de la mutuelle fin 2022 pour « payer » la mutuelle pendant 3 mois à la place des salariés dans le cadre du « plan de soutien au pouvoir d'achat ». Être généreux avec notre argent, facile pour la direction ! L'objectif était alors d'éviter les réactions collectives et, maintenant, la direction nous ferait passer à la caisse ? La CGT avait à l'époque dénoncé la manœuvre et n'avait pas signé un accord qui évitait à Renault d'augmenter les salaires. Qu'en disent maintenant les syndicats qui ont participé à l'entourloupe ?

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL

RENAULT - AMPERE – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

