

**L. de Meo dépasse déjà Carlos Ghosn, Ampere ST sert de laboratoire anti-social pour les salariés**

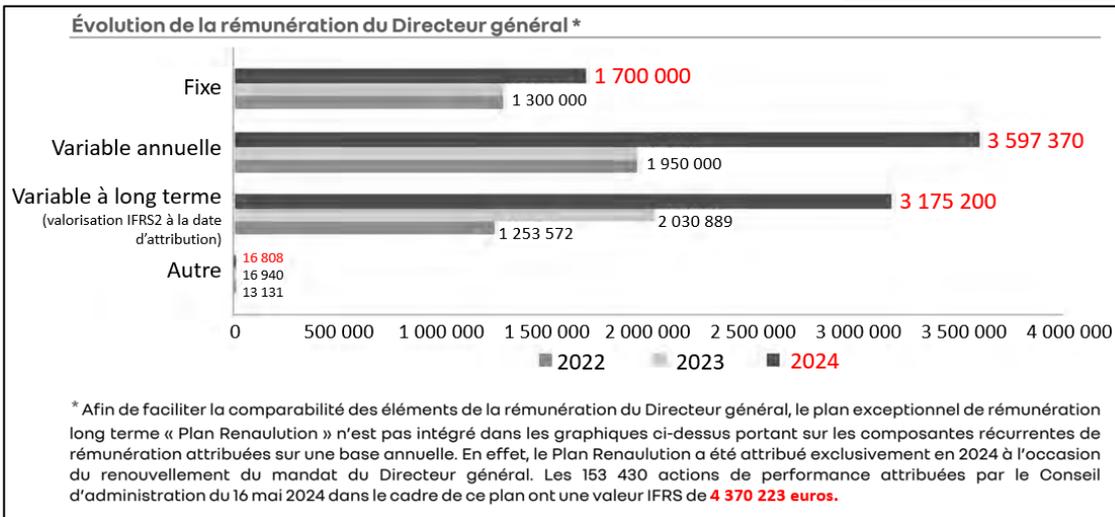
25/03/25

Il y a 10 jours, Renault a publié dans son document d'enregistrement universel la rémunération 2024 de son Directeur Général L. de Meo. Jusqu'alors, la presse n'affichait qu'une hausse de +30% par rapport à 2023 car elle ne prenait pas en compte les actions de performance distribuée. De notre côté, nous avons estimé à +90% la hausse par rapport à 2023. C'était parce que nous ne connaissions pas le « petit bonus » que le conseil d'administration lui a octroyé : rien de moins que 153 430 actions Renault (valorisées à 4 370 223 euros) qui ont été versées « de manière exceptionnelle à l'occasion du renouvellement du mandat de Directeur général »...

**Le bilan est totalement indécent : plus de 12 millions d'euros en un an, soit 6 siècles de SMIC ! L. de Meo a beau dire devant les députés qu'il mérite son salaire parce qu'il travaille 70 heures par semaine, rien ne justifie qu'il touche en 1 an l'équivalent de 600 ans d'un salarié au SMIC !**

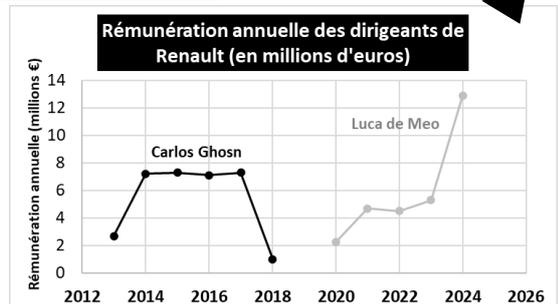
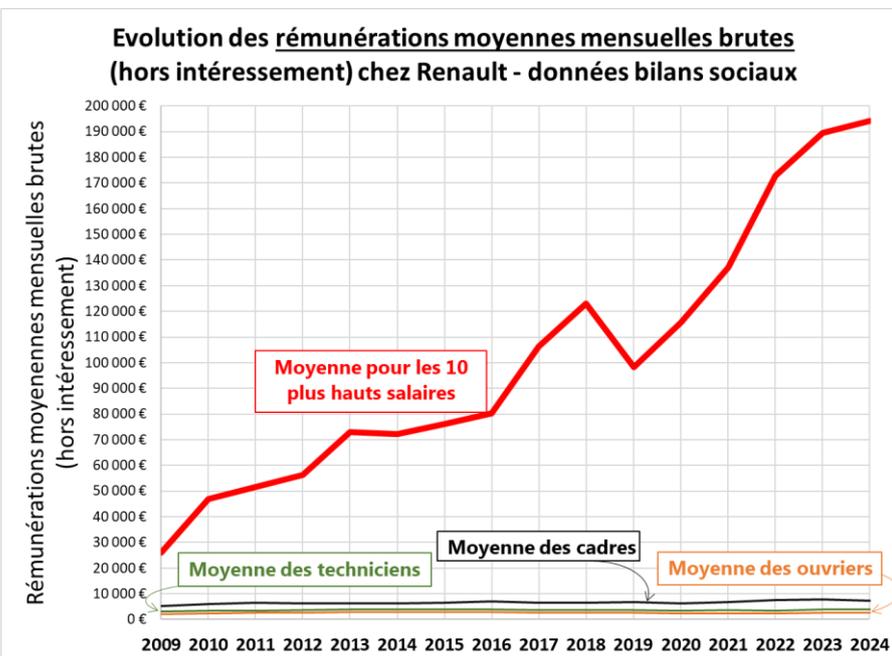


**12,86 millions € en 2024 (6 siècles de SMIC !!!)**  
**+132% en 1 an !!!**



Extrait du document de référence publié le 13 mars 2025

Avec sa rémunération 2024, **L. de Meo a déjà pulvérisé le record de C. Ghosn** (certes, c'était pour un « mi-temps » puisque Ghosn touchait aussi un salaire comme PDG de Nissan).



Quant aux 10 plus hautes rémunérations chez Renault SAS, elles poursuivent leur progression folle, données issues du projet de bilan social Renault SAS qui vient d'être transmis aux syndicats.

N.B. : La direction ne fournit pas cette donnée au niveau du groupe Renault mais seulement au niveau de Renault SAS. Depuis 2024, certains hauts salaires ont peut-être rejoint Ampere, ce qui amoindrirait la moyenne des 10 plus hauts chez Renault SAS. L'évolution est peut-être plus forte qu'indiqué !

## Une politique salariale encore plus vexatoire chez Ampere Software Technology

Dans le même temps, les augmentations 2025 (1.2% d'AGS + 1.4% « officiels » d'AI pour les « non-cadres », 2.6% « officiels » d'AI pour les cadres) sont plus faibles que celles de 2024 pour les salariés du groupe Renault. Et, nouveauté, les règles déjà inégalitaires du plan de promotion connaissent des variantes encore plus restrictives chez Ampere Software Technology (salariés essentiellement présents au Technocentre, à Sophia et Toulouse - 2 anciens sites de Renault Software Labs – et 4 salariés à Lardy).

En effet, les RH de cette entité ont fait circuler des consignes à appliquer cette année pour le plan de promotion qui prévoient =>

« L'AI plancher (plot) minimum de 2.5% » et la « forte différenciation demandée pour les cadres » signifient que beaucoup de cadres d'une même UET seront à 0% afin d'assurer une moyenne de 2% ! La suppression des « plots » intermédiaires à 1%, 1.5% et 2% va conduire à ce que tous les salariés placés en contribution « insuffisante » ou « partielle » et une bonne part de ceux placés en « forte contribution » n'aient aucune augmentation de salaire cette année. Quand on voit l'augmentation de +132% que L. de Meo s'est octroyée, il y a de quoi être révolté !

Ce salaire mirobolant du DG, ces inégalités toujours plus criantes, ces décisions vexatoires (0% d'augmentation pour des salariés en pleine période d'inflation et lorsque Renault enchaîne 2 années historiques de marge opérationnelle), tout cela n'est pas le fruit d'un changement dans la façon de travailler : c'est toujours le travail

collaboratif de toutes et tous qui fait avancer réellement les choses et non pas le « talent » auto-déclaré de quelques-uns. Ce qui a changé, c'est le rouleau-compresseur idéologique qui veut faire croire qu'il n'y a qu'une minorité qui mérite tous les honneurs et les richesses. Ce qui a changé, c'est que trop de salariés acceptent sans réagir une telle situation car ils craignent pour leur emploi ou se disent « que ça pourrait être pire ».

Pourtant, s'en remettre à ces incomparables « talents » que seraient nos grands dirigeants n'a jamais protégé nos emplois. L'explosion en vol de C. Ghosn chez Renault ou de C. Tavares chez Stellantis l'ont prouvé.

**Pour changer la donne et défendre nos emplois comme nos salaires, il n'y a qu'une seule voie : celle de la mobilisation collective. Faisons entendre notre voix et respecter notre dignité, n'acceptons pas l'inacceptable !**

On continue dans les vexations avec la drôle de « punition » infligée aux salariés placés en contribution « insuffisante » ou « partielle » dans le secteur des Achats au Technocentre : ils n'auront plus le droit aux jours de télétravail flexibles (« pocket ») et ne pourront pas prendre plus de 2 jours de TTV/semaine. Pour rappel, des quotas imposent aux hiérarchiques de mettre 15% de leurs salariés dans ces « cases »...

**Les techniques de « management » sont décidemment de plus en plus caricaturales et régressives chez Renault.**

CRR (Campagne de Révision de Rémunération)

GUIDELINES CRR 25 AMPERE SOFTWARE TECHNOLOGY Budget global de 2,6%		RG
CETTE PROPOSITION A ÉTÉ CONSTRUITE ET VALIDÉE AVEC LE CODIR AST – GUIDELINES PROPRES AST (DIFFÉRENTES DE CELLES RSAS & AMV)		
BUDGET AUGMENTATION INDIVIDUELLE GLOBAL DE 2%		
AI PLANCHER (PLOT) MINIMUM DE 2,5%		
PAS D'AI POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS APRÈS LE 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2024		
PAS D'AI POUR LES PERFORMANCES 2024 EN CONTRIBUTION PARTIELLE		
FORTE DIFFÉRENCIATION DEMANDÉE SUR L'EXERCICE CRR 25 CADRES		
BIEN ÉVALUER L'IMPACT DU TOTAL CASH DANS LES MESURES ATTRIBUÉES (AI/ VC/LTI) EN FONCTION DU POSTE/POPULATION COMPARABLE		
AI À PRIVILÉGIER SUR COMPARATIO EN « BELOW RANGE » & « STARTING RANGE » (AT RANGE SI POSSIBLE) EN STRONG		

### Ampere ST « innove » aussi pour le travail du week-end...

Non seulement Ampere ST va lancer du travail le samedi pendant plusieurs mois sur certains projets, mais la direction de l'entité a en plus fait signer un accord qui prévoit le travail... le dimanche ! Le travail du dimanche pourra même être imposé pour « impératif de service » !

#### Article 1 – Travail le dimanche

Exceptionnellement, en raison d'un accroissement d'activité temporaire ou d'un événement inhabituel le manager pourra planifier et organiser le travail sur un dimanche.

L'autorisation du travail un dimanche ne peut être accordée par la fonction RH de l'établissement que si la dérogation au repos dominical est strictement prévue par les dispositions légales en vigueur.

Le recours au volontariat des salariés sera privilégié dans la mesure du possible, hors impératif de service.

Le travail du dimanche sera limité à 4 jours sur 3 mois glissants.

**Ampere ST servirait-il de laboratoire anti-social à Renault pour dégrader nos conditions de vie et de travail dans le futur dans tout le groupe ? Il ne faut pas les laisser faire !**

RG

#### Jours de pocket

- ◆ Concerne: Les collaborateurs ayant une évaluation « contribution partielle » ou « insuffisante »
- ◆ Modalité:
  - ◆ pas de validation de jours de pocket
  - ◆ Présence sur site à minima 2j ou TCR
- ◆ But: permettre plus d'échanges et de favoriser le coaching par les managers

**Contact : [cgt.lardy@renault.com](mailto: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

