

# La rétribution par la direction est bien loin de la « contribution » des salariés

La remise du « plan de promo » (rebaptisé « campagne de révision des rémunérations ») est en cours pour les salariés du groupe Renault. Avec la faiblesse des Augmentations Générales des Salaires (1.2% pour les « non-cadres » et... 0% pour les cadres en 2025), les augmentations de salaires individuelles sont bien loin de compenser le choc inflationniste de ces dernières années.

Après 2 années de résultats financiers « historiques » d'après L. de Meo lui-même, le moins que l'on puisse dire c'est que la reconnaissance du travail des salariés n'a rien d'historique cette année !

De très nombreux salariés ont le sentiment de « contribuer » bien plus que ce que la direction les rétribue ! Quand on voit que Renault a fait 2,596 milliards € de profits et versé 1,623 milliard € directement aux actionnaires par des dividendes et des rachats d'actions en 3 ans, on se rend compte en effet que notre travail produit plus de richesses que ce qu'on reçoit en salaire... et que le surplus va en priorité directement dans la poche des grands actionnaires !

Nous rappelons ci-dessous les principales « règles » (issues des présentations destinées aux hiérarchiques) concernant le plan de promotion. Il est à noter que, dans certaines « entités » (en particulier chez Ampere ST) voire certaines directions, des orientations spécifiques ont pu être appliquées.

## Augmentations individuelles « non-cadres »

### CADRAGE :

- Respect impératif du budget de 1,1%,
- Pas d'augmentation en cas de non-performance (contribution insuffisante)
- Taux de couverture de 80% mini
- AI mini de 0,5%,
- Plots par pas de 0,5% (0,5%, 1%, 1,5%, ...), pas de répartition imposée

## Primes de performance « non-cadres »

### CADRAGE :

- 3 plots pour les groupes A,B,C : 300 €, 400 €, 500 €
- 4 plots pour les groupes D,E : 500 €, 800 €, 1 100 €, 1 300 €
- Pas de prime en cas de non-performance (contribution insuffisante)
- Taux de couverture 70% et répartition imposée :

	300€	400€	500€	800€	1100€	1300€	
Emplois ABC	48%	15%	7%				
			40%	13%	10%	7%	DE

## Augmentations individuelles « cadres »

(budget « à la main du hiérarchique » : 2%, annonce AI : 2,6%)

### MATRICE DE PRECONISATION ET CADRAGE :

- Respect impératif du budget généré par la matrice
- Pas d'AI pour les contributions insuffisantes
- AI de 1% à 7%, plots par pas de 0,5% (1%, 1,5%, 2%, 2,5%, ...)
- AI minimum de 1% : pas d'AI à 0,5%
- Fourchettes min-max : +/- 2%,

	Position marché				
	En dessous intervalle	Au début intervalle	Dans intervalle	En haut intervalle	Au-dessus intervalle
Exception-nelle	5% (3% à 7%)	3% (1% à 5%)	3% (1% à 5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)
Excellente	3% (1% à 5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)	1,5% (0 à 3,5%)
Forte	2,5% (1% à 4,5%)	2% (0 à 4%)	2% (0 à 4%)	1,5% (0 à 3,5%)	1% (0 à 3%)
Partielle	0 (mais AI possible 1 à 2%)				
Insuffisante	pas d'AI				

## Pour rappel, des quotas sont appliqués pour les notations (informations récoltées auprès de hiérarchiques) :

### Quotas Evaluation Bilan 2024

COMMENT ?  
(comportements professionnels)

Est allé au-delà  
A démontré régulièrement  
N'a pas démontré régulièrement

	Forte contribution	Excellente contribution	Contribution exceptionnelle
Est allé au-delà	Contribution partielle	Forte contribution	Excellente contribution
A démontré régulièrement	Contribution insuffisante	Contribution partielle	Contribution partielle

Contribution exceptionnelle	10%
Excellente contribution	20%
Forte contribution	55%
Contribution partielle	10%
Contribution insuffisante	5%

QUOI (Objectifs)

Certaines actions réalisées Réalisées Au-delà des réalisations attendues

## Primes de performance « cadres » :

Facteur basé sur la « contribution individuelle »

	Min	Base	Max
Exceptionnelle	100%	110%	150%
Excellente	100%	105%	130%
Forte	90%	100%	110%
Partielle	10%	10%	90%
Insuffisante	0%	0%	10%

Un facteur « collectif » différent entre Renault et Ampere dans le calcul de la prime de performance des cadres. Sous prétexte d'une moindre atteinte des objectifs financiers chez Ampere (mais lesquels ? pour quelles raisons ? de la faute des salariés ?), la prime de performance des cadres d'Ampere sera 10% inférieure à celle des Renault.

Lors des derniers CSE d'Ampere SAS et de Renault SAS, la CGT a demandé à la direction de fournir le % de salariés sur chacune des « cases » de contribution suite aux entretiens Bilan 2024 (ainsi que le nombre de PPI – Plans de Progrès Individuel). Cette dernière s'est refusée à le faire et préfère maintenir l'opacité à ce sujet. Cette opacité accompagne également le plan de promotion puisque les syndicats ne sont pas informés directement de ces règles. L'enquête Salaires 2025 que la CGT va lancer dans les semaines à venir sur les sites ingénierie et tertiaire aura d'autant plus d'intérêt. Il faudra être nombreux à y répondre !

# Renault et le respect du droit des salariés...

La majeure partie de la population pense qu'« une grande entreprise comme Renault » ne peut que respecter le droit des salariés. Même en interne, comment imaginer que Renault ne respecte pas la loi alors que nous avons plusieurs formations (obligatoires) qui nous disent qu'il nous faut dénoncer tout manquement à la loi que nous pourrions observer dans l'entreprise ?

## ... Et pourtant /1 : les retenues sur salaire des salariés au forfait jours pour des grèves < à la demi-journée

Les salariés cadres ont subi depuis novembre 2024 un changement brutal et non motivé de politique des RH concernant les grèves inférieures à la demi-journée. Jusqu'alors et en conformité avec le droit et la convention collective de la métallurgie, Renault n'opérait de retenue sur salaire que pour des grèves supérieures ou égales à la demi-journée pour les salariés au forfait jours. C'était logique puisqu'il n'y a aucune référence horaire dans le forfait jours qui s'établit sur la base de demi-journées de travail.

Nous avons mandaté notre avocate pour demander à Renault SAS, Ampere SAS et Ampere ST des comptes sur ce changement brutal de politique. La réponse est édifiante et montre un mépris total du droit : les responsables ont répondu qu'il s'agit d'une « pratique » basée « sur le principe d'égalité de traitement entre les salariés (peu importe leur statut cadre / non-cadre) ».

S'ils sont pour l'égalité, comment expliquent-ils que les inégalités de salaires entre la moyenne des salariés de Renault et les 10 plus hauts salaires aient quintuplé en 15 ans (rapport entre les dix plus hauts salaires et la moyenne de tous les salariés passant de 7,7 en 2009 à 40,6 en 2025 !) ? Comment expliquent-ils qu'il y a encore des différences de salaire entre les femmes et les hommes ? Comment expliquent-ils que les salariés au forfait jours n'ont pas de paiement d'heures supplémentaires ? Leur raisonnement ne tient pas la route mais les salariés vont devoir attaquer Renault en justice pour faire appliquer la loi et la convention collective...

### « Pratique », « usage », même les RH en perdent leur latin...

Lorsque nous avons interpellé la direction en CSE sur le sujet, les responsables RH avaient dit qu'il s'agissait d'un « usage » dans l'entreprise. Manque de chance pour eux, l'« usage en entreprise » est un terme juridique qui s'applique quand il s'agit... d'un avantage ! Les RH ont donc décidé de répondre à notre avocate qu'il s'agissait maintenant « d'une pratique (et non d'un usage) en vigueur dans notre entreprise ». Encore raté ! La « pratique » n'a pas d'existence juridique. Alors, que vont-ils nous sortir au tribunal ? Une coutume ? Une tradition ?

**Suite à la réunion avec notre avocate jeudi dernier, la CGT a décidé d'accompagner (concrètement et financièrement) cette démarche. Nous faisons appel à toutes celles et ceux qui ont subi ces retenues illégales : si vous voulez réclamer votre dû, contactez-nous par mail [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) pour constituer votre dossier (d'ici le vendredi 16 mai).**

## ... Et pourtant /2 : le nouveau contrat social comporte des dispositions illégales

La CGT-Renault a décidé d'attaquer le Nouveau Contrat Social sur 3 points : la double ponction de la journée de solidarité pour les salariés au forfait jours (comptée 1 fois dans les jours travaillés pour calculer le nombre de jours de CTI, elle est ensuite décomptée une 2<sup>ème</sup> fois de ces jours de CTI ! La CFE-CGC et la CFDT ont réussi à signer cet accord alors que nous les avons alertés sur cette entoureloupe), la comptabilisation des samedis et jours fériés comme des jours « normaux » travaillés par les salariés au forfait jours et l'exclusion des syndicats non signataires de l'accord de commissions qui donnent des informations capitales sur l'emploi et la marche de l'entreprise.

## ... Et pourtant /3 : l'absence de versement de la prime PPV (Prime Partage de la Valeur) aux salariés en Dispense d'Activité en 2022 a été jugée contraire à la loi par le tribunal de Nanterre.

Le jugement supprime l'exonération des cotisations sociales pour cette prime : Renault a donc fraudé l'URSSAF mais refuse de lui reverser volontairement le montant en question !

## ... Et pourtant /4 : Renault est passé devant le tribunal correctionnel du Havre jeudi dernier pour recours abusif aux salariés intérimaires.

La procureure de la République a requis la condamnation de Renault. Le tribunal rendra son délibéré le 13 mai.

**Renault Sandouville : le constructeur devant le tribunal correctionnel du Havre pour avoir employé trop d'intérimaires**



10/04/2025



Châssis de Future Renault de Sandouville près du Havre (rive Maritime) où est fabriqué l'autobus Renault Traffic depuis 1964. © Ruelo France - Lila Lefebvre

**En conclusion, même pour faire appliquer la loi, il faut se battre et ne rien lâcher !**

**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