

06/05/25

Un outil construit par tous, utile à tous :

Lancement de l'enquête Salaires / Plan de Promo 2025

**Cette enquête
Ingénierie/Tertiaire concerne
tous les sites Renault/Ampere/
Alpine/ Mobilize/etc. !**

**Quel que soit votre site, quel que
soit votre statut, répondez-y !**

**Salariés sous-traitants, vous êtes aussi
concernés !**

**Pour la CGT, il ne faut pas se laisser diviser. L'enquête
Salaires concerne aussi les salariés sous-traitants
travaillant sur les sites Renault/Ampere.
Salariés sous-traitants, construisons ensemble un
outil utile à tous !**

Explosion des inégalités salariales sous prétexte d'attraction des « talents » très hauts gradés, décalage entre nos augmentations de salaires et l'inflation des prix : la question des salaires est revenue sur le devant de la scène ces dernières années.

L'opacité sur le sujet s'est encore accrue, avec l'individualisation rampante et de nouvelles règles du plan de promotion concentrant les plus fortes augmentations au sommet de la hiérarchie.

Toutes ces raisons ont conduit la CGT à relancer une enquête « Salaires / Plan de promo » l'an dernier. Le succès de

l'enquête 2024 a permis de construire un premier outil collectif pour une plus grande transparence sur cette question fondamentale. Scannez le QR-code ci-contre pour accéder aux résultats 2024.



Il s'agit maintenant de faire vivre cet outil au travers d'une nouvelle enquête « Salaires / Plan de Promo 2025 ».

Elle repose sur un engagement minimal des salariés (prendre quelques minutes pour remplir informatiquement le formulaire) mais permettra au plus grand nombre de positionner son salaire par rapport aux autres, de détecter les éventuelles discriminations et de quantifier une partie des inégalités salariales que l'on sent augmenter.



**Une enquête
informatique
simple, rapide et
anonyme.**

<= Scannez le QR-code

Ou entrez cette adresse dans un navigateur internet :
https://bit.ly/enquete_salaire_2025

**5 minutes pour la remplir ! Il suffit de vous
munir de votre feuille de paye d'avril 2025.**

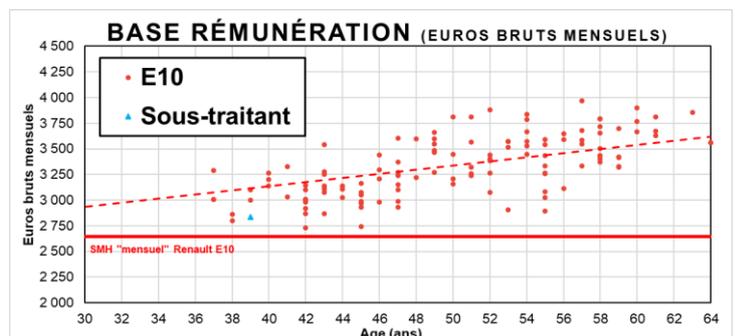
*Si vous avez des questions : envoyez un mail à
cgt.lardy@renault.com*

Vous trouverez dans ce tract 5 bonnes raisons de la remplir. Ce sont aussi 5 bonnes raisons à utiliser pour convaincre vos collègues de la faire !

Raison 1 : Pouvoir positionner son salaire dans une base de données représentative

Au moment de l'annonce du plan de promotion, nos hiérarchiques nous disent parfois que notre augmentation individuelle est faible (ou nulle) parce que nous sommes « plus payés que nos collègues » ou « dans la tranche haute du poste occupé ». Mais, même eux n'ont plus accès à l'ensemble des données et ne disposent que du pourcentage que représente notre salaire par rapport à la « moyenne du marché » du poste occupé. Alors, allons-nous laisser les RH disposer de toutes les informations sur nos salaires dans leurs bases de données alors que nous pouvons, en nous partageant les informations, construire un outil collectif et transparent ? Exemples de résultats obtenus l'an dernier :

Nous partagerons l'ensemble des résultats que nous récolterons Plus il y aura de réponses, provenant de toutes les catégories de salariés, plus ce sera représentatif !



Raison 2 : Détecter les différences entre « entités »

Avec le découpage du groupe en différentes entreprises et le passage de certains chez Ampere, la direction avait insisté : « rien ne change du point de vue social ». Mais un an et demi après, les promesses se sont déjà envolées.

La prime de performance des cadres comporte un facteur financier par « entités ». Ce facteur conduit théoriquement à ce que les salariés Ampere aient une prime 10% inférieure à celle des salariés Renault. Ce facteur est basé sur des critères financiers totalement opaques puisqu'on ne connaît ni les objectifs ni les résultats financiers spécifiques d'Ampere.

Mais les choses vont plus loin encore puisque ce sont carrément les règles du plan de promotion qui ont été durcies chez Ampere ST, ce qui conduirait à ce que plus de salariés aient une augmentation individuelle... nulle !

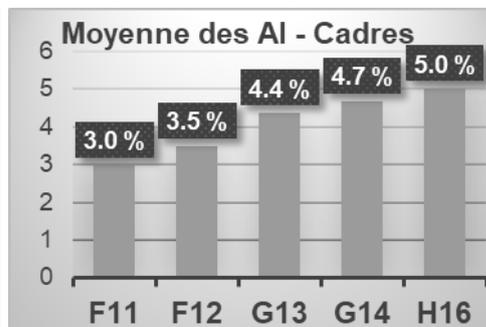
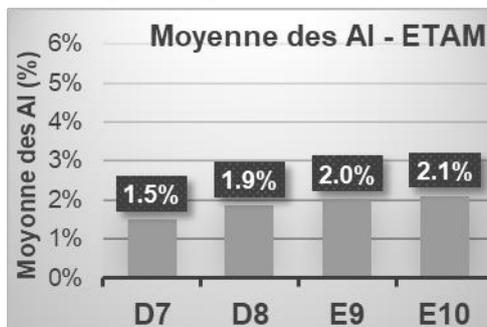
Si nous avons suffisamment de réponses provenant de plusieurs « entités », notre enquête peut permettre de quantifier les conséquences de telles mesures qui risquent de se généraliser si nous laissons la direction appliquer la politique bien connue du « *diviser pour mieux régner* ».



Raison 3 : Pister l'accroissement des inégalités salariales

La direction a peu d'obligations légales concernant la divulgation des inégalités salariales dans l'entreprise. Elle doit par exemple fournir la moyenne des salaires par statut et le montant global de la rémunération des 10 plus hauts salaires. Ces seuls chiffres sont édifiants : le rapport entre les dix plus hauts salaires et la moyenne de tous les salariés est passé de 7,7 en 2009 à 40,6 en 2025 ! Mais nous avons besoin d'aller plus loin, d'autant plus que le découpage de l'ingénierie/tertiaire entre plusieurs entreprises conduit à perdre des données dans les bilans sociaux.

L'enquête de l'an dernier a permis de montrer que les plus fortes augmentations en % se concentraient sur les plus hautes classes d'emplois et que la moyenne des augmentations individuelles étaient plus faibles que ce que la direction affichait.



Résultats Enquête 2024

Moyenne ETAM	AI (%)	AGS + AI (%)
Annonces direction	2.3	4
Résultats Enquête	2.1	3.8

Manque 0.2% !

Moyenne Cadres	AI (%)	AGS + AI (%)
Annonces direction	4	4
Résultats Enquête	3.6	3.6

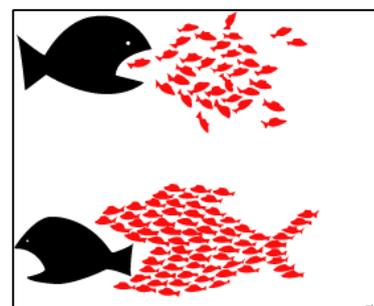
Manque 0.4% !

Raison 4 : Relever des discriminations

La transparence sur les inégalités salariales Femmes/Hommes est loin d'être faite par la direction. Cette enquête pourrait également les pointer du doigt. Comme celles qui pourraient exister entre sites, entre entreprises ou en fonction de l'âge des salariés.

Raison 5 : Lever le tabou de l'individualisation des salaires et construire des revendications collectives

Trop souvent, les salariés hésitent à afficher leur salaire ou leurs augmentations. Cette enquête anonyme peut contribuer à lever ce tabou : celui-ci permet à la direction de nous mettre tous en concurrence les uns avec les autres. Sa politique est d'individualiser et de morceler les salariés car elle sait bien, de son côté, qu'isolé, un salarié est toujours plus faible que collectivement organisé.



L'enquête comporte également des questions sur l'avis des salariés concernant la politique salariale de leur entreprise ainsi que les réels besoins pécuniers après le choc inflationniste de ces dernières années. Cela peut nous permettre d'élaborer des revendications collectives que nous pourrons porter tous ensemble lors des mobilisations « Salaire ». Elles seront nécessaires pour que ce ne soient pas toujours les actionnaires et les hauts dirigeants qui récupèrent les fruits de notre travail quotidien !

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