

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 minime 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*

5 raisons de répondre à cette enquête. Ce sont aussi 5 bonnes raisons à utiliser pour convaincre vos collègues de le faire !

- Pouvoir positionner son salaire dans une base de données représentative
- Détecter les différences entre « entités »
- Pister l'accroissement des inégalités salariales
- Relever des discriminations
- Lever le tabou de l'individualisation des salaires et construire des revendications collectives

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 !

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 !

Demain mercredi 14 mai : les salariés de Cléon se mobilisent pour défendre leurs emplois !

La baisse de la production de moteurs thermiques sans hausse sensible de production de moteurs électriques, l'introduction de moteurs Shanghai E-Drive (non produits sur site) sur la R5 et la 4L, la baisse des effectifs : de nombreuses inquiétudes se font jour sur le site de Cléon. La CGT-Cléon appelle à un rassemblement demain mercredi 14 mai pour défendre TOUS les emplois du site. Une délégation de militants de la CGT-Lardy sera présente à Cléon pour les soutenir.

Focus sur les jeunes embauchés

Les embauches ont timidement repris chez Renault et Ampere depuis 2024. Elles restent dans la logique d'une stabilité des effectifs : s'il y a des départs de ces entreprises, il y a des embauches (pas obligatoirement dans le même secteur). Cela montre clairement que, malgré les beaux discours sur l'impérieuse nécessité d'innover, la direction a bien peu d'ambitions pour l'ingénierie, chez Ampere comme Renault.

Des embauches gelées et reportées au 1^{er} juillet

Cependant, les restrictions budgétaires dictées par le pilotage financier et à court-terme de la direction ont entraîné un ralentissement des embauches depuis plusieurs mois. Et c'est même un gel/report de toutes les embauches du deuxième trimestre 2025 à juillet qui vient d'être annoncé, voir le graphique ci-dessus des embauches 2024 et 2025 sur l'ensemble d'Ampere SAS. On nous dit chaque jour qu'il va falloir aller plus vite, développer des véhicules en 2 ans mais la direction freine les embauches depuis le début de l'année et décide de reporter l'arrivée de force de travail de 3 mois au moins !

Une prime de performance « au rabais » pour les cadres nouvellement embauchés ?

Environ 95% des embauches chez Renault IDF et Ampere SAS concernent des salariés « cadres » et, le moins que l'on puisse dire, c'est que leur arrivée récente dans l'entreprise leur a souvent causé des surprises désagréables.

La première concerne la prime de performance. Comme déjà exposé, son calcul comporte des facteurs liés aux résultats financiers du groupe, de l'entité et à la notation individuelle du salarié. Mais la base, c'est la « VC » pour « Variable Compensation » qui est un % du forfait annuel. Ce pourcentage dépend de la classification des postes effectuée à l'origine par le cabinet Hay (attention, elle est différente de celle de la métallurgie qui concerne les emplois, ce serait trop simple). Du bas de la hiérarchie au sommet, on va de L3C, L3B, L3A, L2B, L2A, L1. Jusqu'à 2022, les cadres « de base » L3C/L3B avaient tous une « VC » à 6% du forfait annuel, voire le document des RH ci-contre. Pour les L3A, c'était 8% et 20% pour les L2B/L2A.

A partir de 2022, il a été possible d'augmenter le % pour certains L3B, L3A et L2A sur décision des hiérarchiques ou RH.

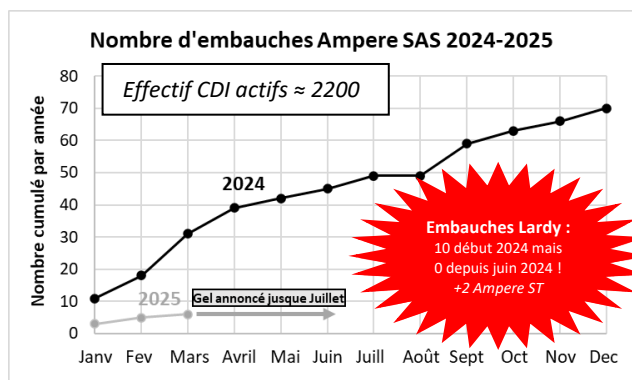
Mais aussi d'appliquer une « VC » à 3% pour les salariés nouvellement embauchés sur un poste L3C ! Et, lorsque nous avons demandé à la direction d'Ampere SAS lors du CSE de mars 2025,

s'il y avait des règles pour que la « VC » atteigne les 6%, le Président du CSE a indiqué qu'il n'y avait aucun critère d'ancienneté et qu'un salarié occupant hypothétiquement un poste L3C toute sa carrière pourrait rester indéfiniment à une « VC » à 3% ! C'est quand même un beau cadeau de bienvenue de voir sa prime de performance réduite de moitié par rapport à un collègue embauché quelques temps avant soi... Cette « VC » au rabais sera un point que nous étudierons dans le cadre de l'enquête Salaires/Plan de promo 2025 en cours.

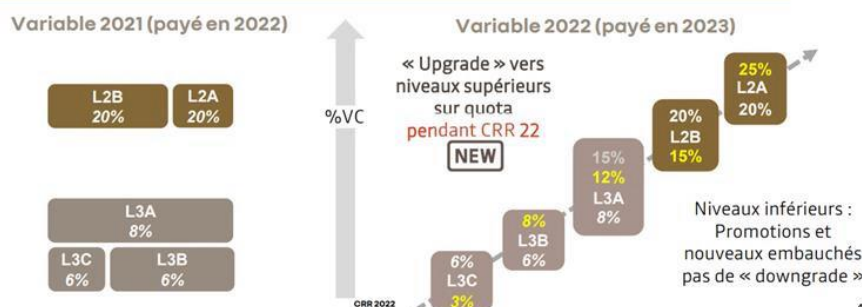
Des augmentations de salaires souvent insatisfaisantes...

Sur la question des salaires, il y a aussi des situations difficilement explicables. Les augmentations sont tellement faibles dans le groupe Renault qu'il y a des salariés embauchés il y a 2, 3 ou 4 ans qui sont moins payés que des salariés sortant de l'école et qui ont un salaire d'embauche revalorisé. De même, les RH se sont engagés à ne plus appliquer, à partir de 2025, la décote du SMH (Salaire Minimum Hiérarchique) rendue possible par la nouvelle convention collective de la métallurgie pour les salariés F11 et F12 de moins de 6 ans d'expérience. En conséquence, elle a été obligée de revoir la rémunération de certains salariés embauchés en 2024 avec un salaire inférieur de 5% au SMH (mais n'a rien appliqué de particulier pour les salariés embauchés en 2024 au niveau du SMH !). On rappelle que **les cadres entre 3 et 5 ans d'expérience ont perdu, début 2025, 3 jours de congés d'ancienneté** (et ceux entre 5 et 8 ans d'ancienneté ont perdu 4 jours). Pour eux, c'est la triple peine !

Il est bien loin le temps où Renault augmentait spécifiquement les nouveaux embauchés (il y a 10 ans, le système « jeunes cadres » assurait une augmentation annuelle moyenne d'environ 6% sur les 3 premières années de carrière) !



Une nouvelle mesure d'augmentation du niveau de variable est proposée pour la CRR22



SMH 2025 = SMH 2024

Brut annuel sans prime de performance mais avec allocation Eté/Hiver pour les « non cadres »

Classe emploi	SMH	
A1	21 700 €	
A2	21 850 €	
B3	22 450 €	
B4	23 400 €	
C5	24 250 €	
C6	25 550 €	
D7	26 400 €	
D8	28 450 €	
E9	30 500 €	
E10	33 700 €	
F11 (*)	45 370 €	SMH +30% inclus (car salariés au forfait jours)
F12 (*)	47 710 €	
G13	52 000 €	
G14	57 070 €	
H15	61 100 €	
H16	67 600 €	
I17	77 090 €	
I18	88 400 €	

(*) SMH peut-être réduit jusqu'à -20% pour les salariés F11/F12 de moins de 2 ans d'expérience !

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