la cgt
RENAULT AMPERE
Intérimaires Prestataires
Tous unis !

Résultats enquête « *Salaires Ingénierie* »

Juin 2025

Inégalités, différences entre entreprises, base de données : le bilan 2025

Avec 942 réponses, l'enquête 2025 a été un véritable succès : nous avons plus que doublé le nombre de réponses par rapport à l'an dernier. A Lardy par exemple, 1 salarié Renault/Ampere sur 3 a répondu à l'enquête, ce qui contribue à une bonne représentativité. Nous notons également une forte hausse des réponses sur plusieurs sites (Technocentre, VSF, Sophia et Toulouse, Cléon, etc.). L'enquête Salaires a vocation à être renouvelée tous les ans, en récoltant encore plus de réponses sur tous les sites. Une chose est sûre : plus la direction maintiendra d'opacité sur la question des salaires, plus cette enquête Salaires sera utile ! Nous remercions tous ceux qui ont répondu et ainsi contribué à la constitution de cet outil.

Site	Nbre réponses
Guyancourt	526
Lardy	252
Cléon	38
VSF	31
Sophia	20
Aubevoye	19
Boulogne	17
Toulouse	13
Les Ulis	9
Le Mans	5
Viry-Châtillon	3
Douai	2
Flins	2
Total	**942**

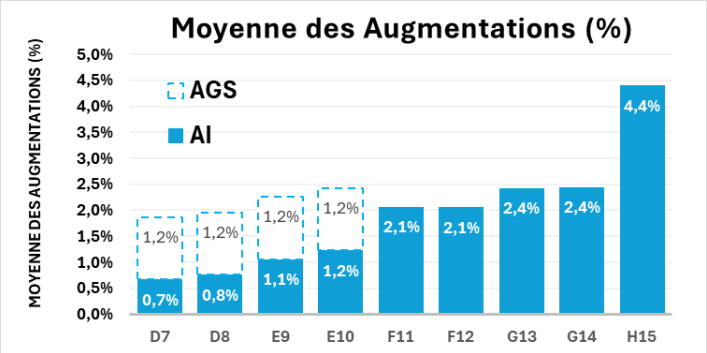
Quelques éléments sur les répondants par comparaison à la population de l'ingénierie/tertiaire (Renault SAS IDF, Ampere SAS, Ampere ST). Nous avons noté une participation en forte hausse des salariés cadres (2,5 fois plus de cadres ont répondu par rapport à l'an dernier !). Si le pourcentage de cadres est en écart par rapport à la population, c'est que les hautes classes d'emplois ont moins répondu que les F11/F12/G13.

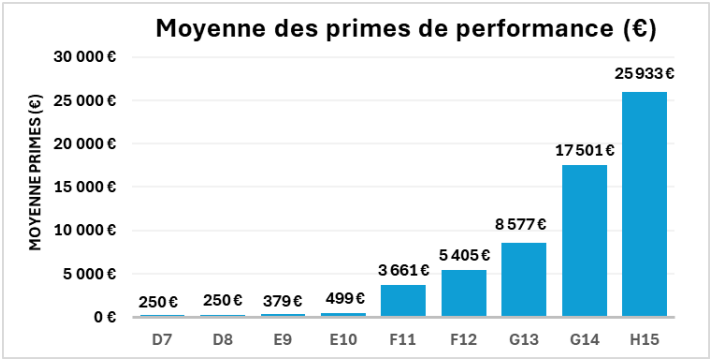
	Enquête	Ingénierie/Tertiaire
Cadres	66%	79%
Non-cadres	34%	21%

	Enquête	Ingénierie/Tertiaire
Hommes	85%	75%
Femmes	15%	25%

1 : Le creusement des inégalités salariales

La situation relevée par l'enquête de l'année dernière se confirme : **les plus fortes augmentations en pourcentage se concentrent sur plus hautes classes d'emplois et donc sur les plus hauts salaires !**





Cela a deux conséquences : les inégalités de salaire continuent d'exploser et les salariés « à la base » touchent en moyenne moins d'augmentation que le pourcentage d'augmentation de la masse salariale promis par la direction lors des Négociations Annuelles Obligatoires. Par exemple, la direction affiche une augmentation de 2.6% pour les salaires des cadres (uniquement des augmentations individuelles) mais la réalité, **c'est une augmentation moyenne de 2.1% pour les cadres F11 et F12 ! Une véritable arnaque !**

L'astuce, c'est que, lorsque la direction affiche un budget d'augmentation de 2.6% en moyenne, cela veut dire qu'elle prévoit une augmentation de 2.6% de la masse salariale mais pas que la moyenne des augmentations sera de 2.6%. En effet, comme elle concentre les augmentations les plus élevées sur les plus hauts salaires, les augmentations des non-cadres et des cadres « de base » (tout comme la moyenne globale des augmentations) sont mécaniquement plus faibles que l'enveloppe moyenne affichée ! C'est tout aussi mathématique que problématique...

Pour les férus de statistiques :
L'intervalle de confiance à 95% pour l'augmentation moyenne des cadres F11 et F12 est de [1.90% ;2.27%], l'écart par rapport à l'annonce des 2.6% est donc bien statistiquement prouvé.

Moyenne non-cadres	AI (%)	AGS + AI (%)
Annonces direction	1,4	2,6
Résultats Enquête	1,1	2,3

Manque 0.3% !

Moyenne Cadres	AI (%)	AGS + AI (%)
Annonces direction	2,6	2,6
Résultats Enquête	2,2	2,2

Manque 0.4% !

Les plus hauts dirigeants du groupe n'ont pas répondu à notre enquête... Mais, heureusement, l'Autorité des Marchés Financiers est là pour combler (une partie encore insuffisante) de l'opacité de leurs rémunérations.

Elle nous a ainsi récemment appris le montant des actions « gratuites » que les membres de la « Leadership Team » avait acquises définitivement en mai 2025 (total 8,5 millions €). Ce type de plan est réédité tous les ans !

Montant « actions définitivement acquises » en 2025

2 : La constitution d'une base de données des salaires

« Non-cadres »

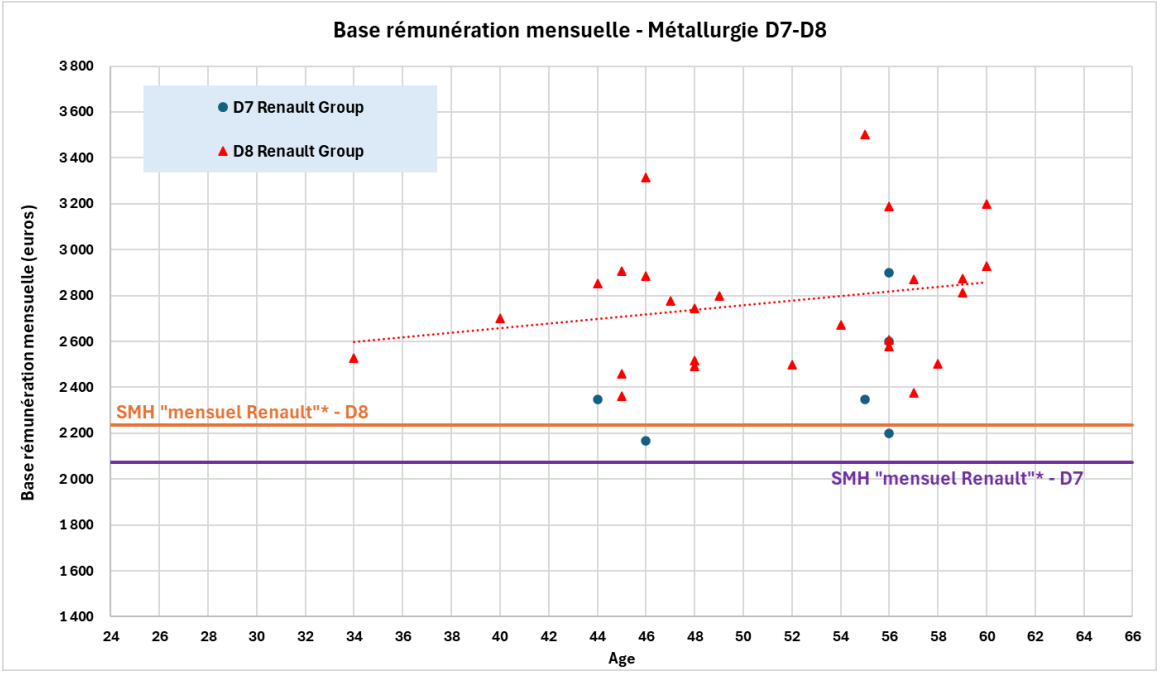
Pour comparer, utilisez votre « Base rémunération » => en haut à droite de votre feuille de paye !

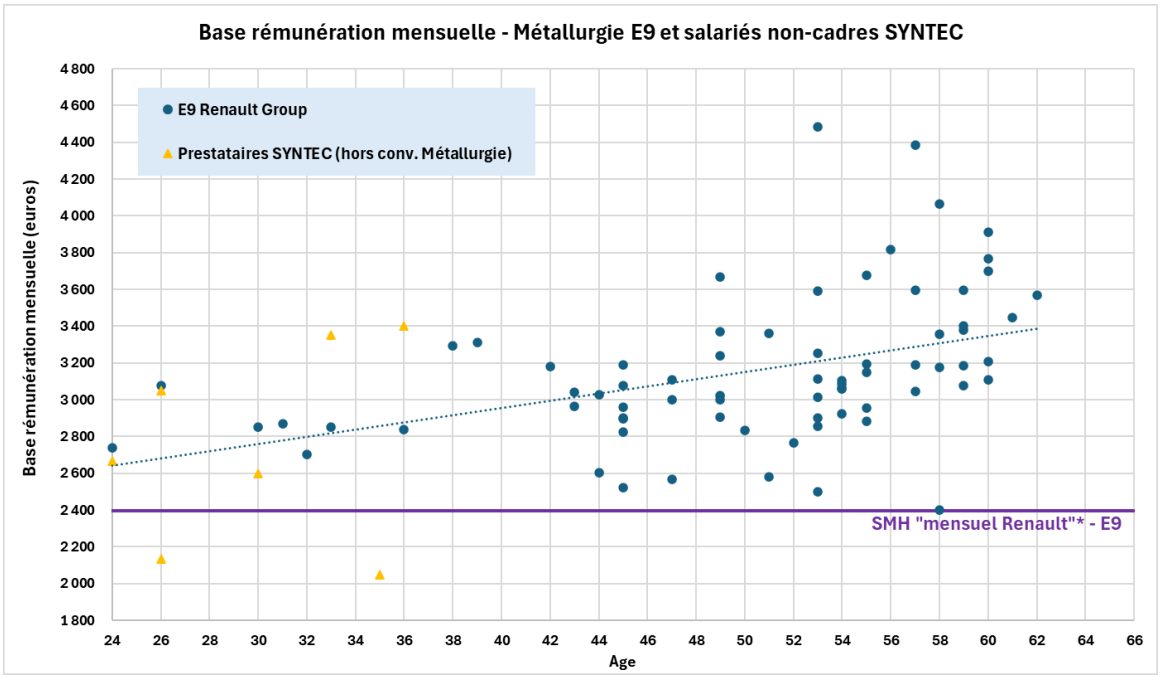
Les RH disposent de la base de données complète des salaires. Ils en jouent souvent lors des plans de promotion pour nous dire que « *nous sommes mieux payés que la moyenne chez Renault/Ampere ou que la moyenne du « marché » en fonction du poste que l'on occupe* ». Les données que nous avons pu compiler restent partielles mais elles vous permettront peut-être de démonter les arguments des RH lors des prochaines échéances.

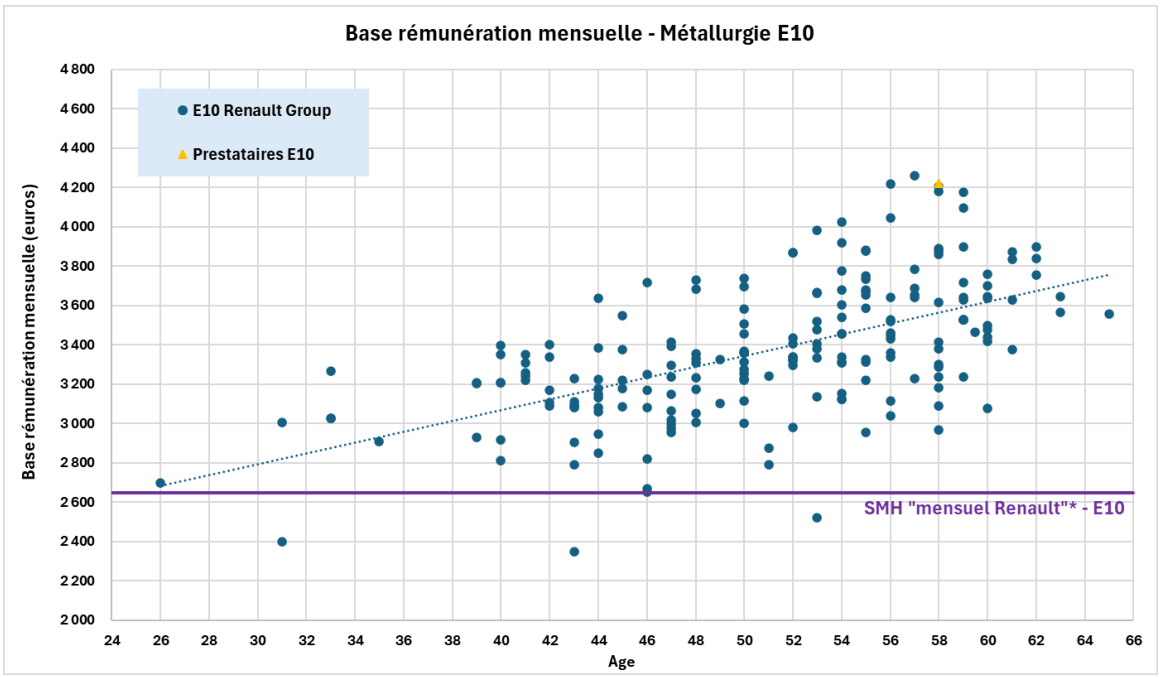
Alors, utilisez-les ! Et faites vivre cet outil collectif en répondant aux prochaines enquêtes et en convainquant vos collègues de le faire !

** Pour les « non-cadres », nous avons recalculé un SMH « mensuel » Renault qui permet de positionner plus simplement la base rémunération. Ce SMH « mensuel » n'est valable que pour les salariés de Renault Group puisqu'il prend en compte le calcul des allocations été et hiver.*

Nous avons 3 réponses inférieures au SMH. Soit il s'agit d'erreurs de saisie de la classe d'emplois ou du salaire par les salariés, soit il faut qu'ils interpellent d'urgence leur RH : ils doivent au moins être au niveau du SMH ! En cas de problème, contactez un élu CGT ou mail cgt.lardy@renault.com







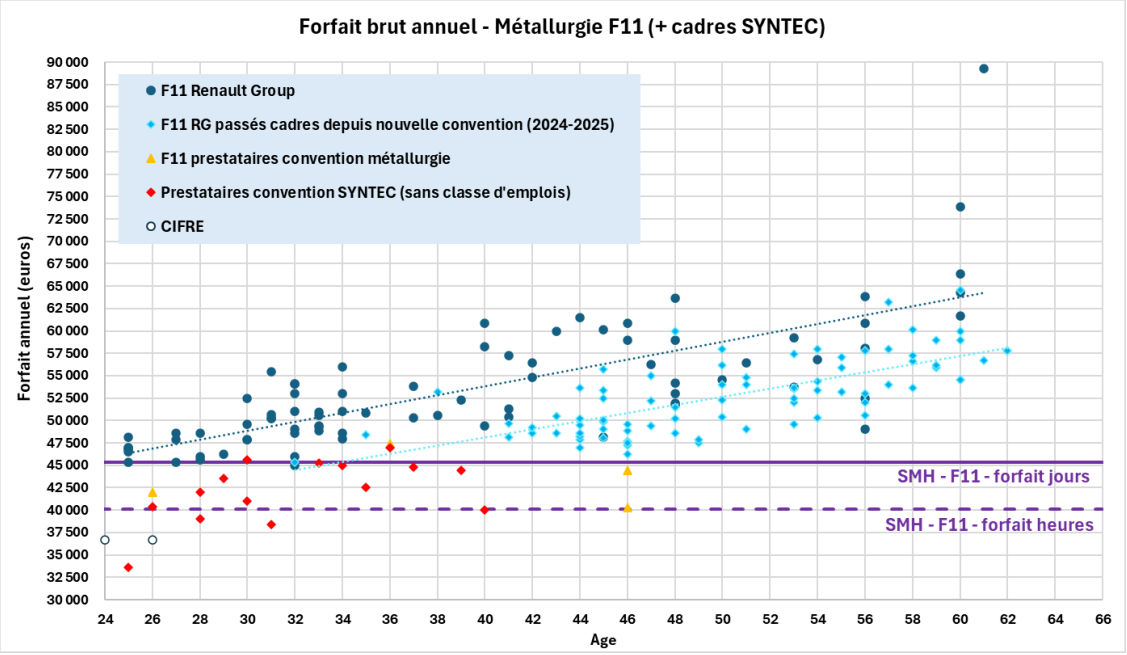
Cadres

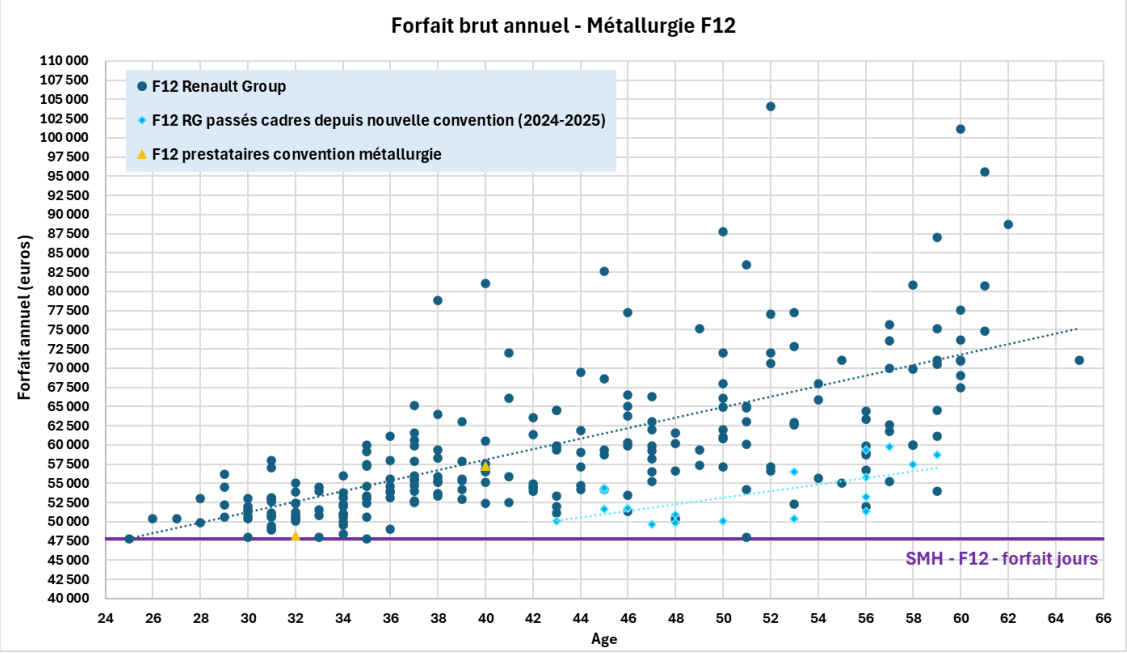
Pour comparer, utilisez votre forfait annuel => en haut à droite de votre feuille de paye

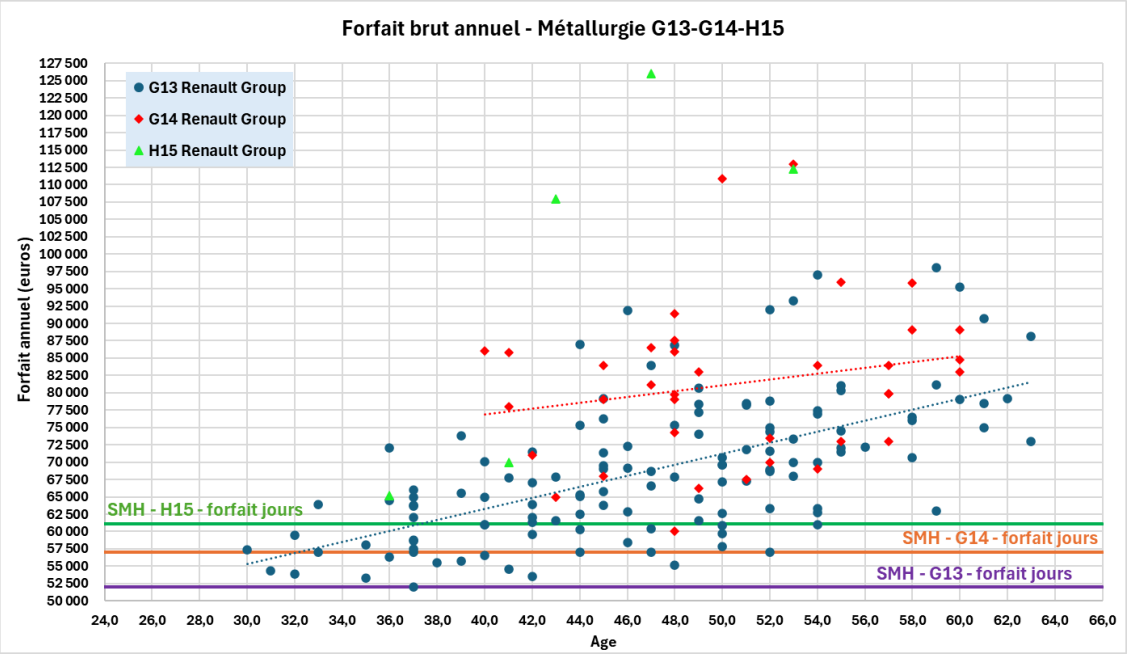
Nous n'avons pas détecté de décalage entre les salaires des femmes et des hommes pour une même classe d'emploi. Avec la proportion encore faible de femmes dans l'ingénierie, il nous faudrait un échantillon plus important de réponses pour le faire.

Les salariés qui sont passés « cadres » par la classification de leur poste en F11/F12 suite à la nouvelle convention collective restent décalés en salaire par rapport aux autres cadres. Même si la direction y apporte « *une attention particulière* », les augmentations individuelles octroyées sont faibles et ne permettent pas d'envisager un rattrapage rapide...

Pour les cadres, le SMH affiché est le SMH des salariés au forfait jours (c'est-à-dire intégrant la majoration de 30% prévue par la convention collective) ainsi que le SMH des salariés au forfait heures pour les salariés F11 sous-traitants qui seraient soumis à ce régime de temps de travail.



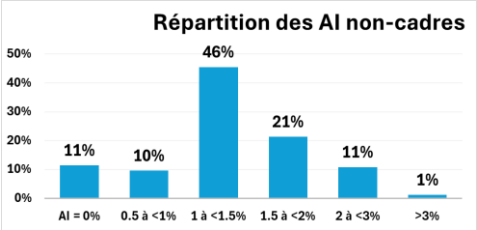


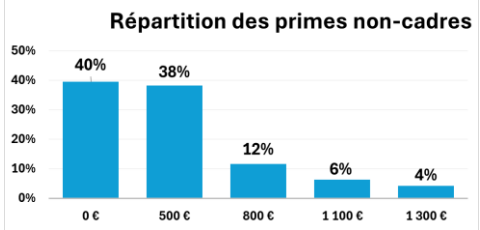


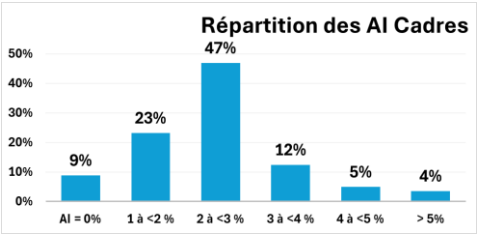
La direction semble avoir respecté son engagement de ne plus appliquer la décote de SMH (possible pour les salariés avec une expérience <6 ans). Il n'empêche que ceux qui ont une expérience <8 ans sont les plus pénalisés par le « *Nouveau Contrat Social* » (signé par la CFE-CGC, la CFDT et FO) en termes de perte de congés. Plusieurs d'entre eux ont laissé des commentaires dans l'enquête pointant le fait que leur augmentation individuelle n'avait pas compensé la perte de « salaire journalier » qui peut aller jusqu'à -2.5% cette année avec les pertes de congés d'ancienneté et de RTT.

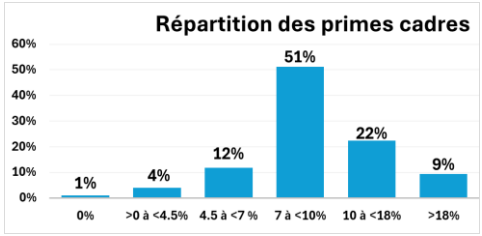
3 : Un plan de promotion insatisfaisant

90% de mécontents parmi les répondants, c'est 5 points de plus que l'an dernier !





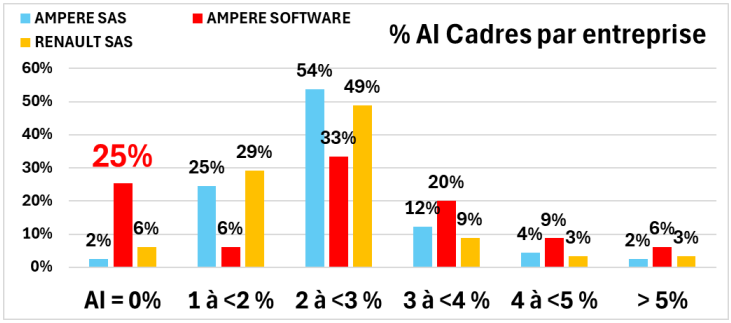




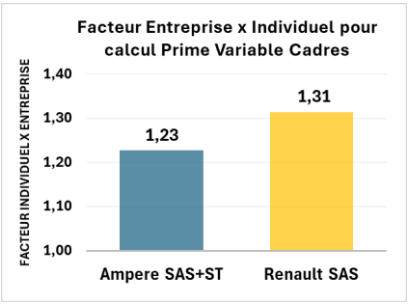
4: Les différences entre entreprises de Renault Group commencent déjà

Les différences entre entreprises du groupe Renault commencent à apparaître sur la question des rémunérations.

Les RH d'Ampere ST ont établi une politique d'augmentation individuelle des cadres concentrées sur ceux qui ont été notés en « *contribution excellente ou exceptionnelle* » en « interdisant » les « plots » d'augmentations compris entre 0% et 2.5%. Cela conduit à sanctionner beaucoup plus de cadres d'un 0% pour l'augmentation de leur salaire par rapport aux salariés Renault ou Ampere SAS. Ainsi, **un quart des cadres d'Ampere ST qui a répondu à l'enquête a eu 0% d'augmentation** alors qu'ils sont 2% chez Ampere SAS et 6% chez Renault dans cette situation.

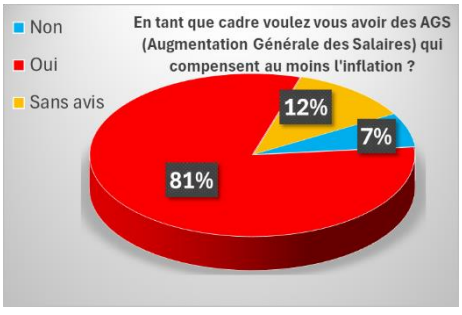


Pour le calcul de la prime variable des cadres, l'un des facteurs correspond à l'atteinte des objectifs financiers de chaque « entité » (Renault, Ampere, Alpine, Mobilize, etc.). Il était plus faible de 10% pour les salariés travaillant sur des projets Ampere. Cela se traduit par une prime moindre à iso-« *VC – cible individuelle* » (% du forfait annuel qui sert de base au calcul de la prime et dépend du positionnement dans le référentiel Hay) pour les salariés Ampere par rapport aux salariés Renault. L'enquête ne nous permettant que d'avoir accès au facteur Entreprise x Facteur Individuel, nous en avons tracé la moyenne pour les salariés Ampere et Renault dans le graphique ci-contre.



Et pour les presta ? C'est la cata ! Nous n'avons eu qu'une quarantaine de réponses de salariés prestataires, ce qui ne nous permet pas de donner des statistiques représentatives. Cependant, il est à noter que plus de la moitié d'entre eux n'ont même pas encore connaissance de leur augmentation 2025. Et pour ceux qui la connaissent, il s'agit, en majorité, d'une augmentation de... 0% ! L'augmentation maximale étant à 2%. De quoi être particulièrement dégoûtés, surtout avec l'écart de salaire avec les salariés du groupe Renault, visible, par exemple, pour les salariés F11.

5 : Les AGS, tout le monde en veut (ou presque)… Alors, battons-nous collectivement pour en obtenir de véritables et pour toutes et tous !



81% des cadres qui ont répondu à l'enquête veulent des Augmentations Générales de Salaires (AGS) qui compensent au moins l'inflation ! Pour rappel, la direction refuse les AGS pour les cadres depuis des décennies afin d'imposer une individualisation toujours plus forte des rémunérations.

Ce résultat démontre que nous pouvons construire des revendications communes à toutes les catégories de salariés. Et, avec les 3 années d'inflation subies, les besoins sont avérés. En moyenne, l'enquête chiffre ces besoins à **306 € nets par mois** en moyenne. Nous savons que, pour les travailleurs des usines, le manque peut être encore plus important. C'est ainsi qu'une enquête CGT à l'usine de Flins avait récemment montré un besoin de 400 euros par mois.

Réclamer 300 ou 400 € nets en plus pour toutes et tous, ce serait donc une revendication unifiante. Une revendication qui pourrait d'ailleurs s'étendre aux salariés de toutes les entreprises !

Contact : cgt.lardy@renault.com / **Facebook** : CGT.RENAULT.LARDY91
La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT - AMPERE – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.