



**RENAULT - AMPERE  
ALPINE  
PRESTATAIRES  
INTERIMAIRES  
TOUS UNIS  
INGENIERIES ET  
TERTIAIRE**

Tract n°6 – mardi 5 mai 2026

# Enquête Salaires / Plan de Promo 2026

Un outil construit par tous, utile à tous

**Explosion des inégalités salariales, décalage entre nos augmentations de salaires et l'inflation, opacité des critères de comparaison de nos salaires au « marché » : la question des salaires est revenue sur le devant de la scène ces dernières années.**

En 2024 et 2025, l'enquête « Salaire / Plan de promo » que la CGT a lancée sur tous les sites Ingénierie/tertiaire de Renault a permis de dévoiler la concentration des augmentations dans le haut de la hiérarchie, des différences entre les entreprises du groupe malgré les promesses de « socle social commun » de la direction générale et l'écart entre les annonces d'augmentation moyenne de la masse salariale et la moyenne des augmentations.

Cette année encore, l'enquête repose sur un engagement minime des salariés (prendre quelques minutes pour remplir informatiquement le formulaire). Cela permettra au plus grand nombre de pouvoir positionner objectivement son salaire. Faire la lumière là où la direction fait régner l'opacité : voilà notre but !

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

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

Les RH disposent de toutes les informations sur nos salaires dans leur base de données : ils se gardent bien de nous la montrer ! Au moment du plan de promo, on nous prétexte parfois que notre salaire est plus élevé que celui de nos collègues, ce qui justifie une augmentation plus faible... voire nulle ! Nous avons donc tout intérêt à nous partager les informations, en construisant un outil collectif et transparent. Exemple ci-dessus de résultats obtenus l'an dernier pour la classe d'emplois F11.

## Raison 2 : Faire la lumière sur les critères opaques des RH

Ces dernières années, les RH sont allés encore plus loin. Ils disent utiliser les données d'un « marché » des salaires (c'est-à-dire provenant d'autres entreprises qu'on ne connaît pas) pour des postes équivalents (en termes de niveau de responsabilité) à ceux qu'on occupe. Cette année, c'est cet outil qui est utilisé pour justifier que les cadres cotés en « forte contribution » mais dont le salaire est au-dessus d'une certaine « fourchette » (« above range ») n'aient aucune augmentation de salaire. En croisant les réponses concernant la notation à l'entretien individuel et l'augmentation individuelle, nous pourrions estimer le montant de cette médiane et la comparer à celle des salariés du groupe.



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

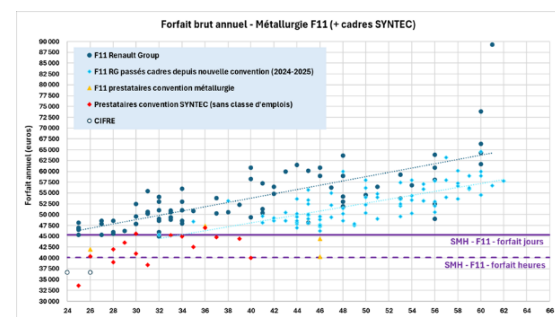
<= Scannez le QR-code

Ou entrez cette adresse dans un navigateur :

[https://bit.ly/enquete\\_salaire\\_2026](https://bit.ly/enquete_salaire_2026)

**5 minutes pour la remplir ! Il suffit de vous munir de votre feuille de paye d'avril 2026.**

*Des questions ? Envoyez un mail à [contact@infos-cat-technocentre.com](mailto:contact@infos-cat-technocentre.com)*



Extrait document RH 2026 – CRR cadres	Position marché				
	Below Range	Starting Range	At range	Upper Range	Above Range
Exceptionnelle	6% (4% à 8%)	4% (2% à 6%)	3% (1% à 5%)	2% (0% à 4%)	1.5% (0 à 3.5%)
Excellente	3.5% (1% à 5.5%)	2.5% (1% à 4.5%)	2% (0% à 4%)	1.5% (0 à 3.5%)	1% (0 à 3%)
Forte	2.5% (1% à 4.5%)	2% (0 à 4%)	1.5% (0 à 3.5%)	0% (1% max)	Pas d'AI
Partielle			Pas d'AI		
Insuffisante			Pas d'AI		

**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 !**

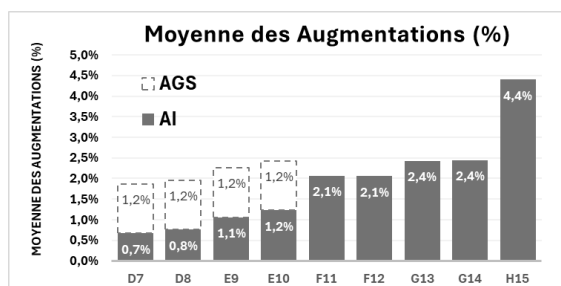
API: TCR LOG 0 58 [Internet: www.infos-cgt-technocentre.com](http://www.infos-cgt-technocentre.com) [Email: contact@infos-cgt-technocentre.com](mailto:contact@infos-cgt-technocentre.com)

**Abonnez-vous à notre lettre d'info sur notre site pour recevoir nos tracts en version numérique et d'autres informations**



### 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 était plus faible que ce que la direction affichait.

Attention : il s'agit des résultats de l'enquête 2025

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

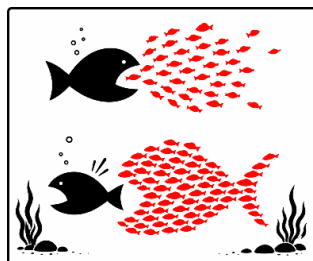
Manque 0.3% !

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

Manque 0.4% !

### 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'un salarié isolé est toujours plus faible qu'un collectif organisé



### L'enquête Salaires / Plan de promo CGT : souvent copiée, jamais égalée !

Un autre syndicat a décidé de lancer cette année une enquête sur le même sujet et à la même période : cela risque de diluer les résultats. C'est pourtant le nombre de réponses qui fera la représentativité.

Notre enquête est maintenant rodée et les résultats des années précédentes ont prouvé leur utilité, tant individuellement que collectivement. Alors, n'hésitez pas : prenez 5 minutes de votre temps pour la remplir. Vous contribuerez à la pertinence des résultats !

Nous n'oublions pas les questions brûlantes de l'emploi, notamment après les annonces de suppression de 15 à 20% de l'effectif mondial de l'Ingénierie. Pour montrer collectivement notre désaccord, signons la pétition :

### Pétition contre les suppressions d'emplois dans l'ingénierie :

Nous, salariés de l'ingénierie Renault, que nous soyons Renault, Ampere ou prestataires, nous disons : « Non au plan de suppression d'emplois ! » Nous demandons au contraire des moyens supplémentaires et un plan d'embauches pour travailler tous dans de bonnes conditions.

QR-code pour signer en ligne =>



Nom	Prénom	Entreprise (Renault, Ampere, entreprise sous-traitante)	Site	Signature

A remettre à un élu CGT ou à envoyer à [contact@infos-cgt-technocentre.com](mailto:contact@infos-cgt-technocentre.com)