



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

Tract n°8 – mardi 26 mai 2026

Emplois Salaires

Non aux suppressions d'emplois dans l'ingénierie ! Pour travailler efficacement et dans la sérénité, il faut des embauches sur des emplois stables

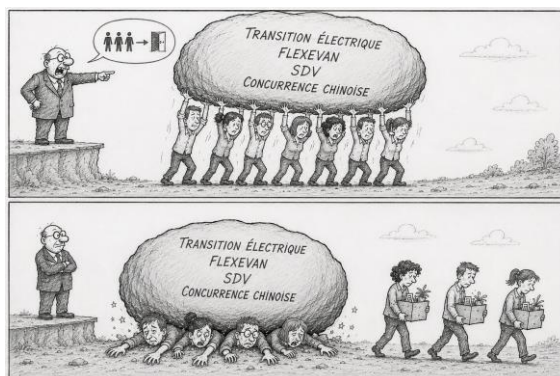
Il n'y a toujours pas de chiffrage officiel concernant les suppressions d'emplois que la direction prévoit en France dans le cadre de la baisse de 15 à 20% des effectifs mondiaux de l'ingénierie d'ici 2028. Cependant, plusieurs signaux montrent que les emplois ne seront pas préservés ici.

Ainsi, dans plusieurs secteurs, les hiérarchiques font le tour des activités de chacun pour voir quels emplois pourraient être supprimés. De même, le site de Villiers-Saint-Frédéric serait sur la sellette. Du côté d'Alpine Viry, une RCC pouvant impliquer près de la moitié de l'effectif actuel serait envisagée.

Pour la CGT, ces orientations ne sont pas acceptables. Elles sont dictées par une logique de profit à court terme et entraîneraient des conséquences néfastes sur la charge et les conditions de travail des salariés restants.

Quand on voit sur le terrain la situation actuelle des projets, il y a fort à craindre qu'avec encore moins de monde dans les années à venir, les situations d'exception se généralisent : horaires à rallonge, samedis travaillés, télétravail remis en cause, vacances écourtées, etc.

Pas question pour nous de simplement « compter les départs » sans réagir. Il faut que les salariés interviennent dès maintenant pour défendre les emplois, l'avenir de tous les sites et nos conditions de travail des années à venir. C'est pourquoi nous avons lancé ces dernières semaines une pétition : signez-la et faites-la siner par vos collègues !



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 =>

Vous pouvez également signer cette pétition, ce mardi 26 mai, à la sortie des restaurants de l'avancée et de la Ruche

Je trime, tu trimes, nous trimons, ils... profitent

Dans plusieurs RUET, la hiérarchie a indiqué que la part du Véhicule Electrique dans les ventes Renault en avril 2026 était de 53%. Une bonne nouvelle ? Pas pour tout le monde visiblement : le message était que la rentabilité était à la baisse, justement à cause de cette part du 100% Electrique. Celui-ci serait, d'après nos patrons, moins rentable que le thermique et l'hybride. Nous avons donc eu le droit à une nouvelle lamentation sur la marge à court terme... La contradiction d'un système économique dont l'objectif ultime est le profit à court terme saute aux yeux.

Une contradiction qui rappelle que Renault a cherché à lever des milliards d'euros pour les investissements dans l'Electrique en prévoyant l'opération « Ampere en bourse » en 2023. L. de Meo espérait alors une valorisation boursière d'Ampere « entre 8 et 10 milliards d'euros ». Non seulement cette opération a été abandonnée mais, depuis 2024, les actionnaires n'ont pas apporté d'argent. Ils en ont au contraire ponctionné plus de 2,1 milliards en dividendes et rachats d'actions !

On demande toujours plus de sacrifices aux salariés, soi-disant pour « sauver Renault face à la concurrence des constructeurs chinois ». Mais la finalité n'est pas de sauver Renault, c'est de remplir les coffres-forts des grands actionnaires pour qui la pérennité de l'entreprise compte moins que les profits à court terme.



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



Enquête Salaire / Plan de promo : les premières révélations 2026

Pourquoi les RH ont-ils abaissé le seuil caché « above range » (« au-dessus de la fourchette du marché ») ?

L'enquête « Salaire / Plan de promo » lancée il y a 3 semaines a déjà récolté plus de 900 réponses : le démarrage est plus fort que l'an dernier !

Nous avons un premier élément important apporté par l'analyse des données déjà récoltées. Nous pouvons confirmer que les RH ont abaissé le seuil qui détermine les cadres dont le salaire est considéré comme « au-dessus de la fourchette du marché ». C'est cette méthode mise en place depuis 2020 au moins qui permet de « justifier » des augmentations de salaires au rabais pour les cadres qui seraient « trop payés » par rapport à la médiane du « marché » de leur poste (comparé à... des entreprises et des secteurs que seuls les RH connaissent !).

Ce seuil était de 130% en 2020 (voir l'extrait du document direction « campagne de révision rémunération 2020 » ci-contre et « campagne de révision rémunération 2026 » ci-dessous).

Depuis quelques années, ce seuil n'est plus visible dans les outils à disposition des hiérarchiques. C'est-à-dire que les CUET eux-mêmes ne connaissent pas sa valeur. Et, lorsque nous avons interrogé les représentants de la direction sur le sujet (CSE Ampere avril 2026), ils ont refusé de donner le chiffre.

Et bien, grâce aux premiers résultats de l'enquête, nous pouvons affirmer que ce seuil a été abaissé à 120%.

En croisant les données des appréciations du bilan de fin d'année, des forfaits annuels et des Augmentations Individuelles, l'enquête permet en effet une sorte de « reverse-engineering » de la politique des RH ! Cela est corroboré par le document RH ci-dessous qui nous a été transmis. Il s'agit d'un document interne Renault mais qui concerne un autre pays que la France. Notre enquête démontre que ces critères (dont le « above range » à 120%) sont également appliqués ici.

Passer de 130% à 120%, cela conduit à décréter plus de cadres « au-dessus de la fourchette du marché », c'est mécanique ! Et donc à minorer leur augmentation de salaire voire à l'annuler pour ceux qui sont cotés « forte contribution ». Les RH décident à qui nous sommes comparés, quelle est la médiane du marché et quels sont les seuils conduisant à justifier des augmentations au rabais : il y en a assez de cet arbitraire et de cette opacité !

L'enquête CGT 2026 porte déjà ses fruits mais il nous faut encore plus de réponses afin de faire la lumière sur la politique salariale des RH. Alors, répondez et poussez vos collègues à répondre à l'enquête !

Le mécontentement concernant le plan de promo et la volonté de faire la lumière sur les critères opaques des RH s'expriment fortement. Il faut donc obtenir encore plus de réponses afin d'améliorer encore la représentativité des résultats.

N'hésitez pas à inciter un maximum de vos collègues à remplir l'enquête

02 RÉVISION DU FORFAIT ET PROMOTIONS UIMM 2020 CADRE |

REVISION DE LA PARTIE FIXE DE LA REMUNERATION (RAPPEL)

Les préconisations de révisions sont issues d'une matrice :

- prenant en compte la job mastery et les positionnements / médiane marché
- construite en fonction d'un budget donné

	below range < 70 %	starting range 70 à 89 %	at range 90 à 109%	upper range 110 à 129 %	above range > 130 %
exceptionnel					
au-dessus des attentes de poste					
au niveau des attentes de poste					
en dessous des attentes de poste					
trop tôt pour évaluer*					

Budget: Plots max 3%-0% possible
Plot moyen 1,5% ou 1%
Plot mini 1%
Plot 0%

2020 : seuil « above range » connu (130%)

REVISION DE LA PARTIE FIXE DE LA REMUNERATION (2026)

2026 : seuil « above range » caché

- Respect impératif au budget global par la matrice
- AI minimum de 1%, plots par pas de 0,5% (1%, 1,5%, 2%, 2,5%, ...)
- AI 1% maxi possible pour les strong/upper range
- Pas d'AI pour les contributions insuffisantes, limitée et strong / above range

	Below Range	Starting Range	At Range	Upper Range	Above Range
Outstanding	6% (4 à 8%)	4% (2% à 6%)	3% (1 à 5%)	2% (0 à 4%)	1,5% (0 à 3,5%)
Excellent	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%)
Strong	2,5% (1 à 4,5%)	2% (0 à 4%)	1,5% (0 à 3,5%)	0% (1% max)	
Limited			Pas d'AI		
Insufficient			Pas d'AI		

Extrait document RH Renault

	Narrow Band
Below range	<80%
Starting range	[80%;95%[
At range	[95%;105%[
Upper range	[105%;120%[
Above range	>=120%

Une enquête informatique simple, rapide et anonyme.

Scannez le QR-code =>

Ou entrez cette adresse dans un navigateur : https://bit.ly/enquete_salaire_2026

5 minutes pour la remplir !

Il suffit de vous munir de votre feuille de paie d'avril 2026.

