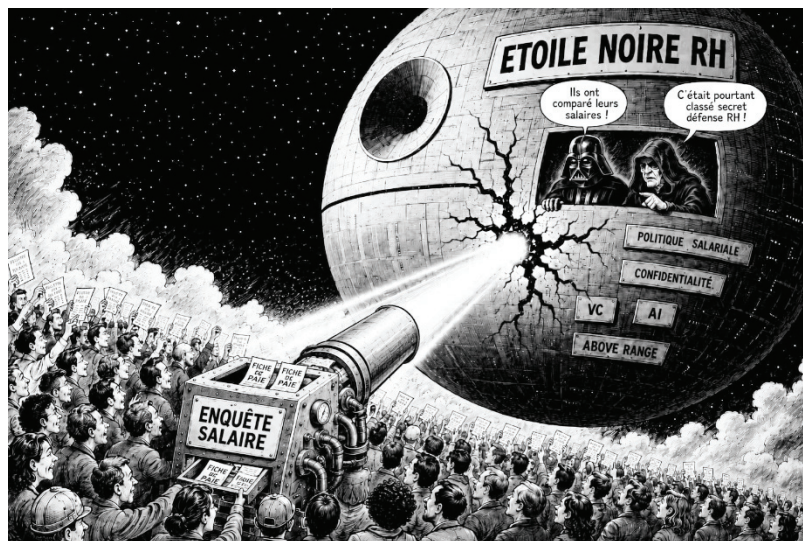


Inégalités, critères RH dévoilés, base de données : le bilan 2026

Avec 1092 réponses, l'enquête 2026 a battu le record de l'an dernier (+15%) : c'est la première fois que nous dépassons les 1000 réponses ! A Lardy, près d'un salarié Renault/Ampere sur trois a répondu à l'enquête, ce qui contribue à une bonne représentativité. Nous notons une augmentation significative de la participation des salariés cadres (qui représentent maintenant 72% des répondants contre 66% l'an dernier).

C'est le signe qu'un nombre grandissant de salariés partage la nécessité de réaliser annuellement cette enquête. Nous avons là un outil puissant pour contrer l'opacité et la logique d'individualisation de la politique salariale des RH.



Nous remercions toutes celles et tous ceux qui ont répondu et ainsi contribué à la constitution de cet outil collectif qu'il va falloir faire encore progresser dans le futur.

Quelques éléments sur les répondants par comparaison à la population de l'ingénierie/tertiaire (d'après les bilans sociaux 2025 de Renault SAS IDF, Ampere SAS et Ampere ST). Si le pourcentage de cadres est en écart par rapport à la population, c'est que les hautes classes d'emplois au-delà de G14 ont moins répondu.

	Enquête	Ingénierie/Tertiaire
Cadres	72%	81%
Non-cadres	28%	19%

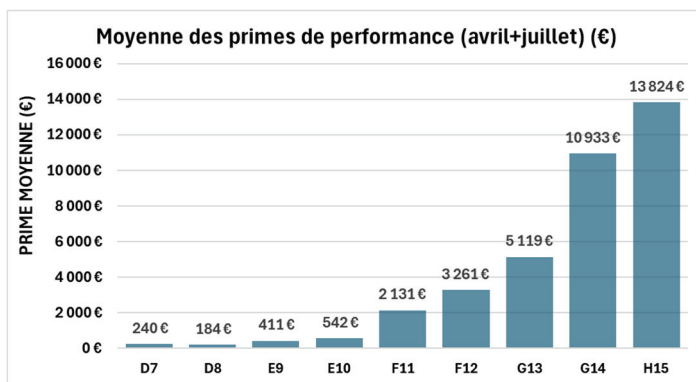
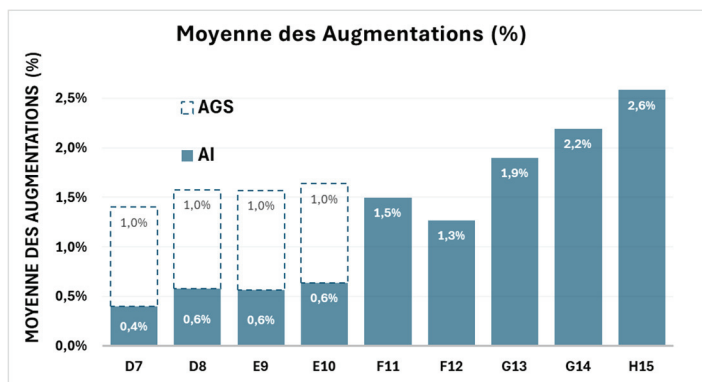
	Enquête	Ingénierie/Tertiaire
Hommes	84%	73%
Femmes	16%	27%

La sous-représentation des femmes dans l'enquête provient en majeure partie de la sur-représentation de Lardy (où la part des femmes est plus faible) et de la sous-représentation de Boulogne (où la part des femmes est plus élevée).

Site	Nbre réponses
Guyancourt	607
Lardy	224
Toulouse	73
Sophia	46
VSF	42
Boulogne	31
Cléon	25
Aubevoye	20
Le Mans	7
Le Plessis	5
Les Ulis	4
Viry-Châtillon	2
Sandouville	2
Dieppe/Douai/SFKI/SOVAB	1/1/1/1
Total	1092

1 : Le creusement des inégalités salariales

La situation relevée par l'enquête des deux années précédentes se confirme : **les plus fortes augmentations en pourcentage se concentrent sur les 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 1.9% pour les salaires des cadres (uniquement des augmentations individuelles) mais la réalité, **c'est une augmentation moyenne de 1.5% pour les cadres F11 et... 1.3% pour les F12 ! Une véritable arnaque !**

L'astuce, c'est que, lorsque la direction affiche un budget d'augmentation de 1.9% en moyenne, cela veut dire qu'elle prévoit une augmentation de 1.9% de la masse salariale mais pas que la moyenne des augmentations sera de 1.9%. 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.

Moyenne non-cadres	AI (%)	AGS + AI (%)
Annonces direction	0,9	1,9
Résultats Enquête	0,6	1,6

Manque 0.3% !

Moyenne Cadres	AI (%)	AGS + AI (%)
Annonces direction	1,9	1,9
Résultats Enquête	1,5	1,5

Manque 0.4% !

Certains pourraient se dire que les résultats de l'enquête comportent un biais car ceux qui y répondent sont les plus mécontents et donc potentiellement ceux qui ont eu les augmentations les plus faibles. Pour consolider nos résultats, nous avons comparé les résultats de l'enquête 2025 aux données que la direction a mises à disposition dans le bilan social 2025. Cette comparaison n'a pu être réalisée que pour les cadres puisque la structure de rémunération des non-cadres est complexe et ne permet pas de comparer l'appointement mensuel brut (que nous demandons dans l'enquête) et le brut annuel moyen (fourni par le bilan social).

Représentativité Enquête salaire 2025 (moyenne des rémunérations annuelles : salaire + part variable)			
Classe	Enquête salaire 2025	Bilan social 2025	Ecart
F11	56 194 €	56 439 €	-0,4%
F12	64 821 €	68 250 €	-5,0%
G13	76 964 €	84 981 €	-9,4%
G14	98 310 €	114 377 €	-14,0%
H15	121 226 €	156 125 €	-22,4%

Le constat est frappant : la représentativité de l'enquête de l'an dernier est excellente pour les F11, les moyennes concordant à moins de 0.5% d'écart ! Plus on monte dans la hiérarchie, plus l'écart augmente avec le constat en effet qu'il nous manque les réponses des plus hauts salaires.

Mais cela veut dire que, s'ils avaient répondu, on aurait vu un écart encore plus grand entre les augmentations des cadres « de base » et celles des plus hauts hiérarchies !

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

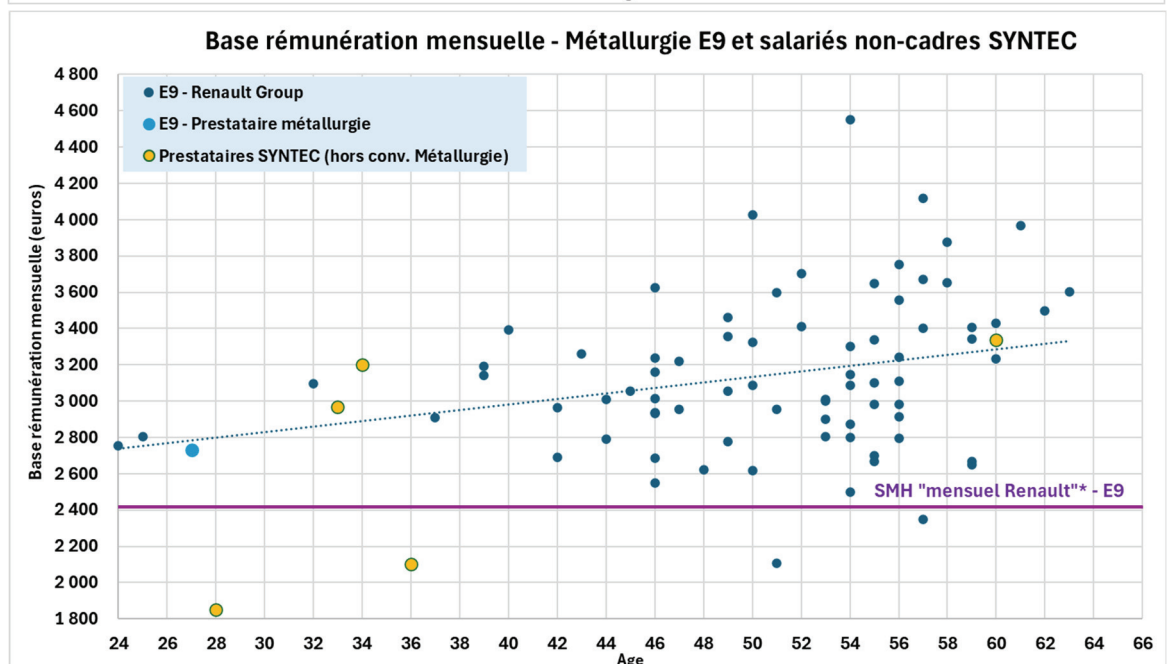
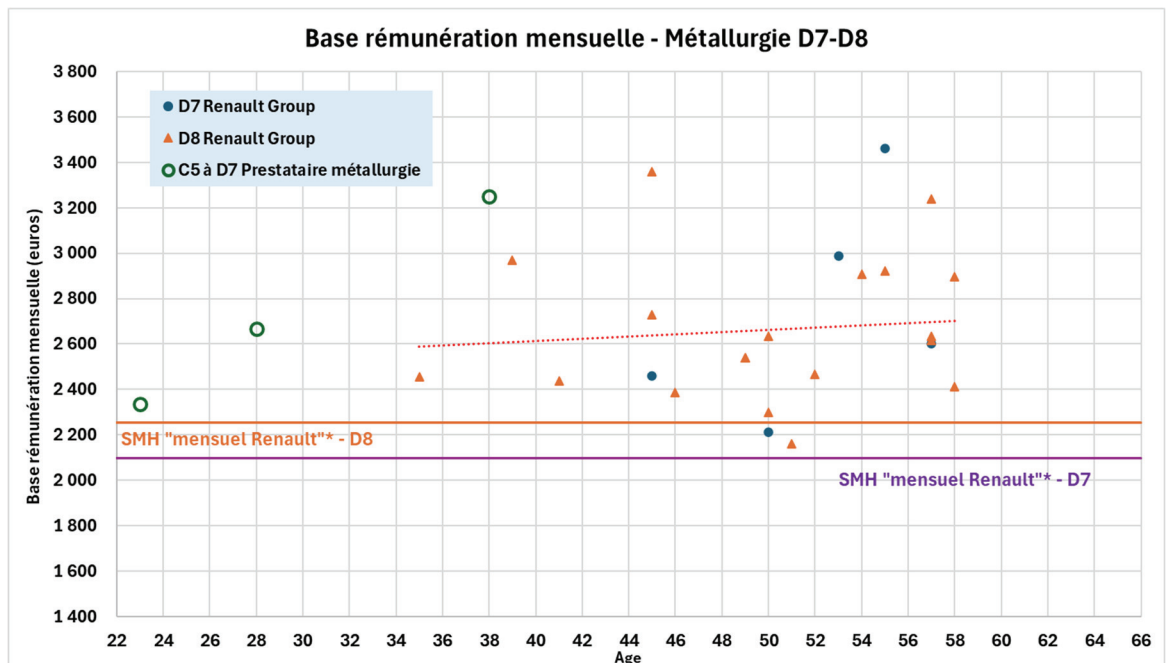
« Non-cadres »

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

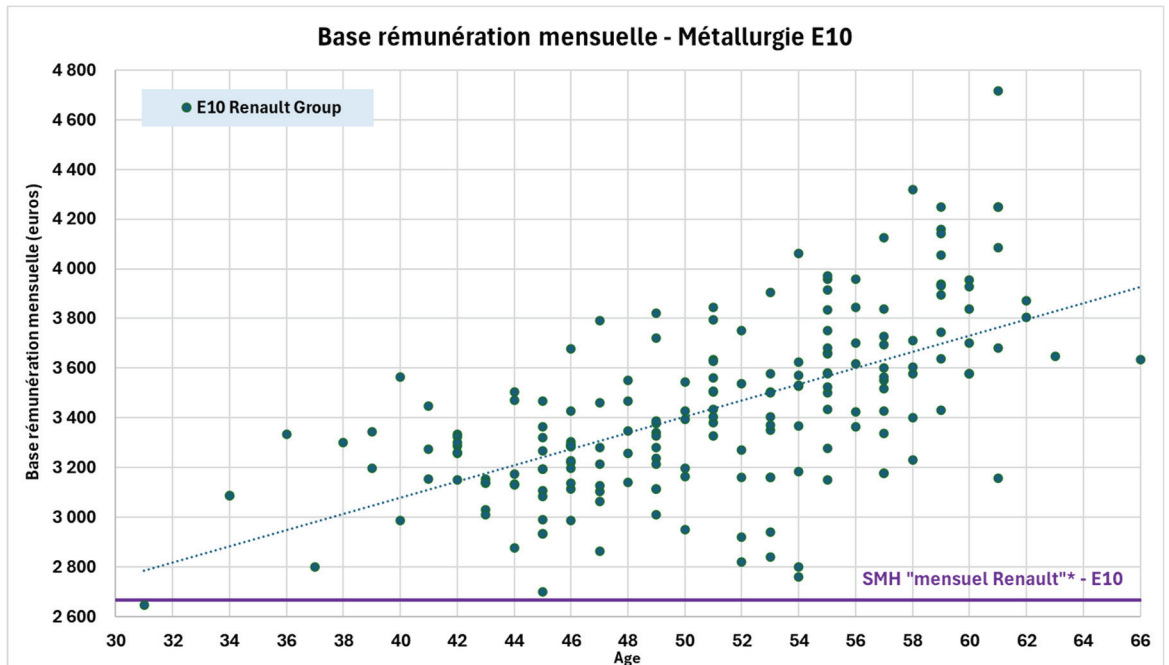
Les RH disposent de la base de données complète des salaires. Ils en jouent souvent lors des plans de promotion pour nous dire que « nous sommes mieux payés que la moyenne chez Renault/Ampere ou que la moyenne du « marché » en fonction du poste que l'on occupe ». Les données que nous avons pu compiler 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



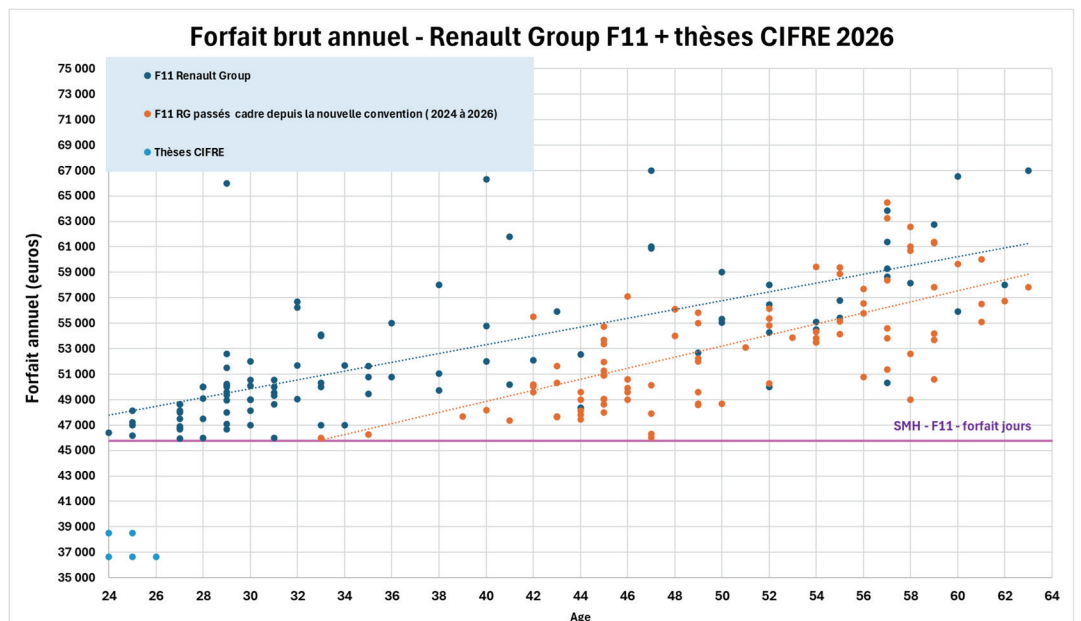
plus simplement la base rémunération. Ce SMH « mensuel » n'est valable que pour les salariés de Renault Group puisqu'il prend en compte le calcul des allocations été et hiver.



Cadres

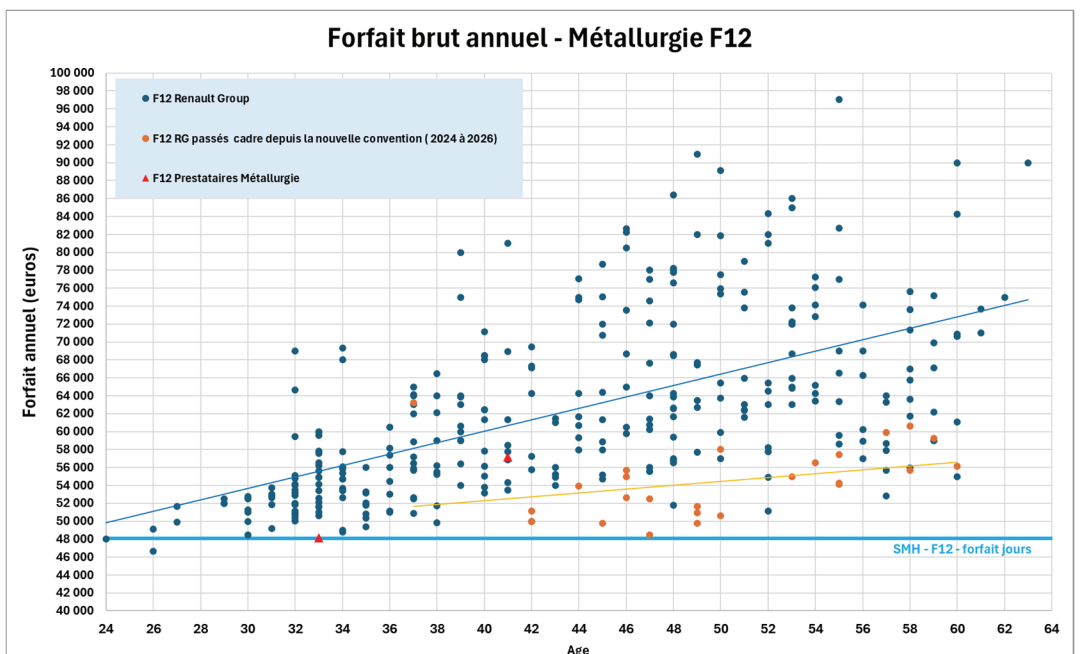
Pour comparer, utilisez votre forfait annuel => en haut à droite de votre feuille de paie

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. Les augmentations individuelles octroyées sont faibles et ne permettent pas d'envisager un rattrapage rapide...

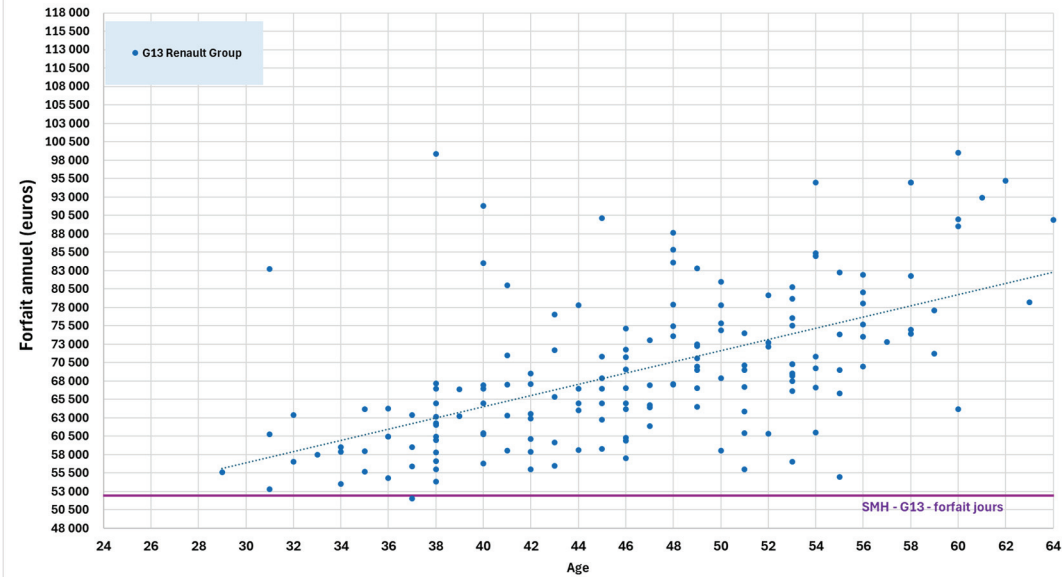


Nous avons quelques réponses inférieures au SMH, comment cela peut-il s'expliquer ? Soit il s'agit d'erreurs de saisie de la classe d'emplois ou du salaire par les salariés. Soit le salaire est vraiment sous le SMH qui a été revu en février 2026 : la direction nous a en effet indiqué qu'elle considèrerait n'avoir à le respecter qu'en fin d'année et pas dès maintenant !

Si vous avez des questions à ce sujet ou que vous voulez vous assurer que la direction va bien corriger la situation, envoyez un mail à cgt.lardy@renault.com ou contact@infos-cgt-technocentre.com

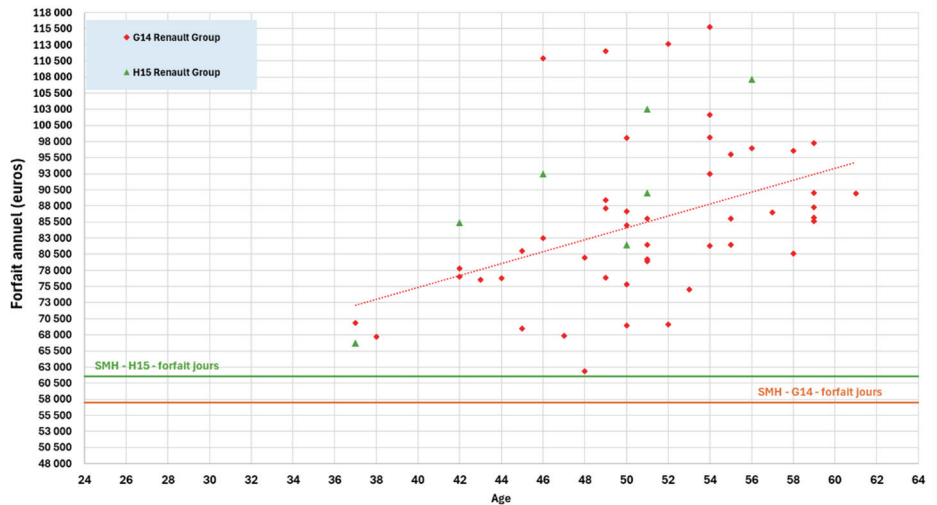


Forfait brut annuel - Métallurgie G13



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

Forfait brut annuel - Métallurgie G14-H15

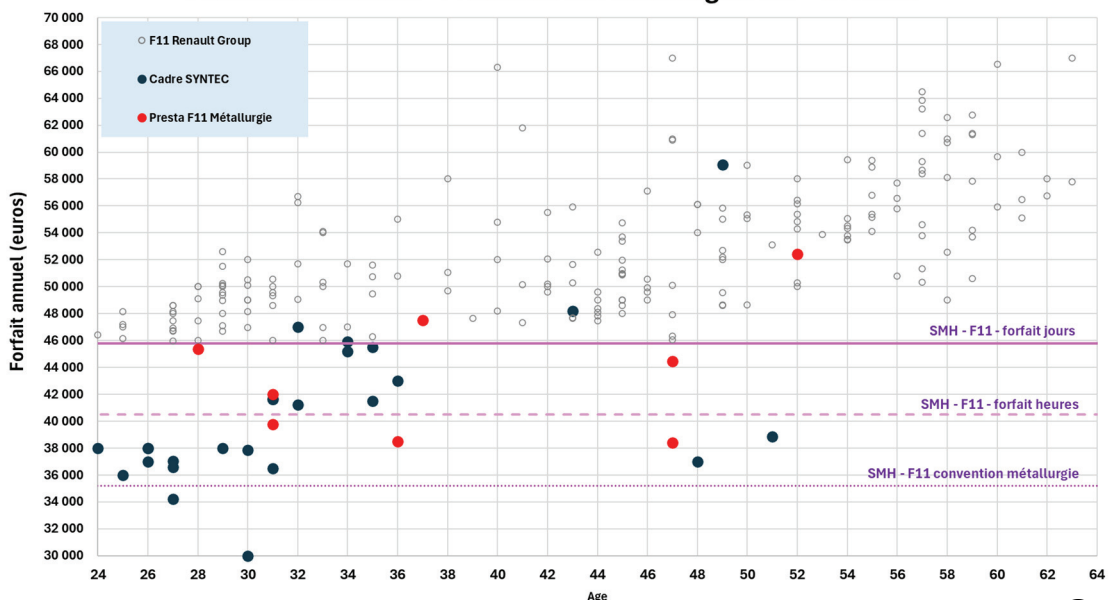


Et pour les presta ? C'est, cette année encore, la cata !

44 salariés prestataires ont répondu à l'enquête, ce qui ne nous permet pas de donner des statistiques représentatives. 60% ont eu connaissance de leur plan de promo 2026 avec une moyenne de 1.1% d'augmentation. 52% de ceux qui connaissent leur augmentation ont eu... 0% !

De quoi être particulièrement dégoûtés, surtout que l'écart de salaire avec les salariés du groupe Renault, reste important, par exemple, pour les salariés F11. 90% des répondants considèrent d'ailleurs leurs augmentations comme « ridicules » !

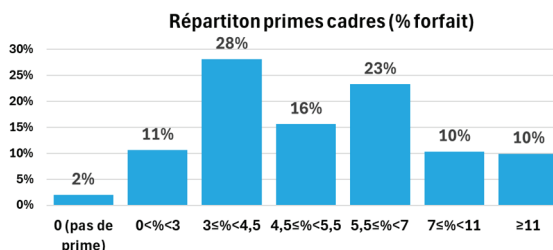
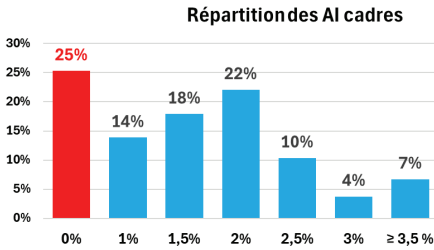
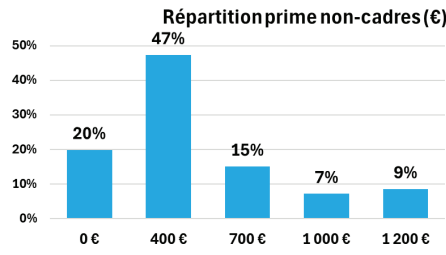
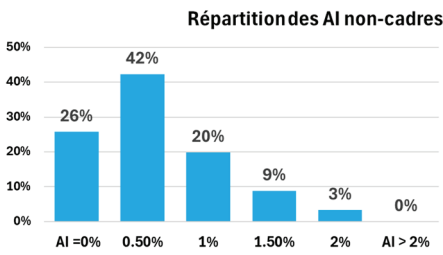
Forfait brut annuel - Prestataires Métallurgie F11 + SYNTEC



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.

3 : Un plan de promotion insatisfaisant

95% de mécontents parmi les répondants, c'est encore 5 points de plus que l'an dernier !



Un quart des cadres de Renault Group qui ont répondu à l'enquête n'a eu aucune augmentation cette année ! (Ils étaient 9% l'an dernier...)

4 : Le dévoilement des politiques RH opaques : nous avons les « médianes du marché » !

C'est l'un des critères RH du plan de promotion qui a provoqué le plus de réactions : en fonction du poste occupé, les RH comparent le salaire des cadres à une médiane du « marché des postes équivalents » et cela peut conduire, si le salaire est plus élevé que cette médiane, à des augmentations réduites. Voire nulles quand le salaire initial est au-delà d'une certaine fourchette (le désormais fameux « above range ») et même si le salarié a été coté « forte contribution » ! Un élément supplémentaire a choqué : même les hiérarchiques ne connaissent ni les seuils, ni la médiane, ni même comment chaque poste est « classé » dans cette classification opaque (et différente des F11/F12/G13/etc. de la convention de la métallurgie). D'autant plus que des quotas sont imposés pour la cotation des bilans de fin d'année : notre enquête montre que 61,9% des cadres ont été cotés « forte contribution » lors du bilan 2025... et 62,6% lors du bilan 2024.

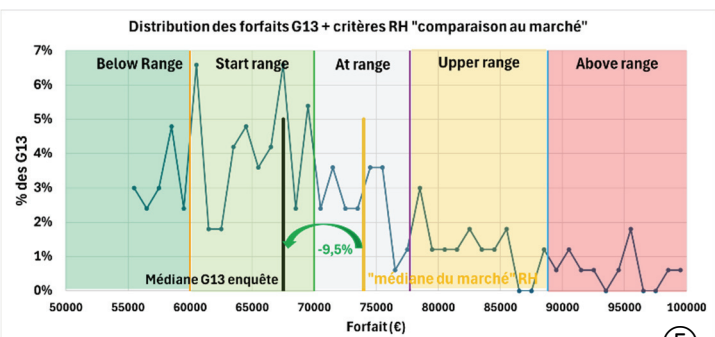
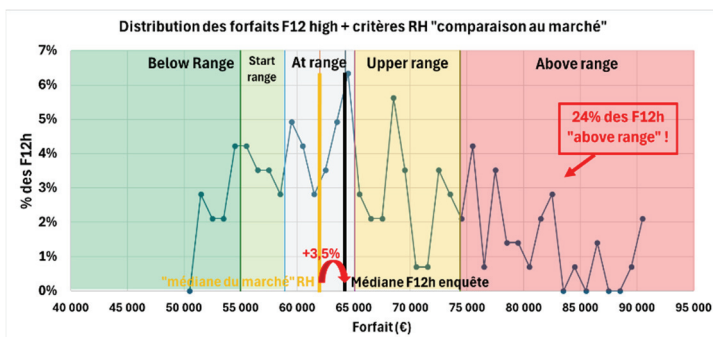
Grâce à l'enquête Salaire 2026, nous pouvons enfin lever le voile sur une partie de cette politique RH. Nous avons croisé les données « forfait annuel » et « appréciation du bilan annuel » avec les augmentations individuelles que les cadres ont touchées. Comme nous avons pu récupérer les règles strictes édictées par les RH (voir tableau ci-contre), nous avons pu déterminer statistiquement des seuils probables pour le « below range » (en dessous de l'intervalle), « starting range » (au début de l'intervalle), « at range » (dans l'intervalle), « upper range » (en haut de l'intervalle) et « above range » (au-dessus de l'intervalle). **Cela nous a ainsi permis de déterminer les « médianes du marché » probables des RH** pour les différentes classifications (avec deux niveaux pour F11 et deux niveaux pour F12). Voici les résultats que nous obtenons :

		Position marché				
		Below Range	Starting Range	At range	Upper Range	Above Range
Contribution	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				

	Starting range	At range	Médiane	Upper range	Above range	Fiabilité
F11low	44 000 €	45 000 €	46 000 €	48 300 €	55 200 €	★★★ Correcte
F11high	48 000 €	49 400 €	52 000 €	54 600 €	62 400 €	★★★★ Bonne
F12low	48 000 €	49 400 €	52 000 €	54 600 €	62 400 €	★★★★ Bonne
F12high	55 000 €	58 900 €	62 000 €	65 100 €	74 400 €	★★★★ Bonne
G13	60 000 €	70 000 €	74 000 €	77 700 €	88 800 €	★★★ Correcte
G14	76 000 €	90 000 €	95 000 €	100 000 €	114 000 €	★★ Faible

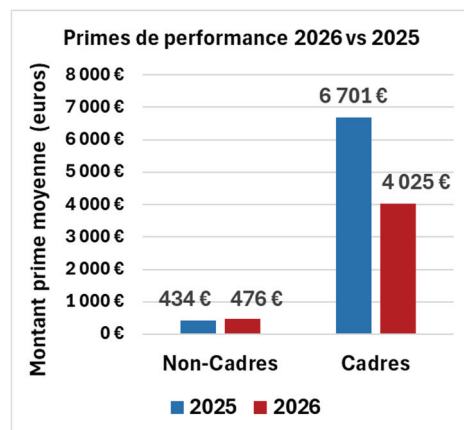
Même si cela reste une approximation, nous espérons que cela permettra à des cadres de mieux se positionner dans ce que les RH veulent tenir secret (attention, il s'agit des valeurs qui ont servi à la constitution de plan de promotion 2026, il faut donc les comparer au forfait avant AI 2026).

Comme nous l'avions imaginé, c'est bien la fixation de cette « médiane du marché » pour chaque classification qui joue sur l'augmentation moyenne de cette catégorie : en décrétant que les plus hautes classifications ont des salaires plus faibles que « le marché de leur poste », les RH y concentrent les plus fortes augmentations. De même, en décrétant que les F12 ont des salaires plus élevés que la « médiane du marché de leur poste », les RH minimisent leurs augmentations. Illustration ci-dessous avec une comparaison entre F12 et G13 (cela serait bien plus marqué avec les plus hautes classifications mais nous manquons de réponses pour celles-ci !).



5 : Une diminution des primes « de performance » pour les cadres

La moyenne des primes « de performance » versées aux non-cadres progresse légèrement par rapport à l'an dernier : la prime est en moyenne inférieure de 100 euros mais le nombre de salariés qui la touchent est plus important (80% en 2026 contre 60% en 2025). Pour les cadres en revanche, c'est **une baisse de 40%** en moyenne. Nous rappelons que la part variable des cadres a été durement impactée par la fixation en février 2025 d'objectifs financiers totalement inatteignables par L. de Meo. Un « cadeau » avant de partir dont les cadres se seraient bien passés ! D'autant qu'il y a de grands doutes sur ces décisions de l'époque puisqu'il était en train de négocier une prime d'accueil basée sur la valeur de l'action Renault entre mi-février et mi-mars 2025 avec son futur employeur, le groupe Kering. Une prime qui a atteint 20 millions d'euros !



6 : Des commentaires qui en disent long sur le mécontentement salarial

L'opacité et l'injustice des critères RH est critiquée dans 45% des commentaires qui ont été laissés par les répondants. La perte de pouvoir d'achat avec des augmentations inférieures à l'inflation est pointée dans un tiers des commentaires. Des cadres rappellent à juste titre que la suppression de jours de congé d'ancienneté avec l'accord Contrat Social France 2025 revient à abaisser le taux « journalier » de salaire.

Plusieurs techniciens passés cadres avec la nouvelle convention collective de la métallurgie éprouvent des regrets et auraient finalement préféré rester « non-cadres » (horaires, perte des AGS, salaire bloqué, etc.).

Les salariés âgés ont également noté que leurs augmentations avaient été minorées du fait de leur âge. Nous reviendrons sur cet aspect dans de prochaines publications car l'enquête montre une tendance claire à la baisse des AI avec l'âge.

Enfin, la répartition inégale des fruits de notre travail est souvent notée : les actionnaires et hauts dirigeants sont les seuls à bénéficier des sacrifices de l'ensemble des salariés. Voici quelques-uns des commentaires les plus marquants :

"7% de rendement sur l'action, 6,3% de marge opérationnelle, programmes de rachat d'actions à gogo, moins de 2% de budget augmentation. Cherchez l'erreur !"

"Augmentations inégales, ça ne ruisselle pas assez bas, les strates dirigeantes sont certainement trop rémunérées. Manque de pouvoir d'achat pour remplir son réservoir"

"Les augmentations des 'anciens' sont considérées comme des variables d'ajustement, on n'a que des miettes. 1% d'augmentation en 4 ans, c'est ridicule" / "Discrimination par l'âge pour les augmentations"

"La VC au rabais, inadmissible... manque de respect pour les employés au regard des bénéfices de la boîte"

"Cette année j'ai été victime des quotas de la Direction et des RH qui ont imposé aux managers de déclasser... consignes de François PROVOST de rabaisser les contributions"

"Ce n'est pas des augmentations de salaires mais des augmentations de profits pour les actionnaires."

"Aucune cohérence entre les beaux discours aux actionnaires et les discours qui nous sont donnés..."

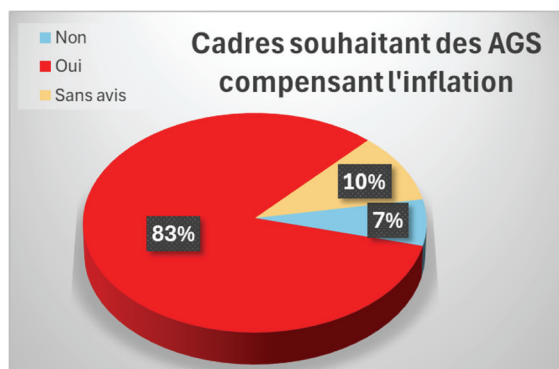
"Chaque année mon salaire diminue car ne compense pas inflation loyer, gasoil, course"

"L'écart entre la base de l'entreprise et les plus hauts cadres devient insupportable... 45 fois le plus petit salaire = totalement indécent"

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

83% des cadres qui ont répondu à l'enquête veulent des Augmentations Générales de Salaires (AGS) qui compensent au moins l'inflation ! C'est en hausse de 2 points par rapport à l'an dernier. 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 le retour de l'inflation, les besoins sont avérés. En moyenne, l'enquête les chiffre à **321 € 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 !

⑥