



RENAULT - AMPERE
ALPINE
PRESTATAIRES
INTERIMAIRES
TOUS UNIS

INGENIERIES ET
TERTIAIRE

Tract n°4 – Mardi 21 avril 2026

Ingénierie, Salaires

De nouvelles suppressions d'emplois dans l'ingénierie : Leur course au profit à court terme devient folle !

La direction du Groupe a annoncé la suppression de 15 à 20% des effectifs mondiaux de l'ingénierie d'ici 2028. La presse parle de 1 200 à 2 400 emplois supprimés. La direction refuse pour l'instant de donner des détails par pays, les emplois en Roumanie étant a priori particulièrement visés.

Cette nouvelle baisse des effectifs est complètement contradictoire avec l'annonce du lancement de 36 nouveaux véhicules d'ici 2030. En France, en 20 ans, les effectifs de l'ingénierie ont déjà été divisés par 2 (12 000 en 2007, moins de 6 000 aujourd'hui).

A l'heure où les enjeux environnementaux sont gigantesques, à l'heure où la guerre au Moyen-Orient rend la dépendance aux hydrocarbures plus critique, à l'heure où les innovations sont nécessaires pour rendre les véhicules électriques moins coûteux, plus faciles d'usage et pour réduire l'impact de l'automobile sur l'environnement, nos hauts dirigeants n'ont qu'une idée en tête : extorquer toujours plus de profits de notre travail pour remplir les coffres-forts des grands actionnaires.

La CGT-Ingénierie Tertiaire dénonce ce projet de nouvelle saignée à l'heure où il faudrait au contraire plus d'innovations et des embauches pour tous travailler correctement. Refusons cette logique destructrice, défendons tous les emplois, en France comme ailleurs dans le monde !

Signez la pétition CGT contre les suppressions d'emplois et pour des moyens supplémentaires pour travailler dans de meilleures conditions

Signer en ligne



Manifestations du 1er mai : défendons tous les droits des travailleurs ! Et une société meilleure !

Suite à l'interpellation par l'ensemble des syndicats de salariés, le gouvernement a finalement reculé cette année sur la tentative de remise en cause du 1er mai. Mais il envisage déjà des « assouplissements » pour l'an prochain.

Là encore, il s'agit d'une question qui n'est pas anodine : pour les représentants de la classe des possédants, l'exploitation des travailleurs ne doit pas avoir de limites. Ni géographique, ni temporelle, ni physique, ni psychique. De notre côté, nous devons défendre nos conditions de travail et nos conditions d'existence. Mais nous devons également défendre une autre façon de vivre sur cette planète : sans exploitation du travail des autres, sans guerre de prédation, sans épuisement des ressources, sans destruction de notre environnement et des autres espèces vivantes. Si les menaces s'éloignent aujourd'hui, il reste des droits à défendre et à conquérir en participant massivement aux manifestations du 1er mai.

Disons-le haut et fort à tous ceux qui nous parlent de « défendre la liberté de pouvoir travailler le 1er mai » : est-ce grave de ne pas pouvoir ouvrir les magasins un jour dans l'année ? Car nous sommes de plus en plus nombreux à penser que c'est même plutôt une bonne idée !

Pour l'emploi, les salaires, la retraite, les conditions de travail mais aussi pour une autre société débarrassée de l'exploitation soyons nombreux à manifester vendredi 1er mai 2026 à Paris ou proche de chez vous.

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : 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



Les augmentations de salaires 2026 sont déjà mangées par l'inflation !

Les annonces individuelles du plan de promotion qui ont commencé la semaine dernière ont été une « douche froide » pour de nombreux salariés.

Pour les non-cadres, l'Augmentation Générale de Salaire (1%) + l'Augmentation Individuelle (0.6% « à la main du manager ») est souvent plus faible que l'inflation qui s'annonce en 2026 (déjà à 1.7% en mars d'après l'INSEE).

De nombreux cadres cotés en « forte contribution » lors de l'entretien bilan ont eu la surprise d'apprendre qu'ils n'auraient aucune augmentation cette année ! La raison avancée :

Extrait document RH 2026 – CRR cadres		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				

leur salaire serait « above range ». Dans le nouveau jargon managérial, cela veut dire que, selon la classification des postes effectuée de manière totalement opaque, leur salaire serait plus élevé que la médiane du « marché ». Plus élevé de combien, 20%, 30% ? Par rapport à quel poste ? Dans quel secteur d'activités ? Les CUETs eux-mêmes ne disposent pas de ces informations !

Quant à la prime de performance, elle est quasiment divisée par 2 pour la majorité des cadres. La faute aux objectifs financiers inatteignables fixés par L. de Meo avant son départ qui font passer le coefficient qui y est lié de 1.36 en 2025 à 0.7 cette année.

Les prix augmentent, nos salaires doivent suivre ! Pour ne pas payer leur crise, il va nous falloir reprendre le chemin de la mobilisation. L'inflation actuelle n'est qu'un début : les prix risquent d'augmenter fortement dans les mois à venir et rogner grandement notre pouvoir d'achat.

Arnaque au SMH

Les Salaires Minimaux Hiérarchiques ont été revus dans la Métallurgie par un accord signé en février 2026 (voir ci-dessous les nouvelles grilles ainsi que celles valables pour la Syntec en ce moment). Ils sont en moyenne en hausse de +0.85%.

Les salariés dont le salaire est au minimum de leur classe d'emplois auraient pu s'attendre à voir leur salaire augmenter en mars. Et bien pas chez Renault ! En CSE Ampere SAS de mars, les RH indiquent que, comme le SMH est annuel, la direction ne respectera l'accord qu'en fin d'année. Si jamais le salaire est toujours en dessous du SMH en décembre 2026 (malgré le plan de promo d'avril), la différence sera alors compensée.

S'ils avaient appliqué l'accord dès mars, ils auraient dû cumuler l'augmentation conventionnelle de mars et les AG+AI de Renault d'avril. Il n'y a pas de petits profits, surtout quand c'est sur le dos des salariés !

Métallurgie

	Groupe emplois	Classe emplois	SMH : Minima annuels bruts (€)	Salarié Renault-Ampere : pour comparer votre salaire au SMH : « Base rémunération » (Feuille de paie) x 12.732
Non-Cadre	A	1	21 980	
		2	22 100	
	B	3	22 710	
		4	23 620	
	C	5	24 510	
		6	25 780	
	D	7	26 680	
		8	28 700	
	E	9	30 760	
		10	33 970	
Cadre	F	11	45 760 (*)	
		12	48 100 (*)	
	G	13	52 455 (*)	
		14	57 525 (*)	
	H	15	61 594 (*)	
		16	68 081 (*)	
	I	17	77 636 (*)	
		18	88 985 (*)	
+30% (forfait jours) inclus dans les chiffres avec (*)				

Pour les salariés « débutants » positionnés en F11 et F12, la rémunération peut être minorée pendant 6 ans, voir SMH (Salaires Minimaux Hiérarchiques) ci-contre ! Les RH de Renault se sont engagés à appliquer les SMH « complets » pour tous les nouveaux embauchés mais dans les entreprises sous-traitantes de la métallurgie, cela peut ne pas être le cas.

SYNTEC

	Position	SMC : Minima mensuels bruts (€)	
ETAM	1.1	1 815 < SMIC donc SMIC s'applique (1 823)	
	1.2	1 845	
	2.1	1 875	
	2.2	1 905	
	2.3	2 045	
	3.1	2 185	
	3.2	2 340	
	3.3	2 490	
	Cadre	1.1	2 135
		1.2	2 240
2.1		2 315	
2.2		2 850	
2.3		3 275 (3 995 si forfait jours)	
3.1		3 650 (4 380 si forfait jours)	
3.2		4 495 (5 394 si forfait jours)	
3.3		5 755 (6 906 si forfait jours)	

Un salarié de la SYNTEC ne peut être mis au forfait jours s'il n'est pas, au moins, en position Cadre 2.3 (sauf accord dérogatoire d'entreprise)

SMH pour les F11/F12 récemment embauchés (*) +30% lié au forfait jours inclus				
Groupe emplois	Classe d'emplois	< 2 ans d'expérience	Expérience entre 2 et 4 ans	Expérience entre 4 et 6 ans
F	11	36 959 (*)	38 807 (*)	41 912 (*)
	12	38 922 (*)	40 868 (*)	44 138 (*)