



Ingénierie et Tertiaire Renault

Guyancourt-Vélizy-Aubevoys

Tract n°10 - Jeudi 22 juin 2023

Dans le cadre de la nouvelle convention collective : La direction de Renault cote nos emplois... ... dans le plus grand secret !

L'un des points importants de la nouvelle convention collective concerne l'introduction de la classification des emplois au lieu de l'ancienne classification par diplôme et expérience acquise. Pour rappel, elle a été signée en février 2022 par la CFDT, la CFE-CGC et FO et entrera en application le 1^{er} janvier 2024.

L'approche du « jobgrading » était déjà appliquée chez Renault aux cadres mais la direction devait respecter les salaires minima en fonction de la position et de l'indice hiérarchiques (qui évoluaient automatiquement jusqu'à la position IIIA). Cette nouvelle méthode concernera tous les statuts et aura des conséquences importantes sur l'évolution de nos salaires.

Rappel de la démarche de classification

La cotation de chaque emploi en fonction de 6 critères (« complexité de l'activité », « connaissances », « autonomie », « contribution », « encadrement coopération », « communication », chacun noté sur 10) donne une cotation finale (classes d'emplois de 1 à 18) qui détermine un salaire minimal annuel.

La cotation du poste que l'on occupe est donc fondamentale !

Avec l'application de la nouvelle convention collective dans quelques mois, les directions d'entreprise sont à pied d'œuvre pour effectuer cette classification.

Chez Renault, la démarche prévoit : 1/ la simplification des « emplois » existants (par fusion) ; 2/ la rédaction d'une fiche descriptive d'emploi pour ceux qui restent ; 3/ le classement dans la grille par cotation en fonction des 6 critères.

Le vernis du dialogue social

La direction de Renault a voulu faire croire, en lançant sa démarche en interne, que tout se ferait « en concertation avec les organisations syndicales représentatives ».

Des ateliers « pilote » étaient prévus avec des représentants syndicaux qui « participent à la rédaction des fiches descriptives d'emplois et à la cotation d'emplois représentatifs au sein des différents métiers », « vérifient la cohérence des cotations », « émettent des suggestions à l'attention du comité de gouvernance », « suivent l'avancement du projet dans le cadre de commissions paritaires de partage ». Un modèle de dialogue social ?

Mais alors, pourquoi les seules informations concrètes qui ont été fournies aux salariés l'ont été par la seule CGT ? Et pourquoi n'ont-elles concernées, pour l'ingénierie, que 2 postes (PFE et Pilote GSFA) ?

Tout simplement parce que ce qui avait été affiché « sur le papier » ne s'est jamais réalisé ! La « concertation avec les syndicats » ? Du vent ! La « participation à la rédaction des fiches » ? De la poudre aux yeux !

La direction cote les emplois dans son coin, sans prendre l'avis des syndicats ni même des hiérarchiques de terrain... et encore moins des salariés directement concernés !

Pour nous, ce n'est pas une surprise, car c'est ce que permet la nouvelle convention collective. C'est ce qu'ont signé CFE-CGC, CFDT et FO : laisser tout pouvoir à la direction pour la création des fiches emplois et pour la cotation de nos postes !

Mais que cherchent-ils à cacher ?

Une réunion de la « commission paritaire Classifications » a eu lieu le 30 mai dernier : **quelles sont les dernières informations qui y ont été divulguées ?**

Classe d'emplois	Nb points
I18	58 à 60
I17	55 à 57
H16	52 à 54
H15	49 à 51
G14	46 à 48
G13	43 à 45
F12	40 à 42
F11 (début statut cadre)	37 à 39
E10	34 à 36
E9	31 à 33
D8	28 à 30
D7	25 à 27
C6	22 à 24
C5	19 à 21
B4	16 à 18
B3	13 à 15
A2	10 à 12
A1	6 à 9



La direction a commencé la réunion en interdisant aux participants de prendre en photo les slides et en leur imposant le **SECRET** sur les exemples de cotation qui ont été montrés ! Comme s'il s'agissait de secrets industriels que les entreprises concurrentes pourraient copier ?

A la CGT, nous n'avons rien à cacher aux salariés dont nous sommes les représentants. C'est pourquoi nous partageons l'ensemble des éléments à notre disposition.

1- **La simplification des « emplois »** : l'ingénierie Produit (dont fait partie la majorité des salariés Renault du site) connaît l'un des plus forts taux de « simplification » (en passant de 169 emplois à 47) et un des plus faibles taux de cotation avec 62% des emplois cotés pour 91% au global Renault (chiffres de début mai 2023).

2- **La direction va introduire 2 niveaux par emploi** (voire 3 dans certains cas), ce qui lui permettrait de classer plus facilement un même poste dans 2 classes d'emplois différentes s'il est occupé par un cadre ou un technicien, par exemple. Aux achats, on aura des acheteurs niveau 1 en E10 (non-cadres) et d'autres niveau 2 en F11 (cadres).

Si certains ETAM espéraient avec la cotation des postes obtenir le statut cadre, la direction a déjà trouvé un stratagème pour s'y opposer.

3- Les **exemples** notés pour l'Ingénierie Produit :

- Leader conception (ICAM et Architecte de zone) : F12
- Manager Ingénierie et Leader projet : F12
- Leader Ingénierie : F11
- Chef de service : G14

4- Le **planning** de la direction serait le suivant :

- **Juin 2023** : fin des classifications
- **Juillet 2023** : mise à disposition des fiches descriptives d'emplois aux hiérarchiques
- **Septembre 2023** : mise à disposition des fiches et cotations aux salariés
- **Janvier 2024** : notification officielle au travers du bulletin de paye avec possibilité de s'opposer à sa cotation (individuellement...) pendant 1 mois...

Et dans les autres entreprises de la métallurgie ?

Côté Alpine, la démarche a été faite l'an dernier... par les RH ! Et les hiérarchiques qui ont découvert les cotations après coup sont parfois en désaccord ! Depuis, il est quasiment impossible de connaître officiellement les cotations autres que celle du poste que l'on occupe.

Chez FEV, les RH sont à l'œuvre mais également sans prendre en compte l'avis des hiérarchiques de terrain à qui on a simplement demandé d'envoyer les fiches au poste actuelles.

La Convention Collective de la Métallurgie concerne évidemment les salariés de toutes les entreprises de ce secteur : si vous êtes sous-traitants dépendant de cette convention, demandez à vos hiérarchies où en est la démarche dans votre entreprise !

Pour les salariés transférés dans Ampère, il n'y aurait pas de modification de la cotation au moment de la bascule du 1^{er} octobre 2023.

La cotation des emplois plutôt que des compétences est un moyen pour les directions d'entreprise de bloquer les salaires en ne reconnaissant plus les acquis de l'expérience. Dans le contexte d'une forte mutation technique du secteur, c'est l'occasion de dire à tous ceux qui se reconvertisent dans l'électricité qu'ils vont recommencer au bas de l'échelle.

Mais c'est aussi le moyen de poursuivre l'individualisation à l'extrême qui pèse déjà de tout son poids sur le monde du travail : il faudrait « se battre » pour avoir les « bons postes » qui permettront (peut-être) de voir son salaire augmenter, il faudrait penser à sa carrière personnelle plutôt que d'œuvrer au travail collaboratif, pourtant plus efficace et plus épanouissant.

La CGT s'oppose à cette logique de fond, destructrice des collectifs de travail et de notre capacité à agir collectivement.

Mais ce n'est pas pour autant que nous nous désintéressons des cotations qui sortiront du chapeau de la direction et des RH. Là aussi, nous mettrons en avant une démarche collective pour faire en sorte que toute tentative de sous-cotation des emplois échoue. Car faire croire que l'on pourra, tout seul dans son coin et en 1 mois, s'opposer à la cotation de son poste que l'on jugera trop faible, c'est prendre les salariés pour des pigeons !

Mardi 27 juin 2023 à partir de 12h00

Réunion / Débat :

Découpe du Groupe, passage à Ampère, transfert du contrat de travail :
Comment défendre nos droits dans le cadre du démantèlement de Renault ?

Venez nombreuses et nombreux !

RDV dans la salle polyvalente du CSE

Avec la poursuite du télétravail généralisé, la circulation d'informations et le lien entre salariés s'affaiblissent. Si vous voulez recevoir nos tracts, n'hésitez pas à nous faire la demande par mail : contact@infos-cgt-technocentre.com