



Ingénierie et Tertiaire Renault

Guyancourt-Vélizy-Aubevoive

Tract n°13 - Mardi 17 octobre 2023

Classification de nos emplois La direction veut faire croire au « non-événement » en maintenant le secret

Nouvelle convention de la métallurgie : remise en cause de la prise en compte des diplômes, de l'expérience et de l'ancienneté

La nouvelle convention collective de la métallurgie (signée le 7 février 2022 par la CFDT, la CFE-CGC et FO) verra le volet « **Classifications** » se mettre en place le **1er janvier 2024**.

De façon totalement idéologique, la nouvelle classification ne tient plus compte des **diplômes**, de l'**expérience** et de l'**ancienneté**. Les coefficients des APR/ETAM et les indices et positions hiérarchiques des cadres disparaissent. Le système qui a encore cours jusqu'à la fin de l'année était loin d'être parfait puisque beaucoup se sont retrouvés bloqués dans le même coefficient pendant des années et certains cadres ne voyaient leur salaire augmenter que par le passage automatique d'indices hiérarchiques tous les 3 ans. **Mais au moins, il prévoyait une progression continue de la classification.**

Avec le nouveau système, tout repose sur le poste occupé. Car c'est « l'emploi » qui est maintenant coté **unilatéralement** par les directions d'entreprise et il n'y a aucune garantie qu'on ne nous propose pas, en cours de carrière, une mobilité vers un poste moins « coté » que celui que l'on occupe. D'autant plus dans la situation de salariés expérimentés sur la technologie « Thermique/Hybride » qui pourraient se voir proposer des postes « de base » sur la technologie « Électrique ».

Nous avons déjà dénoncé cette nouvelle classification qui s'appuie en plus sur des « minima hiérarchiques » bien trop faibles. Nous revenons dans ce tract sur la **logique de classification écrite dans la convention**, sur **la façon dont Renault la met en place** (on verra qu'il y a des différences entre les deux) et finalement sur **ce que nous proposons pour réagir collectivement**. Ces éléments sont basés sur la présentation d'Elisabeth Repessé, avocate spécialiste en droit du travail, lors de sa venue à Lardy il y a deux semaines.

Ce qui est prévu dans la convention collective

La convention collective ne contient pas une « grille des emplois » déjà établie. Elle fixe une **méthode de classement** et des critères que l'employeur doit respecter pour construire une grille propre à l'entreprise. Avant de procéder à la cotation, l'employeur doit établir la **fiche descriptive de l'emploi** qui comprend notamment : la description des « activités significatives » de l'emploi, la nature et le périmètre des responsabilités exercées et la description des relations de travail.

Après avoir décrit l'emploi, l'employeur va coter l'emploi selon le référentiel d'analyse prévu par la Branche. Il comporte **6 critères** (complexité de l'activité, autonomie, connaissances, contribution, encadrement/coopération, communication) qui comprennent chacun **10 degrés**. C'est l'addition du degré de chaque critère qui donne une cotation sur 60 (voir exemple ci-contre).

Le « statut cadre » concerne les groupes d'emplois F, G, H et I. Un salarié aujourd'hui cadre dont l'emploi se verrait « coté » en dessous de F11 conserverait les « avantages » liés à son statut (préavis de licenciement et démission, calcul de l'indemnité de licenciement, ...). Mais cette garantie est valable tant que le salarié occupe son emploi. Un salarié aujourd'hui cadre dont l'emploi serait coté E10 perdrait les avantages du « statut cadre » après une mobilité sur un autre poste coté E10 ou moins. Selon la direction moins de 30 salariés seraient concernés.

Par contre, environ 600 salariés ETAM passeraient cadres.

	Cotations	Classe emplois	Groupe emplois
Ex : Un emploi coté C6 :	58 à 60	18	I
- Complexité de l'activité Degré 5	55 à 57	17	
- Connaissances Degré 4	52 à 54	16	H
- Autonomie Degré 5	49 à 51	15	
- Contribution Degré 3	46 à 48	14	G
- Encadrement/coopération Degré 3	43 à 45	13	
- Communication Degré 4	40 à 42	12	F
sera donc coté globalement (addition) 24	37 à 39	11	
(5+4+5+3+3+4)	34 à 36	10	E
	31 à 33	9	
	28 à 30	8	D
	25 à 27	7	
Cette cotation fait partie de la classe 6	22 à 24	6	C
(cotations 22 à 24)	19 à 21	5	
Cette classe fait partie du groupe C (classes 5 et 6)	16 à 18	4	B
	13 à 15	3	
	10 à 12	2	A
	6 à 9	1	

Attention, le « forfait-jours » n'est pas automatique pour les cadres contrairement à ce que les RH de Renault veulent faire croire : c'est un élément lié au contrat de travail. Si l'employeur propose par exemple à un ETAM placé sur un poste F11 ou plus élevé de passer au « forfait-jours », cela devra passer par la signature d'un avenant et le salarié peut refuser. Même chose pour un cadre placé en dessous de F11 à qui l'employeur proposerait de passer au régime normal de temps de travail.

API : TCR LOG 0 58

Internet : www.infos-cgt-technocentre.com

email : contact@infos-cgt-technocentre.com



La rémunération

Concernant les rémunérations, la nouvelle classification ne prévoit que des « minima ». Exit donc le maximum des coefficients dont l'approche pouvait justifier le passage au coefficient supérieur, le mini+5% qui devait être atteint au bout de 3 ans dans un coefficient, etc. Un avenant à la convention collective signé en juillet 2023 donne les minima pour l'année 2024.

Groupe emplois	Classe d'emplois	Minima annuels bruts
I	18	68 000
	17	59 300
H	16	52 000
	15	47 000
G	14	43 900
	13	40 000
F	12	36 700
	11	34 900
E	10	33 700
	9	30 500
D	8	28 450
	7	26 400
C	6	25 550
	5	24 250
B	4	23 400
	3	22 450
A	2	21 850
	1	21 700

Les montants indiqués sont majorés de +30% pour les salariés au forfait-jours.

IMPORTANT : L'employeur ne peut pas baisser votre salaire sans votre « consentement » au travers de la signature d'un avenant au contrat de travail (sauf à invoquer un motif économique). En commission de partage la direction a insisté qu'elle ne pratiquerait pas de baisse de salaire en cas de baisse de la classe d'emploi même après l'initialisation de la classification. Pour l'instant ce ne sont que des paroles. Il faudrait obtenir un engagement écrit comme quoi ils ne proposeront pas de tels avenants, des syndicats l'ont déjà fait dans certaines entreprises.

Autre point, pour les salariés « débutants » positionnés en F11 et F12, la rémunération est minorée pendant 6 ans !

Groupe emplois	Classe d'emplois	< 2 ans d'expérience	Expérience entre 2 et 4 ans	Expérience entre 4 et 6 ans
F	12	29 700	31 185	33 680
	11	28 200	29 610	31 979

La direction prétend que sa nouvelle classification va tirer les emplois vers le haut et que la masse salariale va augmenter.

Vérifiez avec vos salaires bruts actuels et vous verrez qu'il faudra que votre emploi soit « coté » très haut pour espérer une augmentation de salaires ! Les « arguments » des RH sont déjà prêts pour justifier la faiblesse ou l'absence d'augmentation individuelle parce que notre salaire serait bien plus haut que le minimum !

Comment tout cela va se passer ?

À partir, de la semaine 42 (mi-octobre) les hiérarchiques vont pouvoir annoncer à chacun quel emploi lui est attribué. À partir de la semaine 43, l'accès au « Job Catalogue » sera ouvert à tous. Vous pourrez donc consulter les fiches d'emploi (FDE) afin de vérifier que les « activités significatives » correspondent au travail réel que vous réalisez. Profitons des mois de novembre et décembre pour intervenir auprès de nos managers et de la direction pour que celles-ci correspondent à la réalité de notre travail.



Vos représentants CGT ne connaissent pas le contenu des FDE. Contrairement à ce que la direction laissait supposer en avril 2022, elle n'a partagé que l'avancement de son planning et une trentaine de FDE sur 600. Face au nombre important de FDE, **Nous avons besoin de vos remarques sur les FDE de vos secteurs. Plus nous aurons de remontées, nos actions auprès de la direction seront facilitées.**

Adressez-nous vos remarques à collectif-classif@infos-cgt-technocentre.com

Inutile d'être certifié par les patrons de la métallurgie (UIMM) pour défendre les salariés. Bien au contraire !

Les hiérarchiques ne pourront intervenir sur l'emploi qui vous est attribué, sur le contenu de la FDE il ne pourra que vous expliquer que la direction a raison et ne s'est pas trompé ! Les RH ne pourront que vous donner l'explication de la cotation sur les 6 critères. A notre avis se sera compliqué.

En janvier, en particulier sur la feuille de paie, votre emploi sera officialisé. Si vous n'avez pas obtenu de réponses durant les mois précédents, jusque fin février, vous pourrez renouveler vos demandes par courrier recommandé avec accusé de réception.

L'éparpillement du Groupe Renault « façon puzzle » continue...

Après Hyvia (sur l'H2), Mobilize, Horse, Ampere, voici maintenant Flexis : une co-entreprise avec Volvo et la compagnie maritime CMA-CGM) qui sera chargée du futur FlexEVan. Une part importante du commerce de services de Mobilize sera incluse dans cette filiale certainement non consolidée. Renault perdra une partie des revenus de ce projet. Une nouvelle entreprise sera-t-elle créée pour chaque projet d'envergure ? Les salariés de VSF, du Technocentre et de Sandouville se posent des questions légitimes !