



Jobgrading : Quelques élus, combien de « dé-gradés » ?

Attention, le jobgrading pourrait aussi nuire aux ETAM dans le futur

Le Jobgrading, issu du cabinet Hay, n'a été mis en place chez Renault pour les Ingénieurs et Cadres que depuis un an et demi mais il régente déjà les questions fondamentales que sont les salaires et les primes performances ainsi que les mobilités. Ses conséquences néfastes se font sentir en termes de blocage des salaires, d'absence de perspective d'évolution et d'accroissement de l'individualisation.

Et pour couronner le tout, lorsque la direction avait présenté le jobgrading, elle avait indiqué qu'il était voué à être étendu aux ETAM dans les prochaines années : ce sujet nous concerne donc tous.

Depuis 2014 est apparu un nouvel anglicisme chez Renault, le Jobgrading. Mais qu'y a-t-il derrière ce terme ? En fait, il désigne la nouvelle politique Renault de rémunération des Ingénieurs et Cadres (I&C) directement issue du cabinet de conseil Hay. Un cabinet bien connu aussi pour son enquête annuelle et qui semble avoir une bonne ligne budget chez Renault !

Une classification peu robuste où règne l'arbitraire

Celle-ci est basée sur une rémunération en fonction du poste occupé. Pour mettre en œuvre cette politique, la direction de Renault (500 managers Monde aidés de Hay) a classifié tous les postes occupés par des I&C en fonction des responsabilités associées (NRR dans leur jargon pour Niveau de Responsabilité Renault).

Extrait de la plaquette Joggrading Direction

Spécialiste métier, Management & 1 ^{er} niveau d'Expertise			Senior Management & Senior Expertise		Top Management & Top Expertise	
Spécialiste métier	Manager de proximité	Manager de proximité (environnement à forte technicité ou contribution business)	Manager de managers (effectif important et/ou forte technicité ou impact business)	Direction d'Opérations/ Business Unit	Direction d'Opérations/ Business Unit	Leadership sur une fonction globale, une large Direction d'Opérations/ Business Unit
L3C	L3B	L3A	L2B	L2A	L1B	L1A

Chaque fonction repère est ensuite positionnée par niveau de responsabilité comme le montrent les exemples suivants :

Famille de Métiers	Spécialiste métier, Management & 1 ^{er} niveau d'Expertise			Senior Management & Senior Expertise		Top Management & Top Expertise	
INGENIERIE	PPC	CUET Spécialiste Logiciel	Ingénieur Synthèse Technique	Chef de service		Dir. Métier DGT	Direction Générale
EXPERTISE		Réfèrent	Réfèrent Senior	Expert		Expert Leader	
	L3C	L3B	L3A	L2B	L2A	L1B	L1A

Cette classification apparaît dans les faits comme peu robuste et arbitraire. Quelques exemples parmi les nombreux qui remontent du terrain :

- Aléa de cotation en fonction des directions pour des fonctions comparables
- Déclassement de grading de certains postes au moment d'un changement de direction d'un secteur
- CUET L3A ou L3B sans justification métiers

La vision « stratosphérique » de la majeure partie de ceux qui sont chargés de coter les postes ne peut que conduire à ce véritable « château de cartes ». Certains hiérarchiques en sont réduits à négocier plus haut pour que tel poste ou tel autre passe au grading supérieur. Comme on le voit dans la suite du tract, cela a de grandes conséquences sur les questions des salaires et des mobilités, questions essentielles aujourd'hui.

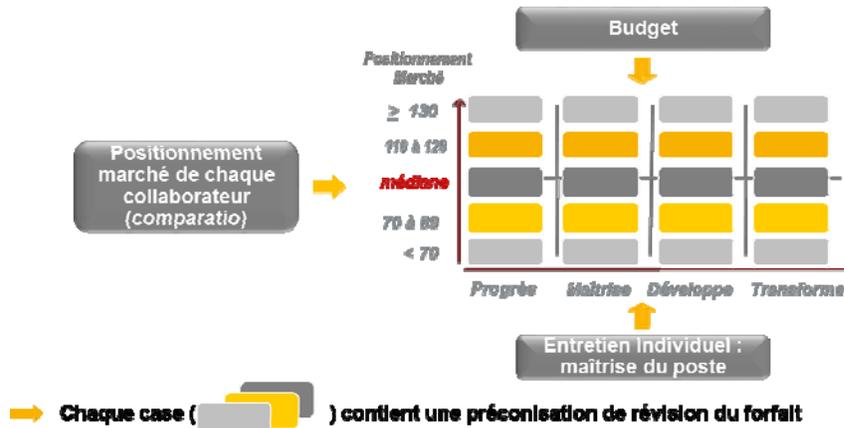
Un système opaque qui bloque la plupart des salaires et accroît les inégalités

Chacun des niveaux est associé à un salaire médian de référence issu du « Marché » (531 entreprises françaises, dont 100 ayant un chiffre d'affaire supérieur à 1 milliard d'euros). La direction refuse de donner la liste de ces entreprises malgré les demandes des organisations syndicales. Sur Internet, il apparaît que, si les activités de certaines d'entre elles peuvent être comparables (comme Michelin, PSA), d'autres sont bien éloignées, comme par exemple Monoprix ! A quoi correspond un grading L3C, L3B, L3A dans la grande distribution ?

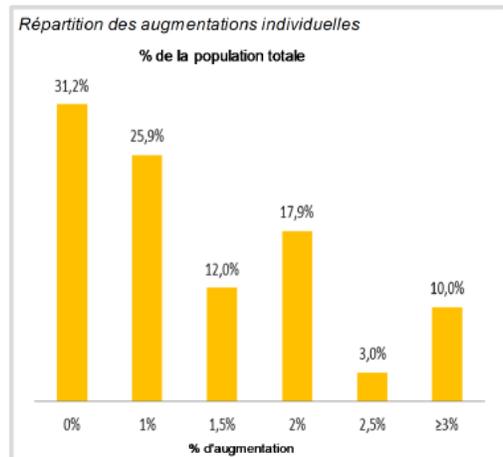
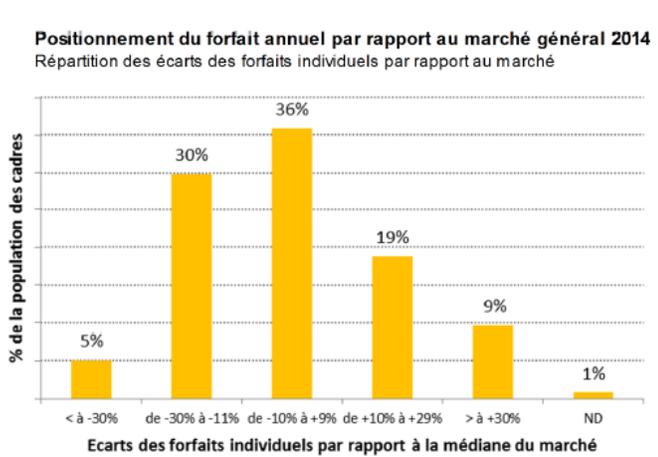
Ce système est utilisé par la direction pour se défaire des conventions collectives et des diplômes. Le but est de nous dire que, pour notre poste, nous sommes bien payés, en comparaison à... personne ne le sait sauf la direction !

Car, comme les AGS n'existent plus pour les I&C, chaque année le point de départ du plan de promotion est le positionnement par rapport à cette médiane du marché. Un outil Excel fourni aux hiérarchiques leur permet de gérer le budget d'augmentations individuelles à partir d'une « préconisation » prenant en compte le positionnement par rapport au « marché » et la maîtrise du poste (Progrès nécessaires, Maîtrise, Développe, Transforme). Ou comment gérer la motivation des salariés via... une macro-Excel !

Schéma issu de la Direction Renault

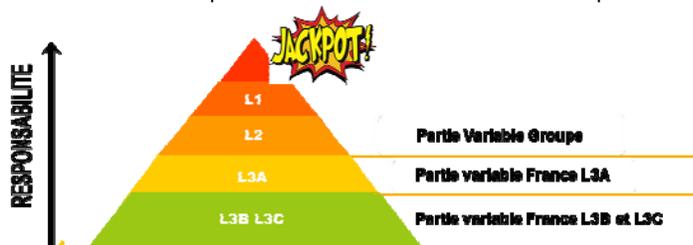


On voit que la méthode promet, pour tous ceux qui auraient un salaire plus élevé que le « marché » de longues années d'absence d'augmentation de salaires ! Mais, en raison des budgets d'augmentations misérables de ces dernières années, le système n'assure même pas que les salaires bien plus faibles que la médiane ne la rejoigne. Ainsi, la « lettre de transparence » reçue par les cadres en juillet 2015 montre que 35% d'entre eux ont un salaire plus faible de 11 à plus de 30% par rapport à la médiane du marché. Et quand dans le même temps, il n'y a eu que 10% des cadres qui ont eu une augmentation de 3% de leur forfait ! Il leur faudrait au moins 3 années de telles augmentations consécutives pour rattraper l'écart.



Mais le « clou du spectacle », c'est l'institutionnalisation d'une partie variable de la rémunération qui devient de plus en plus importante à mesure qu'on monte dans la hiérarchie.

La Partie Variable Groupe (qui remplace la PPG) est indexée sur les résultats collectifs, sur nos efforts à tous, notamment aux cadres de base L3B et L3C qui subissent une forte pression.



Lors du plan de promotion 2015, cela s'est traduit par une part variable supérieure de 2% pour les cadres L3A par rapport aux L3B et L3C. Pour la PVG des L2 et L1, silence radio de la direction (voir encadré) !



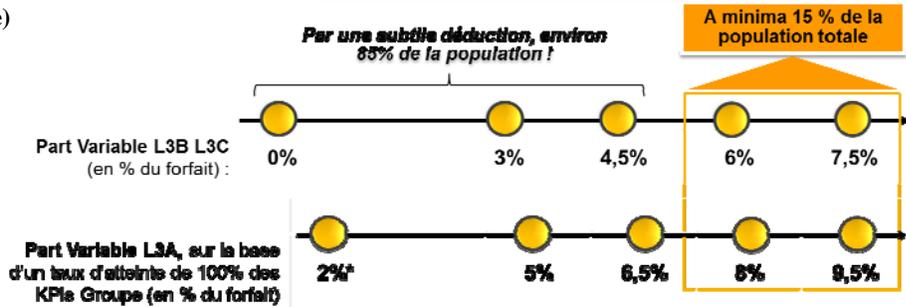
En résumé, pour la majorité des ingénieurs et cadres du site, la prime était de l'ordre de 400 à 1000 euros nets en 2015. Par contre, pour ceux qui touchent la PVG, il fallait rajouter un 0 à ce chiffre pour tomber sur le montant de la prime. Quant à Ghosn, il fallait en ajouter encore 2 de plus !

Répartition des primes individuelles 2015 (en % de la rémunération annuelle)

La maxime des PVGistes : « Pour vivre heureux, vivons cachés »

Mais nous gardons la meilleure pour la fin avec la prime des cadres de rangs L2 et L1, la PVG pour Part Variable Groupe. C'est la descendante de la célèbre PPG.

Eh bien, comme c'est bizarre, la direction a malencontreusement oublié d'indiquer son montant (que ce soit dans les présentations sur le plan de promo ou sur la « lettre de transparence » pas si transparente que ça !). Craindrait-elle de nous choquer en affichant que le premier « plot » se situe entre 8 à 10% de la rémunération annuelle des 2000 cadres qui la touchent ? Quand on sait que C. Ghosn a eu un beau « plot » à 150% pour sa rémunération variable...



Un système qui contribue au blocage des mobilités et induit un manque de liberté

Même si l'application du jobgrading est récente, le système a pris une place déterminante dans les mobilités des cadres, mettant en lumière la perversité de la classification. Pour éviter de stagner éternellement dans leur « grade », les salariés en mobilité cherchent des postes d'un grade plus élevé ou qui y mènent. Et c'est l'embouteillage sur certains postes et au contraire le rejet quand il s'agit de postes mal cotés.

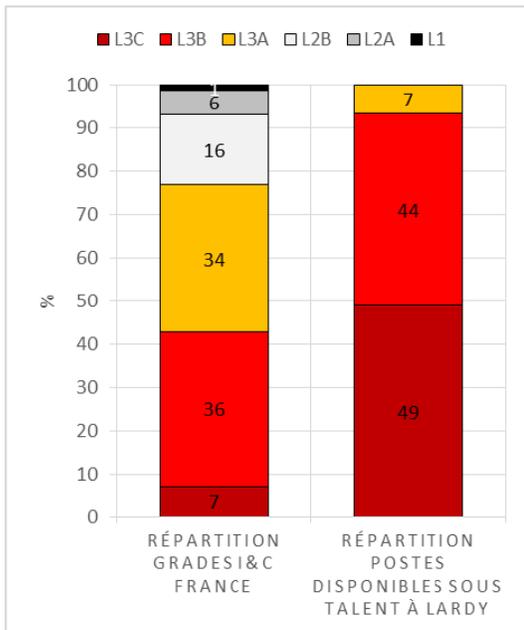
Car, pour bon nombre de cadres, il est proposé de... régresser ! C'est-à-dire de prendre un poste moins bien coté que celui qu'il occupe. Dans la convention collective de la métallurgie, on ne peut que progresser entre les différents indices et positions, mais dans le jobgrading, on peut souvent être dé-« gradé ». Parce que l'on change de direction et que l'on repart de L3C ou lors d'une réorganisation quelconque. Comme si l'expérience acquise sur un poste ne bénéficiait pas sur les suivants. C'est un moyen de mettre une forte

pression sur les cadres tout au long de leur carrière, étant parfois forcés d'accepter des postes moins gradés, juste pour remplir des cases vides, peu important leur parcours et leur projet de carrière.

Tout cela alors que la complexité que nous devons gérer au quotidien ne cesse de croître : complexité technique mais aussi organisationnelle avec les RTx, la sous-traitance, Nissan, etc.

Essayons d'illustrer ce que cela veut dire concrètement pour un cadre qui chercherait une mobilité à Lardy.

Le flou entretenu par la direction autour du système est tel que nous n'avons pas la répartition des salariés entre les différents « grading », encore moins par établissement. Cependant, en retraitant les données de la lettre de transparence (qui concerne les I&C de Renault SAS et des filiales), on peut estimer que la répartition en France est la suivante : 7% de L3C, 35% de L3B et L3A, 22% de L2 et 1% de L1.



Pourtant, quand on voit les postes accessibles sous Talent pour Lardy, on tombe des nues : sur les 50 postes mis en lignes, 49% sont des postes ETAM/Cadres et L3C, 44% des L3B et uniquement 7% sont L3A. Pour les autres, pas de trace !

Il y a donc beaucoup plus « d'opportunités » d'être « dé-gradé » que de chances de progresser. D'où la fracture qui se creuse entre les PVGistes et la majorité de la population cadre, surtout à Lardy.

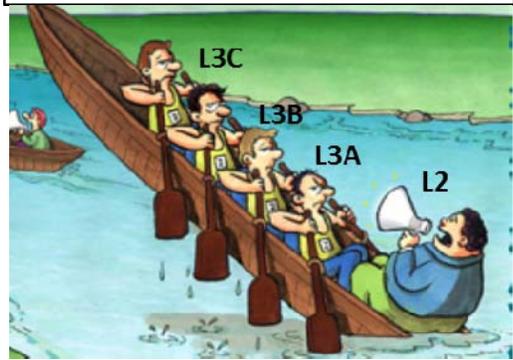


Sur le terrain, la grogne monte

Le jobgrading cristallise le mécontentement des I&C concernant la déqualification de certains postes, les augmentations de salaires faibles et la politique de mobilité. Pour beaucoup, il apparaît comme étant là pour :

- faire oublier aux salariés I&C que c'est toujours la Convention Collective de la Métallurgie qui encadre légalement leur évolution salariale (voir encadré ci-dessous)
- ne plus tenir compte de l'expérience et de l'ancienneté
- faire stagner les salaires du plus grand nombre.

Dans l'entreprise, il y a ceux qui ont un porte-voix, et ceux qui n'en ont pas...



Absence de perspective d'évolution, blocage des salaires sur plusieurs années, retour « à la case départ », la mise en place du jobgrading chez les ingénieurs et cadres conduit à une démotivation grandissante et accroît le sentiment d'absence de reconnaissance du travail réalisé. Il démontre que les solutions individuelles ne pourront profiter qu'à quelques « heureux élus », les autres continuant à « trimer » toute leur carrière.

Face au piège de l'individualisation, les I&C ont tout intérêt à rejoindre nombreux les mobilisations collectives pour dénoncer les conséquences de ces politiques sur leur travail et pour exiger de réelles augmentations de salaires pour tous. Les I&C étaient plus nombreux lors des débrayages sur les salaires ces dernières années, il faut que la tendance se poursuive car la lutte collective est le seul moyen d'obtenir une juste distribution des richesses que nous créons tous et qu'actionnaires et dirigeants s'accaparent.

Rappel des règles de la Convention Collective de la Métallurgie, qui doivent toujours s'appliquer !

Légalement, l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres Renault est encadrée par la Convention Collective de la Métallurgie, aussi bien en termes de positions (Cadre I, II, IIIA,...) que de salaire (à chaque indice correspond un salaire minimum que l'entreprise est obligée de respecter).

Positions et Indices hiérarchiques

Position I (Années de début)

- 21 ansindice 60
- 22 ansindice 68
- 23 ans et au-delàindice 76
- Majoration par année d'exp. acquise au-delà de 23 ans : +8 point

Position IIindice 100

- Après 3 ans en position II dans l'entrepriseindice 108
- Après une nouvelle période de 3 ans.....indice 114
- Après une nouvelle période de 3 ans.....indice 120
- Après une nouvelle période de 3 ansindice 125
- Après une nouvelle période de 3 ansindice 130
- Après une nouvelle période de 3 ansindice 135

Position repère III Aindice 135

Position repère III Bindice 180

Position repère III Cindice 240

NB : le passage à la position II a un caractère obligatoire pour les I&C ayant accompli une période de 3 ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise ou qui ont atteint l'âge de 27 ans.

Conseils :

- Vérifiez en consultant votre fiche de paie que vous êtes au bon indice (en haut à gauche sur la fiche de paie)
- Vérifiez que votre forfait annuel (en haut à droite de la feuille de paie) soit supérieur au minimum garanti par votre position et indice.

Nous avons noté dans bien des cas que la direction ne suit pas ces règles, notamment dans le cas du passage automatique en Position II et pour le passage tous les 3 ans à l'indice hiérarchique supérieur.

Si tel n'est pas le cas nous vous incitons à contacter les élus CGT qui vous aideront à faire valoir vos droits. Il ne faut surtout pas laisser dériver votre situation car on ne peut remonter ensuite devant les Prud'hommes que sur 3 ans.

Barèmes 2015 pour un forfait-jours sur l'année

60 et 68	
76	
80	28 482 €
84	29 906 €
86	30 618 €
92	32 754 €
100	35 602 €
108	38 450 €
114	40 586 €
120	42 722 €
125	44 502 €
130	46 282 €
135	48 063 €
180	56 689 €
240	75 586 €