

Dynamitage de la convention collective Métallurgie

Salaire au poste et non plus à la qualification : Jobgrading aggravé et imposé à tous ?

Le patronat de la métallurgie (UIMM, Union des Industries et Métiers de la Métallurgie qui comprend les directions de Renault et de certaines entreprises de sous-traitance opérant sur le site) a entrepris des négociations nationales avec les syndicats de salariés pour une nouvelle Convention Collective Nationale de branche. Elles portent sur l'ensemble des sujets : salaires, temps de travail, etc.

Concernant les salaires et les classifications, les dispositions que l'UIMM voudraient imposer ressemblent grandement au Jobgrading introduit il y a quelques années aux cadres chez Renault : classification par le poste tenu par le salarié et non plus par ses qualifications (diplômes + savoir-faire acquis). Mais il serait en plus aggravé, en faisant sauter les verrous empêchant de voir son salaire baisser en cours de carrière, et élargi à l'ensemble des catégories de personnel.

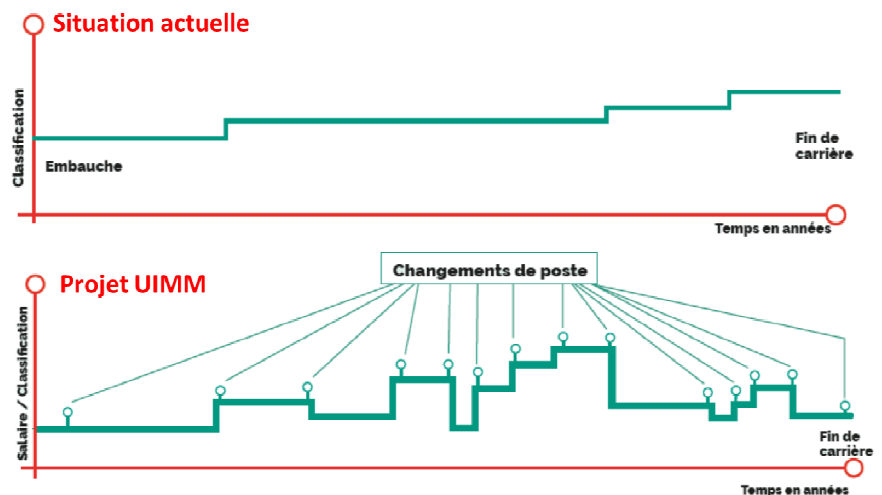
On le voit, les attaques se succèdent. Car le patronat juge que la combativité des salariés est faible et que le rapport de force actuel est en sa faveur. Il faut commencer la contre-attaque en nous saisissant de la journée de grève interprofessionnelle du jeudi 19 avril pour démontrer que les salariés du privé sont aux côtés de ceux du public et des cheminots contre la régression sociale.

Salaire en fonction du poste occupé ?

Quelques définitions préalables : le **salaire**, c'est le paiement de la force de travail mise en œuvre par le salarié dans un temps fixé (heures ou jours) et mesuré. La **qualification** représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis lors de ses études (sanctionnées par un diplôme) puis par ses expériences professionnelles. Aujourd'hui, le salaire vient reconnaître la qualification au travers d'un système de **classification** : coefficients pour les ETAM et indices hiérarchiques pour les ingénieurs et cadres assurant un minimum de salaire pour chaque étape (grille salariale conventionnelle) et quelques petites garanties d'évolution en cours de carrière. Le coefficient ou indice hiérarchique ne peut qu'augmenter dans la situation actuelle, voir ci-contre.

Ce système est loin d'être parfait pour la CGT : il est utilisé par le patronat pour bloquer le salaire du plus grand nombre et tenter de faire jouer l'individualisation. Mais le projet de l'UIMM veut aller encore plus loin dans ce sens en faisant sauter les quelques maigres garanties collectives.

Ainsi, la classification ne se ferait plus par rapport à la qualification (qui ne fait que croître dans une même branche d'industrie) mais par rapport à la fonction occupée par le salarié, autrement dit, son poste.



**Contre les régressions sociale, c'est maintenant et tous ensemble qu'il faut s'y mettre :
Renault ou prestataires, jeunes ou proches de la retraite, en grève et manifestation le 19 avril !**

La CGT-Lardy appelle les salariés à faire grève jeudi 19 avril (appel couvrant la journée) pour s'opposer aux attaques contre les salariés. Public / Privé / Cheminots / Etudiants, tous ensemble !

Manifestation 14h Montparnasse à Invalides

RDV 12h45 devant le CE (5 €) – inscription dès ce midi à la cantine ou par mail à cgt.lardy@renault.com



Cette cotation effectuée par l'entreprise sera revue périodiquement sur la base de 6 critères (complexité, connaissance, autonomie, contribution, encadrement, communication) rapportant entre 1 et 10 points chacun. C'est le règne de l'arbitraire sur la cotation des postes et de l'individualisation forcée par la lutte pour les places les mieux cotées. C'est le système Jobgrading imposé aux cadres chez Renault depuis quelques années, mais encore aggravé. En effet, jusqu'à maintenant, ce système était appliqué en parallèle de la convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui s'applique donc toujours et assure des minima salariaux par indice hiérarchique et une progression dans le temps (passage d'un indice tous les 3 ans). Convention collective que le patronat souhaite voir disparaître à l'occasion des négociations en cours !

La possibilité d'une baisse de salaire ?

En plus de son élargissement aux ETAM et de la disparition complète du système actuel des cadres, **le projet de l'UIMM comprend même la possibilité de voir son salaire baisser en cours de carrière** (voir schéma au recto) ! C'est la suite logique du Jobgrading : des ingénieurs, parce qu'ils ont changé de secteur dans l'entreprise par une mobilité, sont ainsi passés d'un poste coté L3A à un poste coté L3B. Dans le futur, ce passage pourrait se solder par une baisse de salaire. Pour faire mine de nous rassurer, l'UIMM écrit que cela nécessitera l'accord du salarié. Mais s'il refuse, les nouvelles dispositions du code du travail (Ordonnances Macron) permettront à l'entreprise de le licencier ! Il est même possible à un salarié de perdre le statut cadre s'il se retrouve sur un poste coté < 37 points (ou si la cotation de son poste diminue).

La seule garantie octroyée par ce système qui entrerait en vigueur entre 2019 et 2021 : « l'attribution du classement résultant **de la première application** du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié. » La garantie ne concerne donc que le passage au nouveau système : dès la mobilité suivante ou le changement de cotation de la fonction tenue, c'est fini !

Les négociations se poursuivent sur d'autres points primordiaux : la prime d'ancienneté (elle aussi menacée pour les futurs embauchés), le temps de travail, le statut cadre, etc.

Il n'y a pas que le « statut » des cheminots qui est remis en cause. Des garanties collectives obtenues par les luttes de nos anciens sont aussi attaquées dans la métallurgie. Là aussi, le patronat voudrait les sacrifier sur l'autel de la compétitivité. Et cela, pour augmenter encore et toujours la rentabilité du capital. La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT appelle les salariés à faire grève jeudi 19 avril pour s'opposer à ces attaques contre la convention collective et pour faire converger les colères de l'ensemble du monde du travail.

Officialisation d'un projet de Dispenses d'Activités

Les rumeurs circulaient depuis plusieurs semaines sans aucune information fournie par la direction à la CGT. La semaine dernière, la direction a enfin officialisé son projet de supprimer les conditions qui limitaient le plan de Dispenses d'Activités pour les Carrières Spécifiques (DACS) de l'accord CAP2020. Une réunion de « négociation » a eu lieu vendredi 6 avril. Cela concernerait 1000 salariés (essentiellement dans l'ingénierie), ceux qui sont à 3 ans ou moins de la date officielle du départ à la retraite. Il y aurait un préavis de départ de 6 mois à partir de 2019 (2 mois en 2018).

La direction annonce 1400 embauches sans assurer qu'elles seront effectives sur les postes de ceux qui partent. Pour l'instant, les différentes annonces d'embauches sont loin d'avoir compensé les départs : sur Renault SAS, c'est -4000 personnes depuis 2013 (5000 embauches pour 9000 départs) ; à Lardy, c'est 210 salariés Renault en moins depuis 2013 malgré les embauches récentes et le besoin évident de personnel, notamment à l'ingénierie Mécanique.

Nous reviendrons sur cette situation quand des éléments plus précis nous seront enfin fournis. Nous avons soutenu par le biais d'une pétition les salariés du site qui avaient été exclus de la DACS en 2017 et nous faisons le constat que nombre d'entre eux en ont assez de leur situation chez Renault et veulent partir. Mais il n'est pas acceptable que leur départ donne lieu à une nouvelle hausse de charge et dégradation des conditions de travail pour ceux qui restent : si cela se traduit par des pertes de compétences et par une hausse de la sous-traitance, cela sera difficilement supportable sur le terrain.

ENQUETE SALAIRES 2018

Clôture de l'enquête ce vendredi, pour y répondre :

https://www.sondageonline.fr/s/salaires_lardy_2018



Pour remplir cette enquête Salaires, utilisez une de vos feuilles de paye de 2018.