

Une nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie (CCN) a été signée le 7 février 2022 par la CFDT, la CFE-CGC, FO et l'UIMM (Syndicat des patrons de la Métallurgie) et s'appliquera dans toutes les entreprises de la métallurgie en France. Chaque entreprise, va devoir décliner cette nouvelle Convention Collective afin d'être déployée au 1^{er} janvier 2023 pour la partie prévoyance et au 1^{er} janvier 2024 pour l'ensemble de la convention.

Un grand « chambardement » que la direction générale de Renault veut phaser avec la création des entités Ampère/Horse. Une création qui s'apparente de plus en plus en l'absorption d'une bonne partie des salariés de Lardy, Cléon et du Technocentre par la filiale Renault Electricity (Douai/Maubeuge/Ruitz).

Nous détaillons dans ce tract une conséquence extrêmement inquiétante de cette nouvelle convention collective : **le salaire ne sera plus relié aux classifications/qualifications mais au poste occupé.** Cela s'apparente à un approfondissement et une généralisation du système du jobgrading (jusqu'alors appliqué uniquement aux cadres sans remise en cause de grille de progression de carrière).



Que se passe-t-il chez Renault ?

Il va y avoir 3 volets de négociations

1° - « Classifications / qualifications » : C'est le premier sujet que la Direction a mis sur la table. Des réunions ont déjà commencé et se poursuivront jusqu'à fin 2023.

2° - « Prévoyance & Complémentaire santé » : Des négociations vont s'ouvrir (Négo complémentaire santé / Mutuelle : 4 séances entre le 21 septembre et le 21 octobre 2022 et Négo Prévoyance, 3 séances entre le 3 novembre et le 2 décembre 2022) afin de permettre leur application dès janvier 2023.

3° - Début juillet, la Direction a cassé des dizaines d'accords qui régissent actuellement nos droits. Primes ; Allocations ; Congés spéciaux (parental, ancienneté, enfant malade) ; prêts ; mariage ; Maternité ; Fin de carrière et départ en retraite. Ils continueront de s'appliquer le temps des négociations (2023).

Appel à la grève interprofessionnelle nationale le 29 septembre : Tous mobilisés pour des augmentations de salaires !

Mardi 13 septembre dans tout le Groupe des mobilisations ont eu lieu. Nous étions 80 à Lardy rassemblés sur une heure de grève. La direction a annoncé l'ouverture d'une négociation le 22 septembre sauf qu'elle ne parle que de primes, d'heures supplémentaires ou RTT monétisés... et en aucun cas d'augmentation de nos salaires. Juste des rustines ponctuelles pour éteindre la grogne !

Dans l'usine de PSA d'Hordain, 500 salariés sont en grève depuis vendredi dernier pour des augmentations de salaires, la production des véhicules utilitaires est bloquée. A PSA-Douvrin, un débrayage a perturbé la production samedi, hier c'était à Valenciennes. C'est la voie à suivre !

Afin de regrouper les mobilisations, une journée nationale de grève interprofessionnelle pour les salaires est organisée le 29 septembre (CGT, Solidaires, FSU, et des organisations de jeunes) : la CGT-Lardy appelle les salariés du site à s'y joindre.

Nous organisons un **départ collectif** pour se rendre à la manifestation à Paris. Inscrivez-vous par mail : cgt.lardy@renault.com, dans le hall du CSE le midi ou auprès des élus CGT.

Salariés Renault et sous-traitants, regroupons nos colères, faisons grève et participons à la manifestation du 29 septembre pour exiger de véritables augmentations de salaires !

Classifications / qualifications

Un élément important que remet en cause la CCN du 7 février 22, ce sont les « classifications / qualifications ». Il s'agit d'un retour de plus de 60 ans en arrière. En 1961, les salariés de Renault se battaient pour la reconnaissance des diplômes et le refus d'être payé à l'emploi et au poste tenu.

La Nouvelle CCN du 7 février 22 revient à cette époque puisque la non-reconnaissance de tous les diplômes est stipulée : Article 61.2 : « *la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère de connaissances...* ». Lors de la proposition d'un contrat de travail, seuls les diplômes bac +2 et bac +5 seraient reconnus s'ils sont explicitement demandés dans les offres d'emploi.

Aujourd'hui, il y a :

- **des statuts** : ouvriers, Employés, techniciens, Ingénieurs et cadres
- **des positions ou des niveaux et des coefficients** :
 - Pour les ingénieurs et cadres : Position I – II – IIIA – IIIB – IIIC, avec des coefficients de 60 à 240
 - Pour les Professionnels et Etam : des niveaux I à V avec des coefficients de 160 à 400



Que va-t-il se passer avec la nouvelle CCN ?

Au 1er janvier 2024, vous n'aurez plus de coefficient sur votre fiche de paie.

Tout cela va disparaître et sera remplacé par des classes d'emplois de 1 à 18. Cette grille de 1 à 18 est séparée en 2 groupes : **le statut cadre de 11 à 18, tous les autres salariés sont regroupés entre 1 et 10** (les catégories ouvrier, employé et technicien disparaissent). Et en face de chaque classe, un niveau minimum de salaire sera associé.



Ce qui change fondamentalement

Ce ne sont plus les salariés, en fonction de leurs diplômes, de leurs compétences et de leur expérience qui sont « cotés ». Ce sont les postes de travail. Une différence fondamentale !

La classification sera attachée au poste tenu et non plus à la personne.

- Si vous ne changez pas de poste, vous n'aurez pas d'évolution de classification. Il n'y aura plus aucune valorisation de l'expérience acquise dans son poste.

- A chaque changement de poste, vous vous verrez attribuer la classification du poste en question, à la hausse ou... à la baisse !

- Ainsi, si vous changez de poste de travail et que le nouveau est inférieur, vous serez déclassé (passer de 9 à 8 par ex.). La CCN du 7 février 22 laisse même la possibilité à l'employeur, pour raisons économiques, de faire baisser votre salaire !

- Cela ne sera possible que si vous acceptez de signer un avenant à votre contrat de travail. En cas de refus, l'entreprise peut vous licencier si le changement intervient dans le cadre d'un motif économique.

- Pour les Ingénieurs et cadres, plus d'évolution automatique de la qualification comme aujourd'hui. Le statut même de « cadre » sera même être remis en cause si un ingénieur est placé sur un poste inférieur à la cotation 11.

Classe d'emplois	Cotation Poste	Salaires minima annuels bruts
18	58 à 60	64 500 €
17	55 à 57	56 000 €
16	52 à 54	49 000 €
15	49 à 51	44 000 €
14	46 à 48	41 000 €
13	43 à 45	37 400 €
12	40 à 42	34 300 €
11 (début statut cadre)	37 à 39	32 500 €
10	34 à 36	31 400 €
9	31 à 33	28 400 €
8	28 à 30	26 400 €
7	25 à 27	24 400 €
6	22 à 24	23 500 €
5	19 à 21	22 300 €
4	16 à 18	21 200 €
3	13 à 15	20 300 €
2	10 à 12	19 700 €
1	6 à 9	19 420 €

Ainsi, le niveau de rémunération et les évolutions de carrière ne sont plus garantis. Ils dépendront étroitement du poste que la direction voudra bien vous confier. Il suffit d'imaginer un salarié changeant de secteur et devant se former sur un nouveau poste moins bien « classé » pour se refaire une expérience : son salaire sera bloqué pendant des années ! Une situation qui va se produire pour bon nombre de salariés en pleine mutation technologique !

Mise en place de la nouvelle grille

La direction affirme qu'il n'y aura pas de changement sur la paie et les statuts pour les salariés en Contrat à Durée indéterminée au 1er janvier 2024. **Mais qu'advient-il après ?**

Lors de la mise en place de la grille, la CCN 2022 garantit de garder sa rémunération (salaire du poste + prime compensatoire). 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.

Mais dès la seconde évaluation de la fonction tenue dans l'emploi et en cas de motif économique, il n'y a plus de garantie de maintien de salaire. Celui-ci pourra diminuer si le salarié accepte l'avenant à son contrat de travail.

C'est aussi valable pour le statut cadre. Les salariés en poste au moment de la mise en place de cette convention bénéficieront du statut cadre aussi longtemps qu'ils tiennent cet emploi. Mais dès qu'un changement de poste intervient, il deviendra alors possible de perdre ce statut.

Ces scénarios sont possibles avec cette nouvelle CCN de 2022. Ce sont des reculs totalement insensés qu'ont validés CFE/CGC, CFDT et FO. Est-ce que la direction Renault les appliquera ? Est-ce qu'elle ira aussi loin ? Rien n'est sûr, mais tout sera dans ses mains...



La cotation des postes a déjà commencé chez Renault !

La Direction à travers les orientations de la CCN de 2022 a mis en place tout un tas de soi-disant critères « objectifs » pour pouvoir coter chaque poste et des discussions ont été engagées avec les organisations syndicales.

Mais ce qu'il est important de retenir, c'est qu'au final, c'est la direction qui cote les postes. La fiche d'emploi est à sa seule main, cela va lui permettre de définir à sa guise le contenu de la fiche de poste, la cotation de l'emploi et enfin la détermination de la classification. Avec la maîtrise de la classification, l'employeur va maîtriser notre salaire...

Suite aux premières réunions, nous voyons tout de suite l'orientation qu'a choisie la direction. Par exemple, la fonction de **Pilote GSFA** a été cotée à 45 points soit la position 13, correspondant à un minimum annuel brut de 37 400 €. Un poste souvent considéré comme équivalent « chef de service » avec un minimum équivalent au salaire de certains cadres en début de carrière, cherchez l'erreur !

Pour la **fonction PFE**, la cotation finale a été de 33 ou 34 points (position 10 voire 9). Aujourd'hui ce poste est souvent tenu par des cadres, demain ce poste sera coté sous le statut cadre. Là aussi cette cotation est sous-évaluée.

Ces premières cotations nous donnent le ton. Dès le début, la Direction tire vers le bas les cotations de postes !



Les ingénieurs et cadres

Actuellement, il existe une convention collective nationale spécifique aux ingénieurs et cadres. Cette convention leur assurait une progression de carrière automatique :

- Passage pour les jeunes Ingénieurs/Cadres de la position 1 à la position 2 au bout de 3 ans maximum,
- Changement automatique de coef. tous les 3 ans pour les I&C position 2, pour une durée de 18 ans
- Cette grille de coefficient était associée à un salaire minimum qui assurait donc une évolution salariale.

Ce que dit la convention collective actuelle pour les ingénieurs et cadres débutants

Chaque année d'étude supplémentaire au-delà de l'obtention du premier diplôme est comptée comme une année d'expérience. Les I&C débutants sont classés la première année d'expérience en fonction de l'âge.

Mais chez Renault, les Ingénieurs et Cadres débutants doivent être classés au minimum en position I coef 80 lors de l'embauche.

Au bout de 3 ans d'expérience ou quand le cadre a atteint 27 ans, il passe obligatoirement en position II au coefficient 100.

Age	Coefficient
21 ans	60
22 ans	68
23 ans et au-delà	76
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans	8 points

Ensuite, les ingénieurs et cadres évoluent de la façon suivante...

Evolution	Coefficient
Position II	100
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de 3 ans	114
Après une nouvelle période de 3 ans	120
Après une nouvelle période de 3 ans	125
Après une nouvelle période de 3 ans	130
Après une nouvelle période de 3 ans	135
Position repère IIIA	135
Position repère IIIB	180
Position repère IIIC	240

Appointements minimaux UIMM pour 2022

Positions et Coefficients	Appointements
Position I, coef 80	31 386
84	32 956
86	33 740
92	36 094
Position II, coef 100	39 233
108	42 371
114	44 725
120	47 079
125	49 047
130	51 003
Position IIIA, coef 135	52 964
Position IIIB, coef 180	62 471
Position IIIC, coef 240	83 294

Barème pour un forfait en jours sur l'année

Chez Renault, vu la faiblesse des salaires d'embauches et des augmentations ces dernières années, de plus en plus d'ingénieurs et cadres se retrouvaient sur ces salaires minimums et bénéficiaient donc d'augmentations de salaires grâce à cette convention collective.

Conseils

Si vous êtes en dessous des salaires minimums, ou que vos coefficients n'ont pas évolué comme cela aurait dû être le cas, c'est rapidement qu'il faut réclamer à la direction la correction de votre situation.

- Vérifiez en consultant votre fiche de paie que vous êtes au bon indice (en haut à gauche sur la fiche de paie), notamment le passage tous les 3 ans à l'indice supérieur en cadre II

- Vérifiez que votre forfait annuel (en haut à droite de la feuille de paie) est supérieur au minimum garanti par votre position et indice.

Même si la direction semble ne vouloir jurer que par le « jobgrading » et la comparaison des « rémunérations » avec le panel opaque d'entreprises du cabinet Hay, c'est bien la convention collective de la métallurgie qui s'applique encore aux salariés Renault.

Si vous notez des écarts concernant votre situation, nous vous incitons à contacter les élus CGT qui vous aideront à faire valoir vos droits (cgt.lardy@renault.com).

Il ne faut surtout pas laisser dériver votre situation car on ne peut remonter ensuite devant les Prud'hommes que sur 3 ans. Et, avec la nouvelle convention collective, après 2023, ce sera trop tard !

Ce sera terminé en 2024 !

La convention actuelle « tombera » en 2024, suite à la signature de la nouvelle CCN par la CFE/CGC (syndicat catégoriel pourtant censé représenter les I&C) et par la CFDT (qui se revendique 1^{er} syndicat chez les Cadres) !

Cette nouvelle convention collective, pour nos classifications, est en fait la poursuite du jobgrading que la Direction a mis en place il y a quelques années.

Des moyens pour freiner nos évolutions, pour ne pas reconnaître nos compétences, nos engagements et notre expérience. Mais surtout un véritable moyen pour maintenir nos salaires au plus bas.

Alors, plus que jamais, si nous voulons des salaires dignes de ce nom, c'est ensemble qu'il va valoir agir.

Quand on voit la faiblesse des AI, quand on voit tout ce que la direction met en place et va continuer à mettre en place pour nous rétrograder et nous payer le moins possible, **ce sont de véritables AGS pour tous, qu'il faut pour avoir de véritables augmentations de salaires.**

Contact : cgt.lardy@renault.com / Facebook : [CGT.RENAULT.LARDY91](https://www.facebook.com/CGT.RENAULT.LARDY91)

La CGT Lardy : syndicat de site pour tous les salariés du CTL
RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

