

# Nouvelle Convention Collective



25/01/23

## Faites respecter les droits actuels

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)

### Le salaire ne sera plus relié aux classifications/qualifications mais au poste occupé.

C'est la non-reconnaissance de tous les diplômes. C'est la généralisation du système du jobgrading, certes déjà appliqué aux cadres **mais, jusqu'alors, sans remise en cause de grille de progression de carrière.**

### 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

### Au 1er janvier 2024, vous n'aurez plus de position ou 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.

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 €

Cette Convention Collective laisse la cotation des postes à la Direction. La fiche d'emploi est à sa seule main, lui permettant de définir la cotation de l'emploi...donc notre salaire .

La cotation des postes a déjà commencé chez Renault et ce qu'on peut voir, c'est que Renault tire vers le bas, les cotations de postes.

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* » sera 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.



## En attendant, faisons respecter nos droits...

### Pour 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.**

**Ce barème sera revu à la hausse dans les semaines à venir (négociations en cours avec l'UIMM) mais il faut déjà vous préoccuper de votre position et votre coefficient ainsi que du respect des appointements minimum. Contrairement à ce que beaucoup de salariés croient, il arrive régulièrement qu'un employeur comme Renault ne les respecte pas !**

## 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<sup>er</sup> syndicat chez les Cadres) !**

### 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 !**

# Pour les ETAM

## BAREME DE REMUNERATION au 1<sup>er</sup> mai 2022

### Mon salaire de base, qu'est-ce que c'est ?

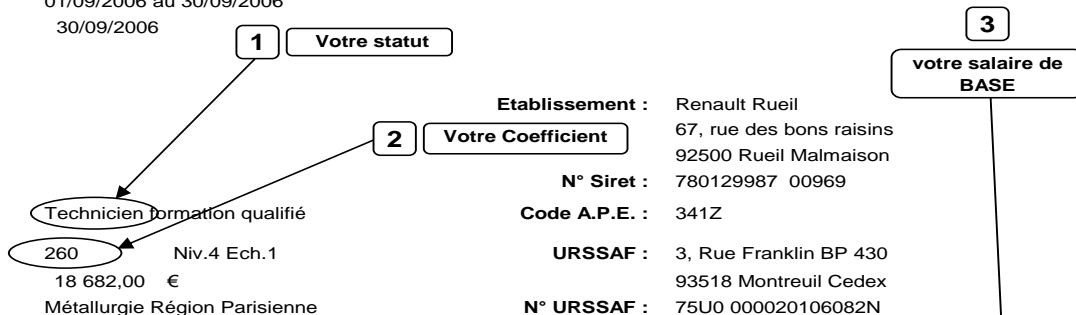
Les salaires indiqués dans les grilles ci-dessous, sont ceux que vous trouvez en haut à droite de votre feuille de paye dans la case : « Base rémunération » et correspondent au barème de rémunération au 1er mai 2022 communiqué par la Direction Renault. Salaire de base (151,67H) : 35 heures.

## BULLETIN DE PAIE

### DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE

Période du : 01/09/2006 au 30/09/2006  
 Date de paiement : 30/09/2006  
 Mode de paiement :  
 Nom :  
 Adresse :  
 Matricule :  
 N° Sécurité sociale :  
 Classification : Technicien formation qualifié  
 Coefficient : 260 Niv.4 Ech.1  
 Taux Effectif Garanti : 18 682,00 €  
 Convention collective : Métallurgie Région Parisienne

Etablissement : Renault Rueil  
 67, rue des bons raisins  
 92500 Rueil Malmaison  
 N° Siret : 780129987 00969  
 Code A.P.E. : 341Z  
 URSSAF : 3, Rue Franklin BP 430  
 93518 Montreuil Cedex  
 N° URSSAF : 75U0 000020106082N



ELEMENTS DE PAIE				CHARGES EMPLOYEUR		INFORMATIONS	
Libellé rubrique	Base	Taux ou %	Montant	Taux	Montant		
Appointements mensuels	161,64	16,103	2602,89			Base rémunération	2 121,18 €
Compl. Pratique atelier			14,94			Prime différentielle horaire	92,20 €

### APR : Professionnels et régleurs

Coef.	(*) Taux embauche	(**) Taux emploi 1	Taux emploi 2	Maxi complément carrière
185 (P1)	1645,58	1704,17	1736,73	550,52
195 (P2)	1700,43	1769,70	1805,44	617,32
215 (P3)	1826,31	1907,97	1950,01	756,78
200	1731,05	1745,20	1840,84	625,49
220	1859,19	1875,99	1987,21	697,11

(\*) Utilisation du taux d'embauche en référence à la période d'essai. Pas de possibilité d'acquisition de complément de carrière.

(\*\*) Utilisation du taux d'emploi (1) pendant 1 an minimum. Pas de possibilité d'acquisition de complément de carrière.

### TECH PRO : A.T. P. - Techniciens Ateliers

Coef.	Mini	Mini +5%	Moyen	Maxi
240	1828,25	1919,66	2216,66	2605,07
250	1892,22	1986,83	2294,22	2696,22
260	1956,90	2054,75	2372,65	2788,39
270	2021,54	2122,62	2451,02	2880,49
285	2119,24	2225,20	2625,95	3132,66
300	2219,24	2330,20	2749,86	3280,48

Le 5 % sur Mini est attribué après avis de la hiérarchie au bout de 3 ans dans le coefficient.

Les coefficients 250, 270 et 300 sont accessibles après 7 ans passés dans le coefficient inférieur quand il y a blocage de déroulement de carrière dans les professions.

Le personnel âgé de 55 ans, peut accéder au coefficient supérieur sur proposition de la hiérarchie.

# ETAM : Employés – Techniciens – Dessinateurs – Agent de Maîtrise

Coef.	Mini	Mini +5%	Moyen	Maxi
180	1645,58	1727,86	1951,33	2257,08
200	1645,58	1727,86	1951,33	2257,08
220	1762,71	1850,85	2090,22	2417,73
225 (*)	1762,67	1850,80	2137,15	2511,63
240	1828,25	1919,66	2216,66	2605,07
255 (*)	1832,54	1924,17	2221,87	2611,19
260	1956,90	2054,75	2372,65	2788,39
270	2021,54	2122,62	2451,02	2880,49
270 (*)	1959,86	2057,85	2376,23	2792,6
285	2119,24	2225,20	2625,95	3132,66
305	2253,23	2365,89	2791,98	3330,72
335	2457,39	2580,26	3044,95	3632,51
365	2661,57	2794,65	3297,95	3934,33
400	2899,71	3044,70		Déplafonné

Le 5 % sur Mini est attribué après avis de la hiérarchie au bout de 3 ans dans le coefficient

## Accord relatif aux aménagements du système de rémunération du personnel APR et ETAM, du 24 juillet 1992 :

3ème paragraphe de l'article 6 :

« En outre, la base 39 heures des salariés ETAM, dont l'ancienneté dans le coefficient est égale à 3 ans, peut être portée, si elle ne l'est déjà, sauf avis globalement négatif de la hiérarchie, à un niveau de rémunération égal à 5 % du minimum de la « fourchette » du barème dans lequel ils sont situés. Au cas où l'augmentation ne serait pas accordée, le salarié aura la possibilité de demander un entretien avec la hiérarchie N + 2. »

### \* Seuils d'embauches :

**BAC Techniques** : Embauche à 225 au début de la Filière ETAM.

**BAC+2** : Un accord définit les niveaux d'embauche ainsi que les évolutions pour les premières années. Embauche à 255 puis passage à 270 au bout de 6 mois et à 285 au bout de 18 mois mais avec une grille de salaire spécifique qui redescend les salaires de ces coefficients au niveau des coefficients inférieurs.

**BAC+3** : Embauche au coefficient 270 avec passage au coefficient 285 au bout de 12 mois.

## Barèmes primes d'ancienneté (ETAM et APR)

**Valeur du point d'ancienneté Renault au Coef. 100 : 5,629 €**

Pour obtenir le montant de la prime d'ancienneté, multipliez la valeur de base 5,629 € par votre coefficient divisé par 100, puis par un des nombres suivants :

\*Ancienneté comprise entre 3 et 15 ans : nombre d'années d'ancienneté    \*Ancienneté de 16 et 17 ans : 15

\*Ancienneté de 18 et 19 ans : 16    \*Ancienneté de 20 et 24 ans : 17    \*Ancienneté de 25 ans et plus : 18

**Exemple : coefficient 285, ancienneté de 14 ans :  $5,629 \times (285 / 100) \times 14 = 224,60 \text{ €}$**

## La convention actuelle « tombera » en 2024,

**Terminé coefficients, niveaux, voire prime d'ancienneté...**

### Conseils

Si vous êtes en dessous du mini+5% après 3 ans dans le même coefficient, si vous êtes bloqués dans le même coefficient depuis trop d'années, si votre calcul d'ancienneté n'est pas bon, n'hésitez pas à contacter un élu CGT (ou par mail [cgt.lardy@renault.com](mailto: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 !**

**Contact : [cgt.lardy@renault.com](mailto:cgt.lardy@renault.com) / Facebook : CGT.RENAULT.LARDY91**

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

