



CONVENTION COLLECTIVE : Retour sur les nouvelles classifications

La nouvelle convention collective de la métallurgie signée le 7 février 2022 par la CFDT, la CFE-CGC, FO et le patronat de la métallurgie (UIMM) a pris effet le 1^{er} janvier 2023 pour la partie complémentaire santé-prévoyance. Le second volet concernant les classifications-qualifications sera mis en place au 1^{er} janvier 2024. Ce dernier remet en cause l'idée d'un salaire calculé en fonction des qualifications et de l'expérience acquise. Un retour en arrière de plusieurs décennies puisqu'il s'agit de rémunérer les salariés à l'emploi et au poste tenu.

EDC | Évolution
du Dispositif Conventionnel

convention
collective de la
métallurgie

Concrètement cela se traduit par la disparition des coefficients sur le bulletin de paie au 1er janvier 2024 :

AVANT

STATUTS	QUALIF OU POSITION
APR	Coefficient 165 à 215
ETAM	Coefficient 160 à 400
INGENIEUR ET CADRE	Position I, II, IIIA, IIIB, IIIC avec coefficient 60 à 240

Les nouvelles classifications prévoient également la suppression des statuts : demain, 2 catégories distinctes prendront effet :

- Cadre (cotation 11 à 18)
- Non cadre (cotation 1 à 10)

En face de chaque classe d'emplois le Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) y est affilié.



APRÈS

Classe d'emplois	Cotation Poste	Salaires minima annuels bruts
I18	58 à 60	68 000 €
I17	55 à 57	59 300 €
H16	52 à 54	52 000 €
H15	49 à 51	47 000 €
G14	46 à 48	43 900 €
G13	43 à 45	40 000 €
F12	40 à 42	36 700 €
F11 (Statut cadre) **	37 à 39	34 900 €
E10	34 à 36	33 700 €
E9	31 à 33	30 500 €
D8	28 à 30	28 450 €
D7	25 à 27	26 400 €
C6 (Bac+2) **	22 à 24	25 550 €
C5	19 à 21	24 250 €
B4	16 à 18	23 400 €
B3	13 à 15	22 450 €
A2	10 à 12	21 850 €
A1	6 à 9	21 700 €

* Revalorisation de la grille en fonction de l'évolution du SMIC

** Seuls les diplômés Bac+2 et Bac+5 sont reconnus

Avec cette nouvelle grille, l'expérience, les diplômes et les compétences ne sont plus reconnus. Ce seront les emplois qui définiront la rémunération :

A titre expérimental, les ateliers pilotes initiés par la direction afin de définir les fiches descriptives sur les emplois cotés ont mis en évidence des écarts conséquents par rapport au référentiel d'analyse. Contrairement aux anciennes cotations, ce référentiel ne reflète pas la réalité des tâches à réaliser dans chaque emploi puisqu'il sert à évaluer tous les métiers.

Pour la CGT le constat est sans appel : les salaires des futurs embauchés seront tirés vers le bas. Ce qui aura pour conséquence la modération salariale pour les autres salariés.

De son côté, la direction prétend que sa nouvelle classification va tirer les salaires vers le haut et que la masse salariale devrait augmenter, impactant de fait les augmentations salariales dans le cadre des futures Négociations Annuelles Obligatoires.

La CGT vous invite à vérifier vos salaires bruts actuels et vous verrez qu'il faudra que votre emploi soit « coté » très haut pour espérer une augmentation de salaire ! 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.

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

Les hiérarchiques ne pourront qu'intervenir sur l'emploi qui vous est attribué, sur le contenu de la FDE. Ils vous expliqueront seulement que la direction a raison et qu'elle ne s'est pas trompé ! Les RH vous donneront l'explication de la cotation **uniquement** basée sur les 6 critères.

Au mois de 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.

La classification doit servir à classer les salariés et non pas les postes de travail !!!

Pour la CGT, cette nouvelle convention collective est un recul social sans précédent pour les salariés de la métallurgie. Notre organisation syndicale a revendiqué un projet complètement différent de celui de l'UIMM, avec un socle commun prenant en compte les diplômes, les savoirs et savoir-faire, et la seule volonté de mettre le salarié au centre du dispositif de la classification.

Les diplômes, les savoir-faire, la qualification, la compétence ainsi que l'expérience acquise appartiennent aux salariés et non à la fonction tenue, définie par le poste de travail.

La non-reconnaissance des diplômes des jeunes générations, conduira une branche qui se repliera sur elle-même et vouée inévitablement à une rupture sociale. De plus, l'absence de visibilité sur le déroulement de carrière et le risque pour les salariés d'avoir une classification pénalisante sont évidents, et cela n'est pas acceptable.

Sur ce point, cela conduit Renault et plus largement la branche de la métallurgie à voir partir les jeunes diplômés vers d'autres secteurs d'activité beaucoup plus attractifs. Ainsi les jeunes diplômés, se dirigeront vers des métiers où le diplôme sera reconnu à sa juste valeur.

Concernant la négociation sur les rémunérations, la CGT revendique un début de grille à 2000€ afin d'être décroché du SMIC puisque les deux premières classes d'emploi « A1/A2 » seront rattrapées avant revalorisation.

La CGT ne signe pas un tel recul social !





CE QU'II FAUT RETENIR :

La fiche descriptive d'emploi est à la seule main de la direction. Son contenu déterminera la cotation de l'emploi et donc le salaire.

Demain que l'on soit cadre ou non cadre le « jobgrading » s'appliquera. Chaque critère est noté et donne un nombre de points, dont le total correspond à un salaire minimum (SMH) défini par la convention collective de la métallurgie.

L'autre recul qui a également toute son importance, est le changement de poste de travail. Ainsi, dans le cas où le salarié est amené à changer de poste, celui-ci se verra attribuer la classe d'emploi en question donc la cotation définie, soit à la hausse ou à la baisse.

Avec la nouvelle CCN, l'employeur a également la possibilité de déclasser un salarié pour motif économique. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail serait proposé et en cas de refus, le licenciement pourra être prononcé.

Ci-dessous, le courrier type en cas de contestation à adresser avec accusé de réception à l'employeur (RH, RRH) :

Nom et prénom du salarié

Nom et prénom du ou de la responsable hiérarchique

A XXXX, le XX/XX/202X

Objet : demande d'explication concernant le classement retenu de mon emploi.

Madame la responsable ou Monsieur le responsable,

Le XX/XX/202X vous m'avez remis par écrit le classement de l'emploi que j'occupe ou que j'occuperais à partir du 1^{er} janvier 2024 (choisir la bonne temporalité).

Conformément à l'article 63.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, je vous demande un rendez-vous ou je pourrais me faire accompagner par une personne de mon choix de façon à obtenir une explication détaillée du degré retenu pour chaque critère classant de mon emploi.

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Madame la responsable ou Monsieur le responsable, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ :

Lors de la négociation concernant la future structure de rémunération, la direction a proposé un point unique à 6 euros laissant croire à du supra-légal par rapport aux différentes valeurs de point négociées en territoires (régions).

Ce changement de calcul lié à la nouvelle convention collective sera appliqué à partir de 3 ans d'embauche et jusqu'à 18 ans d'ancienneté. **En revanche, ce qu'elle a omis de préciser c'est que la direction a baissé le taux qui correspond à la classe d'emploi :**

Calcul de l'ancienneté pour les APR et ETAM :

Années d'ancienneté X valeur du point X taux par classe d'emploi

Taux Renault :

Multiplicateur ancienneté	Point	Taux par classe d'emploi										
3 à 18 ans : x nb d'années	Unique Entreprise : 6 €	Taux par classe d'emploi ajusté										
		Classe d'emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Taux	1,26%	1,39%	1,52%	1,69%	1,81%	2,13%	2,26%	2,52%	2,67%	3,3%

Taux CCN :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

Garantie Ancienneté :

D'après la direction, la garantie d'ancienneté coûtera 1,1 million d'euros pour que les salariés concernés ne subissent aucune perte. Cela revient à geler l'ancienneté acquise en 2023. La garantie sera maintenue jusqu'en fin de carrière pour une bonne partie des salariés, tandis que les plus jeunes n'atteindront pas des primes d'ancienneté aussi importantes que leurs aînés.

A noter : Le point unique de 6 euros et le taux par classe d'emploi ajusté pourront être négociés au moment des négociations salariales.

Calcul de l'ancienneté des cadres :

Concernant les salariés cadres, le calcul reste identique, à savoir 1% sur le salaire de base à partir de 10 ans et 1% dès la vingtième année.

Enfin le coût actuel de RSAS représente 43,2 millions euros en termes de rémunération. Avec la nouvelle convention collective le budget représentera 43,3 millions d'euros avec une garantie de 1,1 million d'euros donc à iso budget.

FAQ :

La CGT RENAULT a mis en place un questionnaire en ligne pour déposer vos questions ou remarques par rapport à la nouvelle convention collective (*flashez le QR code ci-contre pour y répondre*). Saisissez-vous de cet outil qui aidera les syndicats CGT des sites Renault à regrouper les réponses pour avancer ensemble !



En tout état de cause, la CGT restera vigilante et force de propositions pour répondre à vos attentes afin d'empêcher la direction de tout décider de manière unilatérale. Aucun salarié Renault ne doit être perdant !