



Le 13 février 2024

Cotations d'emplois : **Lever le pied ?** **Relevons la tête surtout !**

Au fur et à mesure que se déploie la nouvelle convention collective de la métallurgie, bon nombre de salariés constatent avec quelle méconnaissance du travail leur hiérarchie a coté l'emploi qu'ils occupent.

Certains d'entre eux ont déjà demandé des explications par courrier pour connaître les résultats obtenus à partir des 6 critères classants (pour rappel, jusqu'au 29 février il est possible d'adresser par écrit votre demande d'explications*).

En réponse à ce courrier, la direction leur a adressé par écrit le détail de leur cotation critère par critère.

plais ont souvent été sous-évalués dans le but de modérer la masse salariale chez RENAULT.

Comme si cela ne suffisait pas, l'inégalité de traitement est aussi de mise ! Ainsi des salariés occupant un même emploi sont cotés différemment, quand l'un est C5 l'autre est B4 ou encore quand l'un est D7 l'autre est C6. Les exemples ne manquent pas !

Autant d'ingrédients qui encouragent les salariés à vouloir lever le pied et à limiter leur investissement professionnel.

« *La nouvelle convention collective, un nouvel élan pour l'industrie* » se gargarise jusqu'alors le patronat de la métallurgie. Tu parles d'un élan ! L'expérience n'est plus reconnue, les diplômes non plus et les emplois sont cotés en ignorant bien souvent toutes les compétences réellement mises en œuvre par les salariés. Quant à la possibilité d'évoluer professionnellement c'est aujourd'hui la grande inconnue !

Plutôt qu'un nouvel élan qui tirerait les salariés et l'entreprise vers le haut, l'application de la nouvelle convention collective va conduire des salariés à une forme d'apathie professionnelle qui pénalisera évidemment l'entreprise.

A l'écoute de ce qu'expriment déjà des salariés dans l'usine, les élus CGT au CSE ont interpellé la direction en déposant la question ci-après lors du CSE de Janvier 2024.

C'est en découvrant leur note obtenue pour chaque critère que les salariés mesurent avec quel sérieux et quelle objectivité ils ont été évalués !!!

Pour les salariés en production par exemple, très peu d'entre eux ont reçu une note dépassant 4/10 pour chacun des 6 critères. Autrement dit en production, on est loin de l'excellence (terme si cher à la direction) puisque quasiment tous sont en dessous de la moyenne sur 10 !!!

Très clairement, à partir de consignes données par la direction, nos em-

**les élus CGT tiennent à votre disposition un exemple de courrier.*



Question des élus CGT au CSE du 25 janvier 2024 :

« **En lien avec leur classification, des salariés de notre établissement annoncent qu'ils s'en tiendront strictement aux activités décrites dans leur fiche d'emploi et refuseront toute autre activité supplémentaire. Dans ces cas de figures, quelles consignes va donner la direction aux managers pour protéger les salariés du recours au disciplinaire ? Quel protocole compte mettre en œuvre la direction pour éviter le recours au disciplinaire ?** »

Réponse du DRH de l'usine en séance de CSE :

« Les managers ont été formés. Dans ces formations, nous précisons bien à chaque fois la différence entre l'emploi, le métier et le poste. La fiche d'emploi décrit un emploi. Elle ne décrit pas le poste de travail du salarié. La fiche d'emploi contient des activités significatives. Elle ne va pas couvrir à 100 % toutes les activités du poste. C'est important d'avoir ça en tête. C'est le message qui doit être passé à tout le monde. Nous l'avons passé aux managers. Nous avons essayé de le passer à tous les collaborateurs. Je comprends qu'il y ait encore un peu de travail à faire sur le sujet. C'est pour cela que la fonction RH passe un peu de temps en ce moment avec les managers pour bien rappeler cette différence. Ce n'est pas parce que nous avons changé de

convention collective que nous changeons d'un seul coup notre organisation et que nous allons changer les activités que nous avons au quotidien. Il est important d'avoir une bonne compréhension entre emploi et poste.

En arriver à du disciplinaire n'est pas à l'ordre du jour. Je ne pense pas que nous ayons communiqué sur du disciplinaire. Nous avons plutôt axé sur le dialogue et l'échange. Ce qui est important, c'est de répondre aux questions des salariés lors des entretiens qu'ils peuvent avoir avec les managers. En particulier dans l'entretien carrière et développement. Il s'agit de clarifier les activités que le salarié considère ne plus avoir à faire parce que cela ne figure pas dans sa FDE. Ce n'est pas comme cela que cela marche. Passons d'abord par le dialogue. Nous verrons s'il y a de vraies situations de blocage. Nous n'avons pas prévu d'aller brutalement sur du disciplinaire parce que nous avons mis en place une nouvelle convention collective.

...Est-ce que j'aurai des situations de blocage ? Peut-être. Aujourd'hui nous sommes dans cette phase d'échange et de dialogue, de rétroaction et de modifications éventuelles d'affectation. Misons sur le dialogue et l'échange avant d'en arriver à des situations de conflit. Si j'ai un message à passer, c'est celui-là. »

L'exemple du traitement de la cotation des outilleurs à l'emboutissage montre que le dialogue et l'échange ne

permettent pas toujours aux salariés d'être entendus.


La CGT n'a cessé de le dire et de l'écrire tout au long des discussions qui ont conduit à la conclusion de la nouvelle convention collective dans sa forme actuelle. Nous sommes face à un vrai projet patronal (validé par les syndicats CFE-CGC, CFDT et FO) qui donne les moyens aux directions d'entreprises de freiner les salaires et les évolutions de carrières.

Chez RENAULT, la direction se sert déjà de la nouvelle convention collective pour faire pression alors qu'il est question d'augmenter les salaires ». Pour cela, elle insiste bien sur le fait que les rémunérations appliquées sont déjà au-dessus des Seuils Mini Hiérarchiques (SMH) de la nouvelle convention. Histoire de dire, si vous ne l'aviez pas compris que « nos rémunérations sont déjà mieux que la convention collective alors pas la peine de revendiquer des augmentations ! »

Cette modération salariale nous la débloquerons si et seulement si les salariés agissent collectivement.

Rien n'est inéluctable ! Tous ensemble nous pouvons faire évoluer les choses si nous relevons la tête et si nous luttons !

Jeudi 15 février, à l'occasion de l'appel à la mobilisation lancée par la CGT sur tout le groupe RENAULT, nous devons être nombreuses et nombreux dans l'action pour envoyer un message fort à la direction et obtenir des résultats favorables à l'ensemble des salariés !



**POUR DONNER DU POIDS À VOS ASPIRATIONS
ET À VOS REVENDICATIONS
PARTICIPEZ À L'ACTION COLLECTIVE,
REJOIGNEZ LA CGT EN Y ADHÉRANT !**