

Une nouvelle convention collective destructrice de conquies sociaux - 1

En février dernier, une information n'a pas défrayé la chronique. Et pourtant la vie d'un million et demi de travailleurs est impactée. La nouvelle convention collective de la métallurgie révisé l'ensemble des accords et nos acquis sociaux, classification, temps de travail, santé et conditions de travail, relations individuelles de travail, emploi et formation, protection sociale, rémunération et dialogue social.

Dans un peu plus d'un an la **classification des emplois changera radicalement** et c'est loin d'être anodin pour l'ensemble des salariés Renault. Parmi les évolutions à venir, la plus notable concerne la classification. Actuellement chaque salarié est positionné sur une grille de coefficient et se voit attribuer un emploi en fonction de ce positionnement. Ce sont les filières. A partir du 1^{er} janvier 2024, nous passerons à une évaluation par critère et par degrés d'exigences, appelé « classification par critères classant ». Chaque emploi sera coté selon 6 critères et 10 degrés. Cette côte varie donc de 6 à 60 points définissant le coefficient de votre poste du coefficient A1 à I18 (voir tableau ci-contre). On assiste également à la disparition des catégories ouvriers, employés et techniciens. On aura les non-cadres de A1 à E10 et les cadres de F11 à I18. Ce qui modifie la perception d'appartenance sociale à des collectifs très identifiés. Enfin, l'évolution en matière de coefficient disparaît ainsi que les règles de passage cadre ou de reconnaissance. Les changements se feront selon l'emploi occupé de façon ascendante ou descendante.

Concrètement qu'est-ce que cela implique ?

Puisqu'il n'y a pas de correspondance automatique entre l'ancienne et la nouvelle grille, l'entreprise doit rédiger les fiches de poste en accord avec les critères et les niveaux d'exigences de la nouvelle grille. A chaque poste ainsi coté sera attribué un minima salarial. Cela représente des risques pour les salariés, notamment :

- **Une déconnexion entre la fiche de fonction et le travail réellement réalisé.**
- Des rattachements à des fiches de postes différents pour des salariés appartenant au même métier ou ayant le même coefficient. Donc par voie de conséquence **des positionnements différents dans la grille, avec des gagnants et des perdants.**
- Enfin, il y aura des conséquences sur la rémunération. Il n'est pas impossible que le nouveau positionnement dans cette grille nous confronte à des minima plus faibles que ceux pratiqués dans l'ancienne classification. **L'écart entre le salaire perçu et le minima de la grille sera donc plus grand ce qui pourrait ralentir les progressions salariales** au prétexte que la rémunération est bien supérieure au minima conventionnel ou interne.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	



Au-delà des risques, des certitudes.

Cette évolution de la convention collective entérine **la disparition des catégories professionnelles**, APR, ETAM, des niveaux, échelons et coefficients, des positions et indices hiérarchiques cadres, des filières métiers et de la progression automatique, notamment des nouveaux embauchés. Dans la liste des certitudes nous trouvons également :

- La direction RH détermine la fiche d'emploi, la cotation de l'emploi, la classification. Elle pourra les faire évoluer à sa guise. **Avec la maîtrise de la classification, l'employeur maîtrise le salaire.**
- La détention d'un diplôme ne génère plus de droit à l'attribution d'une classe d'emploi. En d'autres termes **les diplômes ne sont plus reconnus**. Néanmoins, les bacs +2 et +5 peuvent prétendre à une certaine reconnaissance si l'offre d'emploi mentionne l'exigence de ses diplômes. Dans ce cas uniquement un bac +2 devrait être au minimum classé 5 et un bac +5 classé 8. Dans le cas contraire ils ne seront pas reconnus.
- **L'attribution du classement résultant de la première application de la convention ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.** Mais, dès la seconde évaluation de la fonction tenu dans l'emploi ou 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.** L'histoire ne mentionne pas ce qu'encourt un salarié qui ne signerait pas cet avenant. Mais il est facile de l'imaginer !



Les enjeux.

Vous l'avez compris, demain la fiche de l'emploi sera l'élément important de la classification. Il ne faut pas laisser à la direction des ressources humaines la seule responsabilité de la rédaction de cette fiche. Nous devons imposer des commissions de contrôle sérieuses et transparentes. Avec comme objectif une fiche la plus complète possible et une reconnaissance de tous les diplômes et expériences.

C'est ce que la CGT s'attachera à faire le mieux possible. Les élus et les militants CGT pourront vous solliciter afin de connaître le travail réel de votre emploi et mieux connaître les critères classants que vous estimez de votre poste et fonction actuelle. Actuellement se tiennent des « ateliers paritaires » sur quelques emplois afin d'affiner les méthodes de définition et de classement des emplois.

Restons attentifs et mobiliser pour l'avenir de nos salaires

Vous voulez être informé sur la nouvelle convention collective de la métallurgie et ses conséquences sur nos emplois, nos salaires, nos conquies sociaux

RENDEZ-VOUS sur TEAMS
Le 30 juin 2022 à partir de 11h00



Le liens est également sur notre site Internet

Un salarié cadre gardera-t-il son statut ?

- **Le statut de cadre est attribué aux emploi côté au minimum F11. Tant que votre emploi répond à ce critère vous conservez votre statut sinon vous le perdez.** Hypothèse d'autant plus plausible que la classification est à la main de la direction. Ce risque sera évidemment plus fort pour les définitions de poste actuellement tenus par des cadres et des ETAM

Ne restez pas isolés

Rejoignez le syndicat CGT Renault Guyancourt Aubevoye

Pour défendre nos emplois, nos conditions de travail, nos droits sociaux mis à mal par la nouvelle convention collective nationale signée par 3 confédérations de la métallurgie et combattue par la CGT

Contactez-nous à contact@infos-cgt-technocentre.com