



Barèmes de rémunération

Impacts de l'accord « Re-Nouveau France 2025 » et de la nouvelle convention Collective

Vous trouverez dans les pages suivantes les nouveaux barèmes pour les APR, TECHPRO et ETAM. Suite à l'accord « Re-Nouveau France 2025 », il y a eu des changements qui apparaissent déjà sur nos paies.

Mais surtout, en 2024 va s'appliquer la nouvelle Convention Collective Nationale Métallurgie (CCN) qui va avoir des effets particulièrement néfastes sur nos situations. Aussi, nous avons indiqué dans le document un premier aperçu des conséquences de cette nouvelle Convention Collective.

Nos coefficients, nos statuts et tous nos droits vont être renégociés

Les coefficients qui régissaient depuis des décennies nos situations et évolutions vont disparaître dès 2024. Cette nouvelle CCN signée par CFDT, CFE/CGC et FO remet en cause tout l'existant autour de la reconnaissance des diplômes, des statuts et de la qualification.

Cela va être un recul sans précédent pour tous les salariés de la Métallurgie.

La Direction de Renault va bien évidemment essayer de profiter de cette aubaine. Elle a débuté son travail autour des classifications pour une mise en place pour janvier 2024.

Elle a dénoncé tous les accords existants en lien avec les classifications (Classifications internes (APR et ETAM, filière 611, promo cadre, formateurs internes), système de rémunération APR, ETAM, ETAM DÉBUTANTS, ETAM 400, ETAM au FORFAIT : maintien en emploi pendant période de chômage partiel ou toute mesure afin qu'il ne subisse pas les effets du chômage partiel...)

Mais aussi vont être revus :

- **Ancienneté** : calcul ancienneté, Prime d'ancienneté, Allocations (été et fin d'année) car indexées sur un coefficient qui va disparaître.
- **Congés** : tous les congés spéciaux (mariage, naissance, décès) et les Congés supplémentaires ancienneté ETAM et I&C
- **Dispositions relatives à la famille** : Prêt, mariage, Maternité (Congé, allaitement, Prime maternité), Congé parental, Franchise et Congé enfant malade, ...
- **Fin de carrière** et départ en retraite...

C'est une attaque sans précédent sur l'ensemble de nos droits par la Direction accompagnée par CFDT, CFE/CGC et FO. Si nous voulons les conserver c'est tous ensemble qu'il va falloir se battre et s'organiser.

Depuis début mars, des négociations ont débutées autour de la « Rémunération ».

Il faudra suivre, il faudra s'exprimer, il faudra intervenir. C'est maintenant à vous, à nous tous, de nous mobiliser pour défendre nos droits sociaux. Ceux-ci n'ont pas été gracieusement accordés par nos anciens patrons mais sont le fruit de dizaines d'années de lutte de nos anciens, les salariés d'aujourd'hui se doivent d'en être conscients !

Pour la CGT, sans construction d'un rapport de forces et avec des syndicats comme la CFE-CGC, la CFDT et FO qui disent vouloir « accompagner » la direction plutôt que de défendre bec et ongles nos droits, cette future « négociation » chez Renault ne sera qu'une énième « comédie ». Une mise en scène de nouveaux reculs sociaux censée nous faire croire que cela aura pu être encore bien pire...

Une Convention Collective particulièrement néfaste

Par rapport à la précédente Convention Collective, la CCN du 7 février 22 valide des reculs très importants pour les salariés. C'est un retour en arrière de plusieurs décennies. Le patronat et l'IUMM se frottent les mains ! La CGT n'a pas signé un tel document. Mais comment comprendre que d'autres organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT et FO) censées défendre les droits des salariés aient pu valider de tels reculs ?

Et celles-ci ne peuvent même pas s'appuyer sur une quelconque contrepartie pour les salariés, aucun engagement à créer des emplois, aucune augmentation des salaires, aucune amélioration des conditions de travail n'ont été obtenus !

BAREME DE REMUNERATION au 1^{er} février 2023

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 paie dans la case : « Base rémunération » et correspondent au barème de rémunération au 1er février 2023 communiqué par la Direction Renault. Salaire de base (151,67H). Ces barèmes sont à comparer avec la feuille de paie de février ou mars 2023.

Renault Group

Plus d'information sur le bulletin de salaire sur www.service-public.fr
DOCUMENT A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE
PERIODE DU 01.01.2023 AU 31.01.2023
DATE DE PAIEMENT : 31.01.2023

PRENOM NOM
ADRESSE

MATRICULE
N° SECURITE SOCIALE
CLASSIFICATION

COEFFICIENT
TAUX EFFECTIF GARANTI
CONVENTION COLLECTIVE

Votre statut
Votre coefficient
TECHN RECHERCHES ETUDES ESSAIS CATSUPER
0365 TECHN NIVEAU 5 ECHELON 3
30.947,00 €
Métallurgie Rg Paris

Compensation
20 mn pause

BULLETIN DE PAIE

ADRESSE Renault Lardy
1 Allée Cornuel
91510 LARDY
N° SIRET 780129987 01876
CODE A.P.E. 7120B
URSSAF 3 Rue Franklin BP 430
93518 MONTREUIL CEDEX
N° URSSAF 7500 000020106082N

Votre salaire
de base

DETAIL DES ELEMENTS DE PAIE	SALARIE			EMPLOYEUR	INFORMATIONS
	NB / Base	Taux	Montant	Montant	
APPOINTEMENTS MENSUELS	154,75				Ancienneté 1er contrat
D Garantie Pause					Base rémunération
REMUNERATION BRUTE					Pr.différentielle hor
					Ancienneté
					Taux prime d'ancienneté
					Total base 151.67 h
					Taux Horaire

Ce qui a changé par rapport aux années précédentes

Avec l'accord « Re-Nouveau France 2025 » ce sont d'importants reculs qui ont été signés par la CFE-CGC, la CFTD et FO et nous en voyons les conséquences sur nos feuilles de paie. Cet accord a notamment validé :

- **L'allongement du temps de travail** avec passage de 1603 à 1607h annuelles
- **Les 20 mn de pauses qui ne sont plus payées** ce qui a entraîné une baisse de 4.5% des grilles de salaire. Les nouveaux embauchés seront donc moins payés.

Pour les autres, une compensation « Garantie pause » qui apparait sur la feuille de paie a été mise en place. Sauf qu'elle n'est pas intégrée dans le calcul du salaire de base et donc n'est pas soumise aux AGS, ni aux AI ! Encore quelques euros de moins sur notre feuille de paie dès février 2023 !

- **Rémunération des heures supplémentaires a été réduite.** Toutes sont maintenant payées à 125% (celles au-delà de la 8ème h. étaient payées à 150%) et comptées au mois. Ainsi les HS en début de mois pourront être neutralisées en cas de congés, CTC, etc. en cours de mois... (sauf pour les samedis travaillés).

- **Sans oublier la casse de l'emploi** avec 1700 suppressions d'emplois dans l'ingénierie/tertiaire de 2022 à 2024 dont on peut voir aujourd'hui les conséquences néfastes sur ceux qui restent !

APR : Professionnels et régleurs

Coef.	(*) Taux embauche	(**) Taux emploi 1	Taux emploi 2	Maxi complément carrière
185 (P1)	1777,65	1777,65	1806,20	572,54
195 (P2)	1777,65	1840,49	1877,66	642,01
215 (P3)	1899,36	1984,29	2028,01	787,05
200	1800,29	1815,01	1914,47	650,51
220	1933,56	1951,03	2066,70	724,99

(*) 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	1883,10	1977,26	2283,17	2683,23
250	1948,99	2046,44	2363,06	2777,12
260	2015,61	2116,39	2443,83	2872,04
270	2082,19	2186,30	2524,55	2966,91
285	2182,82	2291,96	2704,73	3226,64
300	2285,82	2400,11	2832,36	3378,9

ETAM : Employés – Techniciens –

Coef.	Mini	Mini +5%	Moyen	Maxi
180	1760,56	1848,59	2087,67	2414,78
200	1760,56	1848,59	2087,67	2414,78
220	1815,59	1906,37	2152,93	2490,26
225 (*)	1815,55	1906,33	2201,27	2586,98
240	1883,10	1977,26	2283,17	2683,23
250	1948,99	2046,44	2363,06	2777,12
255 (*)	1887,52	1981,90	2288,53	2689,53
260	2015,61	2116,39	2443,83	2872,04
270 (*)	2018,66	2119,59	2447,52	2876,38
270	2082,19	2186,30	2524,55	2966,91
285	2182,82	2291,96	2704,73	3226,64
305	2320,83	2436,87	2875,74	3430,65
335	2531,11	2657,67	3136,30	3741,49
365	2741,42	2878,49	3396,90	4052,37
400	2986,70	3136,04		Déplafonné

demander un entretien avec la hiérarchie N + 2. »

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.

Dessinateurs – Agent de Maîtrise

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

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, n'hésitez pas à contacter un élu CGT (ou par mail cgt.lardy@renault.com).

* 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.



Ce qui va changer avec la nouvelle convention collective.

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
 - Une reconnaissance des diplômés avec des niveaux de salaire correspondant.

→ Tout cela va disparaître !

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

Statuts et coefficients vont disparaître et seront remplacés 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.

La cotation des postes

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, il n'y a 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 !

Que deviendront nos salaires avec cette nouvelle grille ?

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

Mais qu'advient-il après ? En effet, 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.

Ces scénarios sont possibles avec cette nouvelle CCN de 2022. 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.

Il faut retenir que 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, la détermination de la classification et au final 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, 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.

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.

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

Conclusion Classifications / Qualifications

Cette nouvelle CCN signée par CFE/CGC, CFDT et FO donne à la Direction des moyens totalement insensés pour freiner nos évolutions de carrière, pour ne pas reconnaître nos compétences, notre expérience et pour maintenir nos salaires au plus bas.

Des négociations ont débuté et vont s'étaler sur toute l'année 2023. La Direction se veut rassurante. Nous jugerons sur pièces et de manière concrète dans quel sens la Direction va aller mais les premières cotations des postes ne vont clairement pas dans le bon sens !

La CGT revendiquera à ce que Renault s'engage à ce qu'aucun avenant ne soit proposé aux salariés pour baisser leur salaire. C'est tout à fait possible par la loi. Cela permettra de dévoiler les véritables intentions de la Direction.

Les primes

Prime journalière d'équipe (matin - soir) : 4,45 €

Prime de vêtements de travail : 1,02 € / Jour

Alors que les tarifs de l'essence et le prix des véhicules explosent la Direction n'a même pas daigné réactualiser pour 2023 les primes de transport qui restent identiques à 2022 !

Indemnité progressive de transport 2023

(Par jour travaillé)

de 1 km à - de 10 km	de 10 km à - de 20 km
1,60 €	1,71 €
de 20 km à - de 30 km	de 30 km et plus
1,83 €	1,95 €

MONTANT DES ALLOCATIONS POUR L'ANNEE 2023

Allocation de vacances (versement le 30 juin avec la paie) : **291,26 €** uniformes + **232,97 €** au coefficient 100

Allocation de fin d'année (versement le 30 novembre) : montant hiérarchisé de **314,78 €** au coefficient 100

Le montant des allocations hiérarchisées est majoré de + 10% pour une ancienneté comprise entre 10 et 19 ans et + 20% pour une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans

Barèmes primes d'ancienneté (ETAM et APR)

Valeur du point d'ancienneté Renault au Coef. 100 : 5,912€

Pour obtenir le montant de la prime d'ancienneté, multipliez la valeur de base 5,912€ 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 : $5,912 \times (285 / 100) \times 14 = 235,89€$



Ce qui va changer avec la nouvelle convention collective.

La Direction Renault a cassé des dizaines d'accords qui régissent actuellement nos droits et notamment toutes les primes. (Primes diverses ; Allocations ; Congés spéciaux (parental, ancienneté, enfant malade) ; prêts ; mariage ; Maternité ; Fin de carrière et départ en retraite.

Des négociations se sont ouvertes et durant celles-ci les anciens accords continueront de s'appliquer.

Il y a aujourd'hui plus de 100 primes fixes et individuelles classifiées en différentes catégories : Primes liées à la fonction / Primes liées aux conditions de travail / Primes liées à l'organisation du travail / Primes liées à la performance / Indemnités compensatrices / Primes exceptionnelles

La direction dit que c'est trop compliqué et qu'elle veut simplifier.

Il y a aussi un certain nombre de primes qui devront être modifiés en lien avec la Convention Collective Métallurgie puisque notamment calculées sur les coefficients qui vont disparaître (Prime d'ancienneté, allocations, prime de performance, primes liées aux conditions ou à l'organisations de travail, Temps d'habillage/ déshabillage, Prime d'encadrement...)

Exemple de la prime d'ancienneté

Aujourd'hui chez Renault la prime d'ancienneté est calculée de la manière suivante :

Valeur du point d'ancienneté Renault x coefficient x nombre d'années d'ancienneté

Avec de 3 à 15 ans : multiplicateur égal au nombre d'années révolues

• 16 à 17 ans : multiplicateur = 15

• 18 à 19 ans : multiplicateur = 16

• 20 à 24 ans : multiplicateur = 17

• 25 ans et + : multiplicateur = 18

Dans la nouvelle CCN, les coefficients sont remplacés par les classes d'emploi (1 à 18). Le calcul est le suivant :

CCN UIMM au 01/01/24 : La valeur de point du territoire X le taux par classe d'emploi X nombre d'années d'ancienneté

• De 3 à 15 ans : multiplicateur égal au nombre d'années révolues (plafond à 15 ans)

Pour le moment, la « valeur de point du territoire » n'est pas encore connue et elle sera négociée dans chaque région !

Commentaires prime d'ancienneté

Ce que l'on peut déjà voir avec la nouvelle CCN, c'est que le coefficient du nombre d'ancienneté maximum va passer de 18 à 15. Pour tous ceux qui demain dépasseront les 15 ans d'ancienneté ce sera une perte !

A la mise en place de ce nouveau calcul en janvier 2024, tous ceux qui avaient déjà une prime d'ancienneté ne vont pas perdre d'argent car une ligne « indemnité compensatoire prime ancienneté » va apparaître sur la feuille de paie pour garder la même somme.

C'est bien pour une 1^o étape. Sauf que si nous progressons ensuite dans les classes d'emploi alors la prime d'ancienneté va augmenter. Mais tant que l'on ne dépasse pas la somme calculée précédemment, la prime compensatoire, elle, va baisser. Cela va conduire à un blocage de notre prime d'ancienneté qui risque de ne pas évoluer pendant de nombreuses années.

Sinon, si nous baissions dans la classe d'emploi, alors ce sera une baisse de notre prime d'ancienneté. Chose qui était impossible jusqu'à présent que de voir sa prime baisser !

Encore une belle avancée que cette nouvelle Convention Collective !



Les négociations en cours

Lors de la 1^o réunion sur la rémunération la Direction a indiqué ses intentions :

- Aucun objectif de baisse de la masse salariale ou des rémunérations individuelles
- Quel que soit l'aboutissement des travaux, aucun salarié n'aura d'impact sur sa rémunération totale
- Aucun écart de rémunération pour les nouveaux embauchés

On jugera sur pièce mais assez difficile à croire aussi bien à la vue des 1^o cotations de postes ou à la logique de la baisse des salaires pour nos 20 mn de pauses qui font que les nouveaux embauchés n'ont pas le même salaire que les plus anciens.

Nous vous tiendrons informés des négociations en cours. Mais si la Direction tente une nouvelle fois de faire reculer nos droits ou de baisser nos salaires, il sera nécessaire de nous mobiliser et de créer un véritable rapport de forces pour faire comprendre à la direction que ses reculs sociaux, STOP on n'en veut plus !

La CGT Ingénierie-Tertiaire : Des syndicats pour tous les salariés

Technocentre-Aubevoye / Lardy / VSF / Cléon

RENAULT – PRESTATAIRES – INTERIMAIRES – APR – ETAM - CADRES.

