



Rémunération Ingénieurs & Cadres 2023

Impacts de la nouvelle

Convention Collective Métallurgie

Vous trouverez dans les pages suivantes les nouveaux appointements minimaux pour les Ingénieurs et cadres suite à la négociation qui vient de se terminer entre l'UIMM (Syndicat patronal de la Métallurgie) et les organisations syndicales à partir d'avril 2023.

Ils sont d'autant plus importants qu'il s'agit de la dernière année de leur application avant le passage, en 2024, à la nouvelle Convention Collective Nationale Métallurgie (CCN) qui va avoir des effets particulièrement néfastes sur nos situations.

C'est maintenant qu'il faut vérifier que votre entreprise (Renault ou une entreprise de la métallurgie) respecte bien les minima ainsi que les règles de positions et indices hiérarchiques. Vérifiez-les et faites-les appliquer si besoin !

Nous avons indiqué également dans le document un premier aperçu des conséquences de cette nouvelle Convention Collective.

Nos « positions », nos statuts et tous nos droits vont être renégociés

Les « Positions » et « Indices » qui régissaient depuis des décennies les situations et les évolutions chez les Ingénieurs et cadres vont disparaître dès 2024. La nouvelle CCN signée par la CFDT, la 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 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. **Mais aussi vont être revus :**

- **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 la CFDT, la CFE-CGC et FO.

Il ne faut pas laisser faire nos directions d'entreprise comme elles le veulent : alors informons-nous, discutons, faisons respecter les droits de la convention actuelle et participons aux mobilisations pour faire entendre notre voix collectivement.

Il s'agit aussi de renforcer les syndicats combattifs qui s'opposent à la régression sociale : de plus en plus de cadres rejoignent la CGT, pourquoi pas vous ?

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'UIMM se frottent les mains !

La CGT n'a pas signé un tel document. Mais comment comprendre que d'autres organisations syndicales (CFE-CGE, CFDT et FO) censées défendre les droits des salariés aient pu valider de tel 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 !

Salaires des Ingénieurs et cadres

La négociation des appointements minima

Le 11 avril 2023, se tenait la dernière réunion de négociation. Lors de la précédente séance, toutes les organisations syndicales avaient rejeté la proposition de revalorisation de 4,5 %, la jugeant trop éloignée de leurs revendications après 2 années d'inflation structurelle. Certains ont même affirmé qu'au-dessous de 7 %, ils ne signeraient pas. A la CGT, nous avons maintenu nos revendications à 10%.

L'UIMM (Syndicat patronal de la Métallurgie) a fait une proposition de revalorisation de 4,7 %. La CFDT, FO et la CFE-CGC ont signé cette proposition patronale bien qu'elle ne soit pas à la hauteur de l'attente des salariés !

Pour la CGT, cette proposition est clairement insuffisante. Il y avait nécessité à rattraper les niveaux de grille par rapport à l'inflation réelle pour les années 2021 et 2022 et pour 2023 l'inflation se poursuit. Cette revalorisation de 4,7 %, c'est un taux nettement inférieur à l'augmentation du coût de la vie, qui équivaut à acter une baisse du niveau de vie des salariés.

En 2023, ce que dit la convention collective des ingénieurs et cadres débutants

La convention collective nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie fixe depuis 1972 l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres. Elle détermine les positions (Cadre I, II, IIIA,...) et indices hiérarchiques en fonction du temps. A chaque Indice correspond un salaire minimum que l'entreprise est obligée de respecter.

2023 est la dernière année où cette convention va être appliquée...

Chaque année d'étude supplémentaire au-delà de l'obtention du premier diplôme est comptée comme une année d'expérience. Les Ingénieurs et Cadres 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 indice 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 avec indice 100.

Age	Indice
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...

	Indice
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 bruts pour 2023

Positions et Indices	Appointements
Position I, indice 80	32 861
84	34 504
86	35 326
92	37 790
Position II, indice 100	41 077
108	44 363
114	46 827
120	49 292
125	51 346
130	53 400
Position IIIA, indice 135	55 453
Position IIIB, indice 180	65 407
Position IIIC, indice 240	87 209

Barème en € pour un forfait en jours sur l'année

Conseils : - 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) soit 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 aux salariés Renault pour cette dernière année 2023.

Si vous notez des écarts concernant votre situation, nous vous incitons à contacter les élus CGT qui vous aideront à faire valoir vos droits (contact@infos-cgt-technocentre.com). C'est la dernière année pour le faire ! Il ne faut surtout pas laisser dériver votre situation car on ne peut remonter ensuite devant les Prud'hommes que sur 3 ans.

Ce qui va changer avec la nouvelle convention collective en janvier 2024

Au 1er janvier 2024, vous n'aurez plus de « position » ou « indice » sur votre fiche de paie.

Statuts et « positions » 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 « classifiés » (toujours vers la hausse !). 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 12 à 11 par ex.). La CCN du 7 février 22 laisse même la possibilité à l'employeur, pour raisons économiques, de faire baisser votre salaire !

- Si le motif économique n'est pas invoqué, le salaire ne pourra pas baisser... sauf signature d'un avenant au contrat de travail. Alors, attention, il ne faudra pas accepter de signer n'importe quoi !

Attention, cette grille sera obsolète en 2024, les montants sont simplement indicatifs et sont en cours de re-négociation =>

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 CNN 2022 garantit de garder sa rémunération.

Mais qu'advient-il après ? En effet, dès la seconde évaluation de la fonction tenue dans l'emploi, 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. 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...

Mais sans aller jusqu'à baisser nos salaires, ces nouveaux outils sont un moyen « rêvé » pour bloquer nos salaires sur de longues périodes. Cette année encore, malgré la forte inflation, la direction de Renault a refusé d'accorder des Augmentations Générales de Salaires aux cadres. Avec des Augmentations Individuelles qui peuvent être bloquées par les postes occupés et leur cotation, c'est un véritable gel des salaires qui attend une partie des cadres

La cotation des postes a déjà commencé chez Renault

La Direction à travers les orientations de la nouvelle CCN 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 la CFE-CGC, la 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 exige que Renault s'engage par écrit à ne pas proposer aux salariés des avenants permettant de baisser leur salaire. C'est tout à fait possible par la loi. La réponse que les RH feront à cette revendication donnera une première réponse sur les intentions de la direction.

Prime d'ancienneté des I & C

Il n'y a pas de véritable prime pour les IC. Mais au bout de 10 ans d'ancienneté, il y a une augmentation de 1% du salaire « de base ». Et encore 1%, au moment des 20 ans d'ancienneté. Difficile à suivre puisqu'aucune ligne n'apparaît sur nos feuilles de paie. Nous vous recommandons donc de vérifier vos feuilles de paie au moment de vos 10 et 20 ans d'ancienneté. Le passage de certains chez Ampère ne fait pas revenir l'ancienneté à 0 !

Par contre, que devient l'ancienneté pour un technicien qui dépasse la classe d'emploi 11 (début du statut cadre) ? Un salarié jusqu'alors au « statut cadre » qui prend un poste sous la cotation 11 bénéficie-t-il de l'ancienneté « ETAM » ? Des questions qui sont pour l'instant sans réponse de la part de la direction.

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 modifiées 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...)

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* »

Des « intentions » bien faciles à afficher mais loin de la réalité :

1/ Pour les salariés déjà embauchés, elles ne concernent que le passage à la nouvelle convention collective au 1^{er} janvier 2024. Or, le manque à gagner sur la suite n'est absolument pas négligeable : c'est un nouvel outil à disposition des entreprises pour bloquer nos salaires (voire les baisser dans certains cas précis) !

2/ Pour les nouveaux embauchés ETAM, il y a déjà entourloupe puisque les 20 min de pause ne sont pas payées et ils ne toucheront pas la compensation sur la prime d'ancienneté...

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 !