

**CFE
CGC**

VSF

**Renault
Group**



**CONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE**

Pour des emplois d'avenir

**La CFE-CGC Renault VSF
et
La CFE-CGC Hyvia
vous informent.**

**Nous vous offrons ce livret
et restons à votre
disposition pour plus
d'information.**



HYVIA

À propos...

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie au **1^{er} janvier 2024** provoque un **changement radical** dans notre milieu professionnel. Concernant le socle social de l'entreprise, la nouvelle convention collective a pris effet au **1^{er} janvier 2023**.

Vos représentants CFE-CGC ont créé ce livret **pour vous**, les salariés de l'établissements Renault VSF et Hyvia.

Il a été rédigé dans un but pédagogique, en simplifiant au mieux un sujet particulièrement complexe : la classification et la cotation des emplois.

NOUS SERONS TOUS CONCERNES !

Ce livret apporte des réponses utiles et concrètes aux nombreuses questions que vous pourriez vous poser sur ces changements :

- Est-ce que la nouvelle classification tiendra compte des diplômes ?
- Y aura-t-il toujours des cadres, ETAM et APR ?
- Comment envisager un changement ou une évolution de poste ?

Merci à tous les participants pour l'élaboration de ce livret.

Bonne lecture et n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFE-CGC pour toutes vos interrogations.

Nadège **PARXES**

Déléguée Syndicale
Leader de section
CFE-CGC Renault VSF

Christophe **GAUTHEROT**

Délégué Syndical
Leader de section
CFE-CGC Hyvia

Pourquoi une nouvelle Convention Collective National de la métallurgie ?

Pour simplifier et harmoniser les relations contractuelles de travail

Beaucoup de textes conventionnels de notre branche, la Métallurgie, sont anciens. Certains sont pourtant essentiels comme les classifications des emplois qui datent pour **les Ingénieurs et Cadres de 1972** et pour **les Agents de Maîtrise, Techniciens, Dessinateurs et Administratifs (AMTDA) de 1975**.

Le cadre social réglementaire est constitué du code du travail, d'une convention collective et d'accords d'entreprises ou d'établissements. Dans la branche de la métallurgie, il existe **76 conventions collectives locales** pour les non-cadres, **1 convention collective nationale** pour les non-cadres de la sidérurgie et **1 convention collective nationale** pour les ingénieurs et cadres. L'ensemble s'est enrichi au fil du temps d'une multitude de textes et avenants pour constituer aujourd'hui un document de près de **7000 pages** souvent difficile à lire.

Pour la CFE-CGC, la transformation du monde économique, les bouleversements des modes de travail dans les entreprises, les organisations et les schémas de carrière actuels n'ont plus rien à voir avec ceux d'il y a 50 ans. Il devenait urgent, sans concéder aux droits des salariés d'adapter notre droit conventionnel métallurgie. Le texte principal de la nouvelle convention collective unique nationale de la métallurgie tient désormais dans un texte de 230 pages qui **entrera en application au 1er janvier 2024**. Il s'appliquera à tous les salariés rattachés à la nouvelle convention collective nationale, qu'ils soient cadres ou non-cadres sur tout le territoire métropolitain.

Pour la **CFE-CGC**, cette simplification et cette harmonisation permettront aux salariés de mieux connaître leurs droits.

Les négociations sur la nouvelles Convention Collective de la Métallurgie se sont déroulées autour de 9 thèmes principaux dont celui fondamental de la méthode d'attribution des coefficients, **la classification**.

1

Principes
et
architecture

2

Classification

3

Temps
de travail

4

Santé/
Conditions
de travail

5

Relation
individuelle
de travail

7

Protection
sociale

6

Emploi/
Formation

8

Rémunération

9

Dialogue
social en
entreprise

À quoi sert la CLASSIFICATION ?

La **classification** permet de définir une hiérarchie des emplois et d'y **associer un coefficient et un salaire minimum**.

IMPORTANT : elle classe les emplois et non pas les salariés.

Une **fiche descriptive d'emploi (FDE)** doit être rédigée en français **pour chaque emploi**, en détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Chaque **FDE** sera cotée par le biais d'une méthode unique et grâce à des outils définis de manière paritaires. Une **grille commune** permettant de positionner tous les emplois, de l'ouvrier qualifié jusqu'au directeur, sera mise en œuvre.

Quels sont les atouts de cette nouvelle classification ?

ATTRACTIVITE

Une **meilleure lisibilité** des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.

EQUITE

Un **classement de l'emploi et non du salarié** : tous les salariés qui occupent un même emploi ont le même classement.

ROBUSTESSE

la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un **réexamen** à l'occasion de l'entretien professionnel.

SIMPLICITE

Une **méthodologie faite d'outils et d'étapes** qui facilite la démarche globale de classification, et une lecture facile du classement et des niveaux de salaires minimaux conventionnels.

TRANSPARENCE

Un système dont **les règles de fonctionnement sont claires et connues de tous** ; la consultation du salarié sur la fiche descriptive de l'emploi occupé ; la communication au salarié du classement de son emploi et, à sa demande, de la cotation pour chaque critère ; un outil compréhensible et accessible à tous.

Comment fonctionne le nouveau système de classification ?

La cotation d'un emploi se fait grâce à une méthode et des outils définis de manière paritaire avec l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche Métallurgie, à partir de l'organigramme de l'entreprise et de la fiche descriptive d'emploi.

6

critères classants :

- **complexité**
- **connaissance**
- **autonomie**
- **contribution***
- **encadrement**
- **communication**

*Juge les champs d'actions, les responsabilités et l'impact de décisions.

Chaque critère sera évalué à partir de la **FDE** et fera l'objet d'une note de 1 à 10.

Définition des 6 critères classants :



La complexité de l'activité :

Définition :

Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine :

- Nature/degré/diversité des difficultés techniques
- Réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre



Les connaissances :

Définition :

Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.

Ce critère combine :

- Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi
- Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi



L'autonomie :

Définition :

Latitudo d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associée.

Ce critère combine :

- Latitudo d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions
- Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions



La contribution :

Définition :

Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

Ce critère combine :

- Responsabilité : apport, influence, conséquence attendue des actions et décision sur l'activité
- Périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi



L'encadrement-coopération :

Définition :

Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management /coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

Ce critère combine :

- Encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipe avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel
- Coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
- Appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé



La communication :

Définition :

Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

Ce critère combine :

- Nature de la communication : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion
- Nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité

Référentiel commun permettant de coter chaque critère

Degrés	<u>Complexité de l'activité</u>	<u>Connaissances</u>	<u>Autonomie</u>
10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats
9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats
8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats
7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/ moyens avec validation sur demande
6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers
5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers
4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent

<u>Contribution</u>	<u>Encadrement - Coopération</u>	<u>Communication</u>	Degrés
L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés	10
L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques	9
L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés	8
L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs	7
L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités	6
L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/ supervision/ coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/ concertés avec des interlocuteurs à impliquer	5
L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation	4
L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs	3
L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat	2
L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	<i>Coopération ponctuelle</i>	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples	1

La fiche descriptive d'emploi (FDE)

Elle comporte à minima :

- ✓ La nature et le périmètre des responsabilités exercées
- ✓ Les activités significatives
- ✓ Les relations de travail

Les compétences requises à la tenue de l'emploi et à l'autonomie sont facultatives.

La fiche descriptive d'emploi est **communiquée en français** et remise aux salariés, elles ne doivent pas contenir d'acronyme.

Elle est revue, si besoin, dans le **cadre de l'entretien professionnel**.

Avec le référentiel d'analyse, elle constitue **un outil de base pour l'évaluation de l'emploi**.

Lorsque plusieurs niveaux sont possibles pour un même intitulé d'emploi, elle précise les spécificités pour chaque niveau.

Emploi :

Métier :

Activités/Process :

Code emploi :

Postes associées :

Nature et périmètre des activités exercées	
Activités significatives	
Autonomie et latitude d'action	
Principales Relations de travail	
Compétences requises à la tenue de l'emploi	

Niveau 2 le cas échéant	
Activités additionnelles	
Compétences supplémentaires	

Exemple de FDE (non contractuel)

La cotation de l'emploi

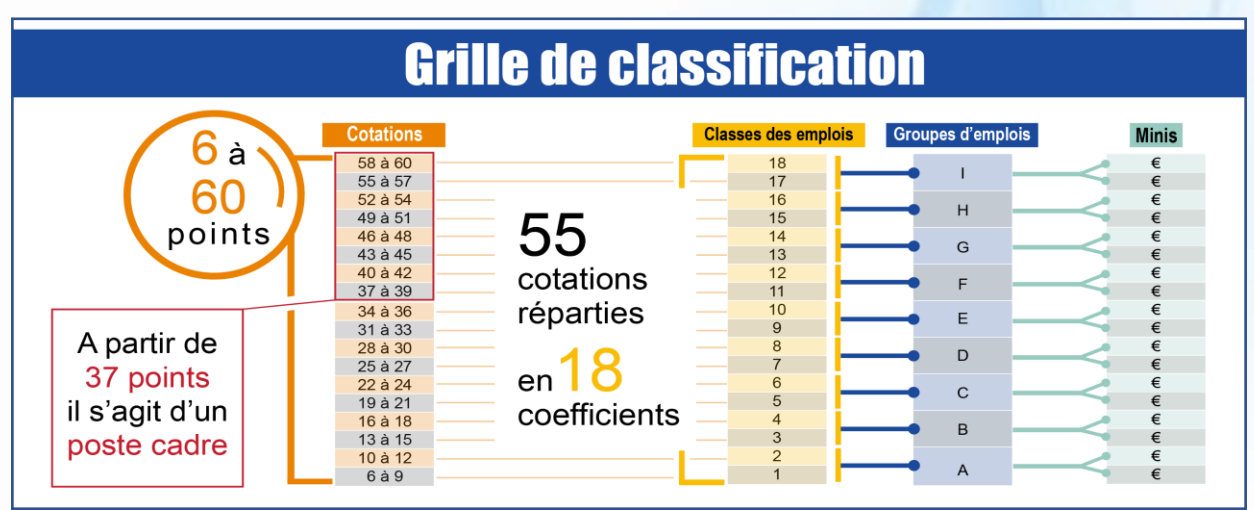
Chaque emploi est coté sur la base de sa FDE et du référentiel d'analyse.
 Pour chaque critère, l'emploi est positionné sur le degré d'exigence le plus approchant.
 Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.
 Chaque critère donne un degré d'exigence dont la valeur est entre 1 et 10.
 L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Les points sont compris entre 6 et 60.
 Chaque salarié sera informé de la cotation de son emploi qui sera visible sur le Bulletin de Salaire de janvier 2024

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets stratégiques visant à anticiper des décisions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances ou leur révélation	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la strate de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs économiques clés
Degré 9	Elaboration de programmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et mobilisation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adoption des moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et ajustements avec des acteurs majeurs et diversité
Degré 7	Analyses nécessitant la mise en œuvre de méthodes ou de processus nécessitant la mobilisation de connaissances spécialisées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la résolution de l'adhésion/compréhension dans un contexte d'intérêts divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques complexes	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appropriation individuelle et/ou la coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et ajustement avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répétés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/éviter les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des orientations partiellement orientées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appropriation individuelle et/ou la coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite l'ajustement des intérêts des différents acteurs
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, application et traitement de méthodes variées, mise en œuvre de méthodes spécifiques répétitives à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles approfondies pratiques	L'emploi requiert d'adapter des actions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions opérationnelles produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités simples, identification des anomalies, mise en œuvre de méthodes répétitives	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles approfondies pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des actions identifiées sous contrôle régulier	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'établissement des relations des différents acteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de complémentation	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des actions identifiées sous contrôle régulier	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	d'explorer des activités	L'emploi nécessite la coopération des différents acteurs
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, traitement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples préétablies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

En fonction du résultat de la cotation, le classement de l'emploi est désigné par la lettre du groupe d'emploi et le numéro de la classe dont cet emploi relève.

À partir de 37 points, les emplois sont considérés des emplois cadres (classe 11 et du groupe F).

Cotation = 35



Certifications et diplômes (article 61.2 de la convention collective)

Il est rappelé que seule l'analyse de l'emploi tenu permet l'affectation du degré d'exigence pertinent.

Néanmoins, à titre purement indicatif et uniquement pour le critère « connaissances », un tableau de correspondance permet de rapprocher un niveau de certification requis par l'emploi à un degré d'exigence.

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation (abrogé 1 ^{er} janvier 2019)	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT...)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	V (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Niveau de connaissance et emploi tenu (article 62.5 de la convention collective)

Lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de **niveau 7 du cadre des certifications professionnelles**, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe emplois **F11**.

De même, lorsque l'offre mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de **niveau 5 du cadre des certifications professionnelles**, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe emplois **C6**.



VSF

Renault
GroupCONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE

Pour des emplois d'avenir



HYVIA

Quelles conséquences pour les salariés ?

Si l'attribution de la Fiche Descriptive d'Emploi et la cotation relèvent de la **responsabilité de l'employeur**, les salariés sont associés à la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Ils ont **un droit de regard** sur leur FDE et peuvent demander des explications sur la cotation de leur emploi, **critère par critère**.

L'information aux salariés est prévue au cours du **4^{ème} trimestre 2023**. A réception de leur FDE et de sa cotation, les salariés auront **1 mois** pour demander des explications afin que la mise en place soit effective au 1^{er} janvier 2024.

L'accord de branche prévoit de **maintenir les droits** des salariés au moment du passage à la nouvelle classification. Cela passe par une **garantie de maintien de salaire** et par une garantie de **maintien des dispositions conventionnelles des cadres**, quel que soit le nouveau classement de l'emploi.

Les fiches d'emploi **doivent être** régulièrement **mises à jour**, en particulier lors de l'entretien professionnel. En cas **d'évolution significative et durable** du contenu d'un emploi, celui-ci doit faire l'objet d'une nouvelle cotation. Il est donc possible de changer de classification en restant à son poste si celui-ci s'est enrichi, notamment par le biais de la formation.

La nouvelle classification **doit renforcer les échanges** sur le contenu des emplois entre les salariés et leurs managers, et rendre les parcours professionnels plus lisibles.



VSF

**Renault
Group****CONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE**

Pour des emplois d'avenir



HYVIA

Foire aux questions !

Pourquoi la classification évalue-t-elle l'emploi occupé et non le salarié ?

Aucune classification n'évalue les salariés. C'est le principe même d'une classification de définir une hiérarchie des emplois. Tous les salariés occupant un même emploi doivent avoir une classification identique.

La reconnaissance des qualités des salariés se fait avec d'autres outils comme les augmentations de salaire, les primes et autres incitations.

Un salarié compétent, qui se forme, pourra bien entendu se voir proposer des emplois de meilleurs niveaux au fil de sa carrière. Sa classification évoluera alors naturellement.

A contrario, les efforts, les connaissances, les diplômes, etc., ne seraient pas reconnus si tous les salariés ne devaient progresser que par la seule ancienneté.

Aujourd'hui un diplôme d'ingénieur garantit d'être Cadre : est-ce encore vrai demain ?

Il est faux d'affirmer qu'un diplôme d'ingénieur « garantit » d'être Cadre.

La convention collective des Ingénieurs et Cadres de 1972 stipule qu'elle s'applique en particulier aux « ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ».

Il faut donc que l'emploi proposé soit immédiatement ou à court terme un emploi d'ingénieur. Si un salarié ingénieur accepte un emploi de technicien, il sera considéré comme Technicien et non comme Cadre.

Ce sera vrai demain comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

Y aura-t-il toujours des « Cadres » ?

Bien sûr ! Le statut « Cadres » est garanti par des accords nationaux interprofessionnels qui dépassent la seule branche de la Métallurgie. La nouvelle classification de notre branche définit le coefficient à partir duquel un poste sera de statut « Cadres » (pour être précis, à partir de la classe F11 de la nouvelle grille qui comprend 18 niveaux). Demain, comme hier, il existera des dispositions différentes suivant les catégories de personnel. Dans certains cas, les nouveaux textes aligneront même des clauses applicables aux AMTDA* sur celles des Cadres. Par exemple, la CFE-CGC plaide pour que certaines dispositions « Cadres » soient élargies à des personnels AMTDA exerçant des responsabilités particulières, telles que les règles de mise en place d'une délégation de pouvoir.

*AMTDA : Agents de Maitrise, Techniciens, Dessinateurs et Administratifs



VSF

**Renault
Group**CONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE

Pour des emplois d'avenir



HYVIA

Mon coefficient sera-t-il pris en compte pour mon nouveau poste ?

Non il n'y a pas de rapport avec le coefficient actuel et la nouvelle classification. La nouvelle convention collective classe un emploi. Il n'y a pas de rapprochement fait entre la classification actuelle et la classification de la nouvelle convention collective.

N'y aura-t-il plus de progression à l'ancienneté ?

Le changement de coefficient devrait déjà se justifier par un changement d'emploi. En pratique, il est assez fréquent que des salariés bénéficient d'une promotion sans changer d'emploi. Ceci est d'autant plus facile que les définitions actuelles des coefficients sont assez imprécises et permettent une large interprétation sur la valeur d'un emploi. Beaucoup de salariés n'ont même pas de fiche d'emploi. En ce sens, les dispositions de la nouvelle classification sont nettement plus rigoureuses et plus claires.

Demain, il ne sera plus possible de changer de coefficient si la fiche descriptive d'emploi n'évolue pas. Car toutes celles et ceux qui ont une même fiche d'emploi doivent, par définition, bénéficier du même coefficient. Des salariés plus jeunes pourront bénéficier du même coefficient que des salariés plus âgés s'ils sont sur le même emploi. Ils pourraient donc progresser plus vite. Mais, bien entendu, la différence d'expérience justifiera toujours une différence de salaire. Les promotions exigeront un changement d'emploi ou un enrichissement formalisé de la fiche d'emploi. La transparence, par la hiérarchie, sur les critères retenus pour faire évoluer cette fiche, est due au salarié.

Ma classification évolue-t-elle si ma charge de travail évolue ?

La charge de travail n'est pas un critère pour changer de coefficient si les activités sont les mêmes. Mais cela peut conduire à une augmentation du salaire ou à des primes afférentes. En revanche, si l'augmentation de la charge est due à des activités nouvelles, celles-ci doivent être ajoutées dans la fiche descriptive d'emploi. Sur cette base, une nouvelle évaluation de l'emploi doit être faite, pouvant conduire à une promotion.



VSF

Renault
Group

CONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE

Pour des emplois d'avenir



HYVIA

En conclusion...

Si vous lisez ces lignes, c'est le signe que notre syndicat **la CFE-CGC** a atteint l'objectif qu'il s'était fixé : **capter votre attention** en apportant les réponses nécessaires liées à la mise en place de la classification de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Comme vous pouvez le constater, celle-ci va **bouleverser** complètement la cotation de nos emplois.

VOUS ALLEZ TOUS ETRE CONCERNES !

La **CFE-CGC** pense qu'il est important d'accompagner les salariés dans ce changement.

Nous souhaitons une transition efficace vers ce nouveau système, c'est pourquoi **vos représentants CFE-CGC ont été formés** dans le but de vous éclairer et vous apporter leurs conseils.

Si vous avez des questions sur la Nouvelles Convention Collective de la Métallurgie, la cotation, les coefficients, votre fiche descriptive d'emploi, **contactez-nous !**

Rejoignez la



CFE CGC

RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI

www.cfecgc-intercentre-renault.fr

