

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

Focus sur le déploiement



RAPPEL DU CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT INITIAL :

OCTOBRE :

- ✓ Information dans les différents médias internes.
- ✓ Réunion d'UET en S42 ou 43.
- ✓ Information des collaborateurs si passage sur un emploi cadre.
- ✓ Accès au Job Catalog on line.

NOVEMBRE / DÉCEMBRE :

- ✓ Échange entre les managers et les collaborateurs sur le contenu de la FDE et la classification.
- ✓ Formation des managers sur le processus vie série, évolution pro et information auprès des collaborateurs.

JANVIER 2024 :

- ✓ Entrée en vigueur.
- ✓ La classification retenue apparaît sur la fiche de paie de janvier.
- ✓ Le salarié peut contester sa classification.

La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC a signé en février 2022 le texte de la nouvelle convention collective.

La section CFE-CGC de Renault Sandouville a pour sa part accueillie favorablement ce texte porteur d'évolution.

Quels sont les atouts de cette nouvelle classification :

- **Attractivité de la branche Métallurgie :** Une meilleure lisibilité des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.
- **Simpleté :** Une méthodologie faite d'outils et d'étapes qui facilite la démarche globale de classification et une lecture facile du classement et des niveaux des salaires minimaux conventionnels.
- **Équité :** Un classement de l'emploi et non du salarié, cela signifie que tous les salariés qui occupent un même emploi, qui réalisent les mêmes tâches et activités ont le même coefficient
- **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.
- **Robustesse :** La fiche descriptive de l'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

Nous faisons l'amer constat d'un déploiement trop tardif de Renault obligeant la direction à mettre en place une équipe projet, ce manque de moyens dégrade le climat social déjà fragile du site et la crédibilité des managers.

La Direction doit maintenant agir !

CONTACT

CFE-CGC Renault Sandouville
Tél : 01 76 82 18 53 – 01 76 82 16 00
Mail : cfec-cgc.sandouville@outlook.fr

INTERROGATIONS DES SALARIES



Les salariés nous interpellent au quotidien sur les points suivants :

- Une FDE différente pour un emploi similaire !
- Managers non formés à la classification !
- FDE non disponibles dans le Job-Catalog !
- Plusieurs FDE pour un emploi exercé !
- Non prise en compte de **l'ensemble** des activités significatives !
- Certains salariés concernés par un passage cadre n'ont pas été informés !
- L'incapacité d'expliquer aux salariés la reconstitution du salaire lors d'un passage cadre !
- L'incapacité d'expliquer la reconstitution du SMH avec la fiche de paie actuelle !
- Manque d'explications concernant le calcul de l'ancienneté !
- Manque d'explications concernant le calcul des allocations semestrielles
- ...



FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA CFE-CGC

La section CFE-CGC de Sandouville regrette le manque de transparence et de communication de la direction et invite les salariés à suivre les conseils suivants :

En cas d'incompréhension sur le contenu de sa FDE ou de son niveau de classification et après en avoir échangé avec son N+1 :

- Faire une demande écrite par mail à son N+1 en demandant à rencontrer son RH de proximité afin que celui-ci présente la FDE ainsi que les critères classants définissant le niveau de classification.
- **La demande écrite auprès de votre N+1 est un élément de traçabilité comme quoi le salarié a demandé des explications à son employeur.**
- **Le RH de proximité est dans l'obligation de fournir les éléments de compréhension aux salariés.**

La classification de l'emploi

Le référentiel d'analyse

L'échelle de classement

Charge de communication

Titulaire de la charge de communication

Description de l'emploi

1. Description de l'emploi

2. Description de l'emploi

3. Description de l'emploi

4. Description de l'emploi

5. Description de l'emploi

6. Description de l'emploi

7. Description de l'emploi

8. Description de l'emploi

9. Description de l'emploi

10. Description de l'emploi

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement/Coopération	Communication
Degré 10						
Degré 9						
Degré 8						
Degré 7	7					
Degré 6		6	6	6		
Degré 5				5	5	
Degré 4						
Degré 3						
Degré 2						
Degré 1						

Cotation = 35

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
38 à 35	18	
37 à 37	17	I
32 à 34	16	
40 à 31	15	II
40 à 40	14	
42 à 41	13	G
40 à 42	12	
37 à 39	11	F
38 à 38	10	
37 à 33	9	E
38 à 30	8	
38 à 27	7	D
32 à 34	6	
38 à 21	5	C
38 à 18	4	
32 à 18	3	B
38 à 13	2	
8 à 8	1	A

Décrire les emplois



Coter les emplois



Classer les emplois

Les élus CFE-CGC sont à la disposition des salariés pour les accompagner dans ce dispositif. Il est impératif de remonter tous les dysfonctionnements avant la mise en place au 1^{er} janvier 2024.

Chaque salarié est en droit de demander le détail de sa cotation critère par critère d'après le référentiel d'analyse

L'employeur doit vous communiquer la classification de votre emploi (FDE + classement).
Chaque salarié est en droit de demander le détail de sa cotation critère par critère d'après le référentiel d'analyse.

Prime d'ancienneté

Au 1^{er} janvier 2024, la nouvelle convention de la métallurgie ainsi que l'accord Renault Group en résultant s'appliquent, et par conséquent le nouveau calcul de la prime d'ancienneté. Comme précédemment, cette prime n'est attribuée qu'au personnel non-cadre (mini 3 années d'ancienneté) et est versée chaque mois.

Valeur de la prime = Année d'ancienneté x Valeur du point x Taux classe emploi

- Année d'ancienneté : de 3 ans à 18 ans d'ancienneté, le multiplicateur égal au nombre d'années révolues est appliqué.
- Valeur du point : **6 euros**, mais négociable lors des NAO.
- Taux de classe emploi : lié à la classification de sa FDE.

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux (%)	1,26	1,39	1,52	1,69	1,91	2,13	2,26	2,52	2,87	3,3

En cas de baisse du montant de la prime d'ancienneté à l'application de la nouvelle formule de calcul, la convention et l'accord Renault Group prévoient un mécanisme de garantie. Celle-ci couvrira la différence entre le montant de la prime calculé au 31/12/2023 et celui de début 2024.

Le montant de la garantie pourra diminuer si et seulement si l'ancienneté acquise augmente, cela jusqu'à la disparition de l'écart (la garantie n'est pas impactée par les AGS et AI).

Allocation Semestrielle

Appointement mensuel x 6,1% x nombre de mois du semestre considéré

Elle est toujours versée en 2 fois dans l'année, uniquement pour les non-cadres (juin et novembre).

Le taux de 6.1% pourrait être revalorisé dans le cadre des NAO.

Si l'application de cette formule avait pour effet de diminuer le montant de l'allocation perçue en 2023, il est prévu d'intégrer l'écart constaté dans le salaire de base pour qu'aucun salarié ne voit sa rémunération baisser.

Le Salaire Minimum Hiérarchique - SMH

Le **SMH** est instauré au niveau national, au profit des salariés de la branche de la métallurgie. Il correspond à une garantie minimale conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut être rémunéré.

Les éléments à inclure dans l'assiette de comparaison avec le SMH sont :

- Le salaire de base.
- Les avantages en nature (voiture, logement, ...)
- Les heures supplémentaires contractuelles
- Les primes conventionnelles hors prime d'ancienneté.
-

BAREME UNIQUE DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES à partir du 1^{er} janvier 2024

Groupes d'emplois	Classe d'emploi	€
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

Pour rappel : La CFE-CGC a signé un avenant en juillet 2023 pour l'augmentation des salaires minima.

Ex : E9 ➡ passage de 28400€ à 30500€



RETROUVEZ NOS ACTUS SUR L'APPLI CFE-CGC GROUPE RENAULT

www.cfecgc-intercentre-renault.fr