

CONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE

UN DÉPLOIEMENT ENCORE PERFECTIBLE

LES CHIFFRES

+ 1000

C'est le nombre de personnes qui se verront positionnées sur un emploi cadre.

+ 0

Aucun salarié ne passera d'un statut cadre vers un statut non-cadre.

+ 3000

C'est le nombre de salariés qui verront leur rémunération repositionnée par rapport au Salaire Minimum Hiérarchique.

+ 1035

C'est le nombre total de FDE déployées (en tenant compte des fiches à plusieurs niveaux).

Lors de la commission paritaire du 23 novembre, la CFE-CGC est intervenue pour clarifier certains dysfonctionnements et réclamer des avancées pour améliorer le déploiement auprès des salariés :

La CFE-CGC réclame que la FDE (Fiche Descriptive de l'Emploi) ainsi que la cotation sur laquelle le salarié sera affecté, soient communiquées de manière **individuelle avant la fin de l'année**. Beaucoup d'entre vous nous ont interpellés sur un déploiement très hétérogène.

La CFE-CGC souhaite également la mise en place dès janvier 2024 d'un processus « vie série » paritaire.

Nombre de salariés se posent la question sur le caractère définitif de la cotation, du libellé ou encore de la description de leur fiche emploi. Un processus clair et transparent de gouvernance doit être mis en place.

La CFE-CGC demande aussi que la communication soit amplifiée auprès des salariés mais également auprès des managers afin que l'échange durant la campagne d'entretien individuel qui débutera le 15 janvier prochain puisse être le plus fluide possible.

Il est primordial que l'accompagnement des managers soit du meilleur niveau tant les sollicitations sont fortes.

DERNIERE MINUTE !

La direction convoque une commission paritaire EXTRA le 29/11 afin de répondre à nos revendications !



VERS UN SYSTÈME PLUS SIMPLE POUR TOUS...

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS EN SYNTHÈSE

Avant janvier 2024

- › Obligation de diplôme à l'entrée (CAP, BAC Pro, BTS..)
- › Des tests de connaissances EAI/ECG/Langues
- › Aucune Fiche d'emploi (FDE) décrite
- › Une filière unique pour tous les emplois de production
- › Des Formations obligatoires (blocs) pour évoluer
- › Des durées mini sur chaque coefficient pour pouvoir évoluer
- › Des évolutions inter-filières très rigides
- › Des barèmes à respecter pour pouvoir évoluer
- › Des différences de rémunération entre les territoires
- › Des coefficients différents sur un même poste

Après janvier 2024

- › Pas d'obligation de diplôme (expérience /certification équivalente)
- › Fin des tests de connaissances et des promotions bloquées
- › 100% des fiches d'emplois décrites et accessibles à tous
- › Des FDE prenant en compte les spécificités des filières métiers
- › Des formations, si besoin, pour avoir les compétences nécessaires
- › Pas de durée mini ou maxi au sein des emplois
- › Des possibilités d'évolutions inter filières/inter métiers
- › Fin des barèmes, et des plafonds
- › Une seule échelle de salaires minima, identique pour tous
- › Même niveau d'emploi, même classement

ET POUR LES CADRES...

ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION

Ce qui ne change pas en 2024

- › La structure de rémunération.
- › Les modalités de calcul de la part variable.
- › Les modalités de révision du salaire fixe.
- › Les modalités d'évaluation de la performance.

Ce qui change en 2024

- › Un Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) par classe d'emploi.
- › Fin des statuts cadres (I/II/IIIA/ IIIB/ IIIC / HC SUP).
- › Fin du prérequis de l'anglais pour les emplois cadre.

FOCUS SUR LA PART VARIABLE



La variable est attachée au salarié et non plus uniquement au positionnement. Le % attribué au salarié est **ACQUIS. Celui-ci pourra évoluer en fonction de la performance, de l'expérience du salarié, tout en exerçant le même emploi.**

Ex : un jeune cadre sur un emploi F11 aura une part variable à 6%. Son collègue qui occupe le même emploi depuis 10 ans pourrait avoir une part variable à 8% ou plus en fonction des critères d'attribution.

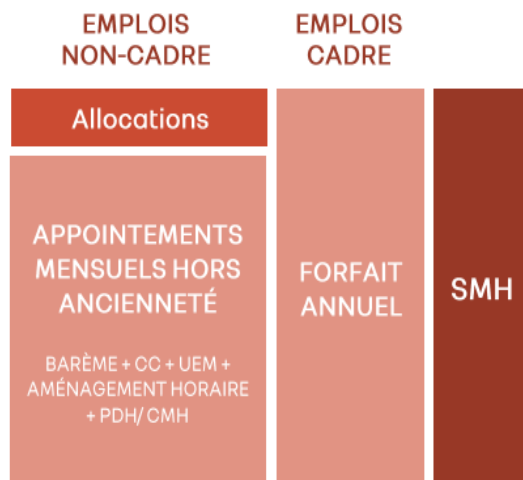
LE SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE – SMH

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

Groupes d'emploi	Classe d'emploi	SMH
I	18	88 400
	17	77 090
H	16	67 600
	15	61 100
G	14	57 070
	13	52 000
F	12	47 710
	11	45 370
E	10	33 700
	9	30 500
D	8	28 450
	7	26 400
C	6	25 550
	5	24 250
B	4	23 400
	3	22 450
A	2	21 850
	1	21 700

SMH intégrant la majoration de 30%

Les éléments à inclure :



Aucune rémunération variable n'est à prendre en compte dans l'assiette de comparaison

PRIME D'ANCIENNETÉ

Nouveau mode de calcul à compter du 1^{er} janvier 2024 :

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.

CHANGEMENTS HISTORIQUES

La nouvelle convention collective s'appliquera au 1^{er} janvier 2024. Celle-ci entraîne des changements d'une ampleur inédite depuis 60 ans. Voilà pourquoi la CFE-CGC travaille et négocie un nouveau socle social commun en veillant à ce qu'aucune des catégories professionnelles ne soient lésées, même si nous sommes un syndicat catégoriel.

Les sujets concernant la rémunération et la reconnaissance sont une source importante d'irritants sociaux. Certains surfent dessus, l'équipe CFE-CGC, elle, est à vos côtés pour vous accompagner, vous représenter et défendre vos intérêts.

La CFE-CGC a demandé et obtenu que la revalorisation des SMH se fasse dès janvier pour les salariés nouvellement affectés sur un emploi cadre afin de valoriser le changement de statut !

Nous demandons que l'ensemble des salariés concernés par un impact lié au SMH, quel que soit le statut, voient leur salaire revalorisé en janvier 2024 !

Pour rappel : la convention prévoit en théorie une revalorisation à FIN 2024...



Veillez trouver toutes nos vidéos pédagogiques sur le sujet via notre application ou sur les réseaux sociaux.



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

www.cfecgc-intercentre-renault.fr