

# La CFE-CGC vous accompagne pour la compréhension de l'EDCM

## LES CHIFFRES

+ 1000

C'est le nombre de personnes dont le statut évolue vers 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).

## Un déploiement encore perfectible

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



## LA CFE-CGC A OBTENU DES AVANCÉES SUR LE DEPLOIEMENT

**DEMANDE CFE-CGC :** La FDE (Fiche Descriptive de l'Emploi) ainsi que la cotation sur laquelle le salarié sera affecté, doivent être communiquées de manière individuelle **avant la fin de l'année.**

**RÉPONSE DIRECTION :** La FDE attribuée à chaque salarié ainsi que la cotation associée seront notifiées dans « MyPeopleDoc » **Mi-Décembre.** Un lien associé renvoyant vers le job catalog sera également disponible.

Pour les salariés n'ayant pas accès au coffre-fort électronique, un courrier ad hoc leur sera envoyé.

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

**RÉPONSE DIRECTION :** Une présentation sera faite au **plus tard en JANVIER** aux membres de la commission paritaire quant à la mise en œuvre d'un **comité de gouvernance** permettant la gestion des évolutions des FDE en vie série.

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 et la crédibilité des managers.

### Contacts

CFE-CGC RENAULT Ile De France

VSF : 07 69 32 56 35

Guyancourt : 06 21 31 31 84

CTL : 01 76 87 73 07

Le Siège : 06 43 28 03 39

**Ne vous trompez pas de syndicat.**

**La CFE-CGC est leader dans bien des domaines dont celui-là.**

**Nous nous formons depuis le début sur cette nouvelle convention collective qui est le grand changement qui nous impacte tous.**



## LA CERTIFICATION C'EST QUOI !

Vos élus ont fait des formations sur l'EDCM au centre de formation de la CFE-CGC et ils ont ensuite passé une certification.

Signe de la valeur de cette certification, l'examen se déroule dans les locaux de l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie - syndicat patronal en charge de la Métallurgie) et il est validé par l'UIMM.

Depuis plusieurs mois vos élus vous accompagnent et organisent des ateliers d'échanges pour les questions réponses sur la nouvelle convention collective.

Pour **Guyancourt** en octobre, 5 teams ont eu lieu avec une moyenne de 80 salariés connectés à chaque fois - 4 élus certifiés

Pour **VSF** en novembre 5 rendez-vous en mix présentiel et teams. 20 à 30 salariés présents à chaque fois - 1 élue certifiée

Pour **Lardy** au retour des congés d'été, 1 rendez-vous a eu lieu avec 20 participants. 1 élu en cours de certification.

Pour **le Siège**, les ateliers vont commencer en décembre, en teams.

1 élu en cours de certification.



Ne pas hésiter à solliciter vos élus pour toutes vos questions.

Cela peut être fait par teams, email ou téléphone. Un rendez-vous pourra vous être proposé.

## 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.

# PRIME D'ANCIENNETÉ

Au 1<sup>er</sup> 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 HIÉRARCHISÉ - 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.

Groupes d'emploi	Classe d'emploi	SMH
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

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

SMH intégrant la majoration de 30%

EMPLOIS NON-CADRE	EMPLOIS CADRE
Allocations	
APPOINTEMENTS MENSUELS HORS ANCIENNETÉ	FORFAIT ANNUEL
BARÈME + CC + UEM + AMÉNAGEMENT HORAIRE + PDH/CMH	SMH

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

## DES CHANGEMENTS HISTORIQUES

La nouvelle convention collective s'appliquera au 1<sup>er</sup> 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, soient revalorisés en janvier 2024 !

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

# LES PRINCIPALES QUESTIONS POSÉES PAR LES SALARIÉS

- **Je ne suis pas d'accord avec le contenu de ma FDE, de sa cotation ou de la classification que l'on m'a attribué.**

J'informe mon manager de mon interrogation sur le contenu de mon emploi, il en informera le RRH qui se rapprochera de moi dans les meilleurs délais.

La cotation de l'emploi est de la responsabilité de l'employeur, les cotations ont été effectuées par des experts de la classification.

**Conseil CFE-CGC** : Envoyer en parallèle de votre entretien avec votre manager, un email à votre manager et votre RRH afin de demander l'explication de votre positionnement.

**Les réclamations en lettre AR pourront commencer le 31 janvier 2024.**

- **Si mon responsable me demande de faire des activités d'un autre niveau que ma fiche emploi ? Est-ce normal ? Puis-je demander à changer d'emploi ?**

Je peux échanger avec mon manager afin d'évaluer au mieux la nature de la situation (contenu, attendu, durée)

**Conseil CFE-CGC** : Pour favoriser la reconnaissance et les évolutions futures, il faut être vigilant aux objectifs donnés et qu'ils soient personnels, quantifiables et identifiables. Cela permettra de faire valoir vos compétences.

- **Comment savoir si ma FDE modifie ma rémunération**

Le nouveau classement de votre emploi doit respecter le salaire minimum indiqué sur la convention (SMH), avenant du 11 juillet 2023.

Voir l'encadré en pages centrales.

**Conseil CFE-CGC** : Envoyer un email à votre manager et votre RRH afin de demander l'explication détaillée du calcul de la rémunération afin de pouvoir avoir toutes les informations nécessaires à votre compréhension.

- **Mon chef m'a donné un avenant de contrat et me demande qu'il soit signé en 1 semaine.**

Un avenant doit être compris et peut difficilement être signé en 1 semaine. D'autre part avez-vous la FDE liée à cet avenant, comprenez-vous votre rémunération brute annuelle annoncée ?

**Conseil CFE-CGC** : Envoyer un email à votre manager et votre RRH afin de demander la FDE liée à cet avenant, la grille de cotation liée à la FDE et l'explication détaillée du calcul de la rémunération afin de pouvoir avoir toutes les informations pour signer votre avenant.

- **Je suis en filière expertise ou je suis sur 2 postes, vais-je avoir 2 FDE ?**

Le salarié ne peut être affecté que sur 1 emploi avec 1 seul classement. Il est normalement affecté à l'emploi le plus significatif.

**Conseil CFE-CGC** : Favoriser un échange avec votre manager pour :comprendre votre positionnement. Les compétences additives peuvent être demandées et être mentionnées dans vos objectifs (personnel, quantifiable et identifiable) afin de valider officiellement ces compétences pour les faire valoir lors d'une prochaine évolution d'emploi.

- **Savez-vous nous dire ce que devient le job-grading et comment seront faites la reconnaissance et l'évolution ?**

Le job-grading restera un outil pour les RH pour l'international. Il ne pourra plus être un levier en France.

**Conseil CFE-CGC** : Pour favoriser la reconnaissance et les évolutions futures, il faut être vigilant aux objectifs donnés et qu'ils soient personnels, quantifiables et identifiables. Cela permettra de faire valoir vos compétences.