



Convention collective de la métallurgie... vers un net recul social chez Renault Trucks ? (Acte 1, la rémunération)

Les premières réunions d'échanges sur la nouvelle convention de la métallurgie dont Renault Trucks dépend, qui a été négociée au niveau national et signée par la CFDT, FO et CFE/CGC se sont achevées à la fin du mois de d'avril. C'est cette convention qui sera la base des négociations de la direction pour la nouvelle convention d'entreprise et elle en a présenté les grandes lignes.

Pour **Sud Solidaires**, ça pourrait être un net recul social pour les salariés de l'entreprise dans bien des domaines, mais il reste la négociation interne à Renault Trucks pour ne pas tout perdre.

La disparition des coefficients, une usine à gaz !

Le principe est de classer l'emploi tenu et plus le salarié, avec un seul référentiel pour tous les emplois, qu'ils soient mensuels ou cadres. Il n'y aura pas de grille de correspondance entre le système actuel et le futur système. La direction évoque 700 fiches emplois à coter chez Renault Trucks ce qui ne correspond ni au nombre de postes de travail dans l'entreprise qui est bien plus élevés avec environ 7000 salariés, ni au nombre de métiers car là, cela semble beaucoup. Pour l'instant ces fameuses fiches sont en constructions et elles ne nous ont pas été présentées.

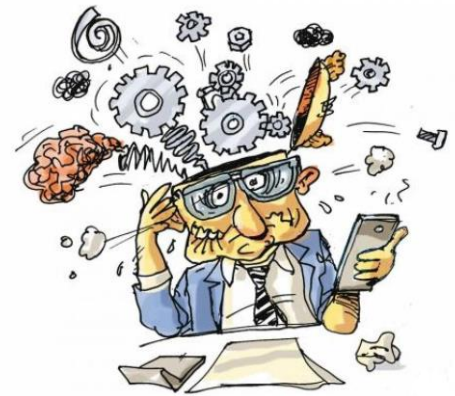
Ce que l'on sait déjà, c'est qu'il y aura 6 critères classants, complexité de l'activité, connaissance, autonomie, contribution, encadrement/coopération et communication. C'est 6 critères seront divisés en 10 degrés avec des définitions complexes et interprétables différemment selon les individus. Cette grille de critères et de degrés donnera une somme de points qui donneront la cotation de l'emploi de 6 points à 60 points.

Cette cotation servira aussi à déterminer la classe de l'emploi, divisée en 18 catégories, de 1 à 18, qui détermineront les 18 salaires minimum conventionnelles pour chaque classe d'emploi appelé Salaire Minima Hiérarchique (SMH) qui vont de 19 420 euros bruts (base 35 heures) pour la classe d'emploi 1 et 64 500 euros bruts (base 35 heures) pour la classe d'emploi 18. Ce barème indicatif pouvant être revu jusqu'en décembre 2023. Le barème serait applicable à partir du 1^{er} janvier 2024 et doit être revu cette année, puis revu annuellement, au cours de chaque premier trimestre. Les Salaires Minima Hiérarchiques sont fixés pour une année civile et pour la durée légale du travail. Il s'agit d'une garantie minimale conventionnelle de salaire, au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré.

Il reste un dernier classement d'emploi, toujours déterminé par le système de cotation de l'emploi de 6 à 60 points qui s'appellera groupe d'emploi échelonnés de la catégorie A (ouvrier 1^{er} niveau) à I (cadre dernier niveau) qui remplaceront les anciennes catégories sociaux professionnelles OUVRIER, ATAM et CADRE remplacées par 2 catégories, NON-CADRE et CADRE, ce dernier étant à partir du groupe d'emploi F.

Dans sa présentation la direction explique que les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2024 seront dans un système de cercles fermés garantissant les revenus et que les personnes identifiées à l'intérieur de ces cercles bénéficieront toujours d'un complément de rémunération selon les conditions d'attribution initiales.

Pour **Sud Solidaires** ce système ultra complexe est une aberration, personne ne va s'y retrouver, même si la direction évoque des garanties de ressources c'est bien pour les évolutions salariales futures de chacun que cela va poser problème sans parler des nouveaux embauchés, après le 1^{er} janvier 2024, qui seront eux directement dans le nouveau système.



Pour **Sud Solidaires**, le risque c'est que les salariés n'aient plus que les AGS et les AI en augmentations de salaires car ce sont les évolutions ou les changements des postes de travaux qui pourraient entrainer un changement de position mais ça n'arrive quasiment jamais. A ce niveau de discussion la direction n'a donné aucune information d'un éventuel système qui remplacerait les actuels coefficients.

Prime d'ancienneté, tous les salariés perdants ?

La prime d'ancienneté chez Renault Trucks était versée aux salariés non-cadre après 3 ans d'ancienneté, elle était variable selon les sites, certain étant sous la convention parisienne comme le site de Blainville sur Orne et d'autres sous celle de l'Ain/Rhône comme le site de Bourg en Bresse et Lyon. L'ancienne convention d'entreprise ajoutée un supra-conventionnel après 18 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté pour atteindre jusqu'à maximum 18% de prime.

A compter du 1^{er} janvier 2024, les conditions d'attributions seront d'appartenir aux groupes d'emplois A à E non-cadre et un déclenchement après 3 ans d'ancienneté, comme dans l'ancien système.

Le nouveau calcul se fera entre la valeur unique du point en euro négocié au niveau territorial, le taux en pourcentage selon la classe d'emploi et le nombre d'année d'ancienneté dans la limite de 15 ans. Cette formule de calcul donnera le montant mensuel de la prime en euro sur une base 35 heures.

Cette formule mathématique complexe fera inévitablement perdre de l'argent à chaque salarié de l'entreprise qui bénéficié de la prime d'ancienneté avec l'ancien calcul. Cette perte financière serait compensée par un dispositif transitoire et l'attribution d'un complément conditionné à plusieurs critères, le principal étant d'être salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023. Le complément serait alloué aussi longtemps qu'il n'aurait pas été rattrapé par le montant de la nouvelle prime d'ancienneté, dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024. Le complément ferait l'objet d'un versement mensuel, et devrait figurer sur une ligne à part sur le bulletin de paie.

Pour **Sud Solidaires**, plusieurs problèmes se posent, primo les nouveaux embauchés qui n'auraient pas le complément, ils ne seraient pas traités de la même manière que les anciens avec, selon les catégories et les conventions territoriales, de 30 à 50% de perte sur la prime. Secundo, ce nouveau système pourrait quasiment geler l'évolution de la prime pour les anciens embauchés car le temps que le nouveau système rattrape l'ancien il y aura eu de l'eau passé sous les ponts et ce temps perdu ne serait jamais rattrapé. D'autant plus que la prime d'ancienneté rentre dans le calcul pour les retraites.

Pour **Sud Solidaires**, ce système serait du perdant/perdant pour les salariés, quels qu'ils soient !

En conclusion, sur la partie rémunération, cette présentation est l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie. Dans les futures négociations de la convention d'entreprise qui se dérouleront prochainement, la direction devra sérieusement revoir sa copie sur tous les sujets.

Pour **Sud Solidaires, le plan du patronat est bien ficelé et l'arnaque est totale pour les salariés ! (à suivre acte 2, le temps de travail)**



Le 1^{er} juin 2023 aux élections professionnelles :

- VOTEZ pour un syndicat de lutte !
- VOTEZ pour un syndicat autonome !
- VOTEZ pour un syndicat indépendant !

VOTEZ **Sud Solidaires** Renault Trucks