



Nouvelle Convention collective de la métallurgie :

Cotez vous-même l'emploi dont vous êtes le héros !

Les sections du SM-TE
N° 207 16 juin 2022

Jamais si bien servi que par soi-même : plutôt qu'attendre passivement de recevoir la cotation de votre emploi, nous vous proposons de la réaliser vous-même en utilisant la grille au verso.

Nous vous informions dans notre tract n° 206 du 17 mai 2022 des impacts délétères sur les salariés de la nouvelle convention de la Métallurgie, signée par l'UIMM et les fédérations syndicales CFE-CGC, CFDT, FO.

En vue de l'application d'une cotation généralisée des emplois au 1^{er} janvier 2024, un plan de déploiement chez Renault a été présenté lors du CSE de Renault Guyancourt (Technocentre) le 19 mai 2022. La séance de questions de vos élus a été interrompue et reportée, sans date fixée à ce jour.

Dans sa communication *Déclic* du 16 mai 2022, Maximilien Fleury - DRH France Renault, défend l'entreprise par avance du reproche d'un « moins-disant social ».

Lisez-bien cet extrait, chaque phrase a son importance :

<< Q3. En parallèle de ces transformations au sein du groupe, la nouvelle convention collective de la Métallurgie entrera en vigueur en France le 1er janvier 2024. Quels sont les impacts pour notre cadre social et comment les ressources humaines préparent ce déploiement ?

M. F. – En effet, la nouvelle convention collective arrive et il va falloir faire évoluer nos modes de fonctionnement pour nous mettre en conformité. Elle remet complètement à plat la classification professionnelle des 1 500 000 salariés de la branche, afin que les emplois soient homogènes d'un employeur à l'autre.

Pour le Groupe, c'est surtout une formidable opportunité pour transformer notre cadre social et le rendre commun à tous les salariés en France. Et je tiens à souligner un point important dès maintenant : en aucun cas nous n'envisageons de moins-disant social. Notre objectif sera de maintenir et développer les acquis sociaux des collaborateurs tout en les homogénéisant >>.

On a envie d'y croire. Mais, en remplaçant la classification des salariés par une classification des emplois, la nouvelle convention collective fragilise de fait les salariés : nous ne serons plus valorisés « intrinsèquement », mais uniquement par la cotation de l'emploi où l'entreprise nous a affecté.

https://intranet.grouperenault.com/declic/post/actualites-france/vers-un-nouveau-cadre-social-commun-pour-tous-en-france-entretien-avec-maximilien-fleury/34861/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=vers-un-nouveau-cadre-social-commun-pour-tous-en-france-entretien-avec-maximilien-fleury

Les Directions engagent d'ores et déjà les cotations des emplois. Problème pratique : les premiers exercices de cotation des emplois divergent très vite par rapport aux qualifications des personnes qui le tiennent actuellement. Le « jeu » devient : comment agir sur les paramètres de la cotation pour sous-coter artificiellement les emplois.

Pour quoi faire ? A la cotation de l'emploi est associé un barème de rémunération. Le SM-TE vous laisse deviner la suite.

Faites vous-même la cotation de l'emploi dont vous êtes le héros

Soyez acteur, anticipez : faites la cotation de votre emploi en utilisant la grille de cotation au verso. C'est simple : sélectionnez le degré de chacun des 6 critères classants ; l'addition des degrés des 6 critères donne la cotation de l'emploi. Une info : l'articulation de la grille se situe autour de « 37 ». Emploi Cadre au-delà, non-Cadre en deçà.

Discutez-en entre collègues, et gardez-la précieusement pour argumenter auprès de votre hiérarchie et des Ressources Humaines, le jour où vous recevrez informatiquement la cotation de votre emploi.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 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	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
Degré 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	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
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'adaptation des moyens alloués 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 représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 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	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
Degré 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	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
Degré 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	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
Degré 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	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
Degré 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	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
Degré 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	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
Degré 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	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Nouvelle Convention Collective Métallurgie, page 62. https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2022/02/Convention_collective_nationale_de_la_metalurgie_2022_02_03.01.pdf

Vous appréciez le travail du syndicat SM-TE ? Rejoignez-le par votre adhésion.

L'adhésion à un syndicat professionnel fait partie du devoir d'état de tout salarié

Contact : 06.98.05.13.80 / API : FR TCR LOG 0 52 / sm-te@travaillonsensemble.org / [@SyndicatSMTE](https://twitter.com/SyndicatSMTE)

Siège social : 6 bis rue de la Paroisse, 78000 VERSAILLES

Cliquez Adhérez : www.travaillonsensemble.org

Cotisation de base 33 à 55 €/an