



Notre site: <https://ugict-rt.reference-syndicale.fr/>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

■ Fiche Emploi / Salaire: Comment ça marche ?

Décidemment la fiche emploi est le sujet du moment !! Vos écrits nous le confirment.

La préoccupation principale, maintenant que nous avons reçu notre fiche emploi et sa classification, est le lien qui existe entre cette classification et notre salaire

Tout d'abord quelques rappels sur la grille de salaire de la convention actuelle encore valable jusqu'au 31 Décembre.
Grille négociée et unique pour toutes et tous, à GTT, GTO, GTP, BA, BU. Cette remarque est très importante !!

POSITIONS Renault Trucks SAS	UIMM				Anciens Coefficients R.SAS
	Niveaux	Echelons	Indices	Positions	
21			O94	3C	
20			O93	3B	
19			O92	3A	
18			O91	2	
17	3		O90		395
16	5 3				365
15	5 2				335
14	5 1				305
13	4 3				290
12	4 2				275
11	4 1				260
10	3 3				240
9	3	2 Atam 1 Ouvriers			230
8	2 1				220
7	2 3				210
6	2 3				200-205
5	2	2 Atam 1 Ouvriers			195
4	2 1				185
	1 3				175
2	1 2				
1	1 1				

Cette grille classe **la personne**.

Elle est donc liée en 1er lieu au niveau d'étude puis à l'évolution des compétences par la formation, l'accroissement de l'expérience acquise, etc... Mais ce sont bien les caractéristiques liées à la personne qui sont évaluées et positionnent un salarié sur cette grille.

Avec cette grille il est par exemple très facile de comparer l'évolution de différents salariés et vérifier s'il y a un écart pouvant correspondre à une discrimination. Même diplôme, même ancienneté doivent amener à un salaire équivalent à quelques % près. Si l'écart s'avère trop important il y a lieu de se questionner. C'est de cette manière que la CGT intervient encore trop souvent pour l'égalité Femme / Homme par exemple.

Et bien maintenant cette grille oubliez la !!!

Elle disparaît et plus aucun système légal commun ne servira à suivre l'évolution de nos salaires !!!

A partir du 1er janvier 2024, la grille que l'on aura, sera quant à elle liée uniquement à l'emploi !!! .

Finis les seuils d'accueil en fonction du diplôme !

La nouvelle convention donne uniquement des Indications spécifiques relatives au critère « connaissances » (**Article 61.2** [lien](#)). Ces fameux critères qu'il est impératif de retrouver dans notre fiche emploi pour s'assurer de la justesse de la classification.

Et lisez comme cet article est bien écrit :

> Article 61.2

En vigueur étendu

Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Conformément aux dispositions de l'article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplôme prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles [L. 6113-1](#) et [D. 6113-19](#) du code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du code du travail et par l'article 2 du décret n° 2013-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) - Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) - Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) - Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) - (BTS, DUT)...	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) - (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) - (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

En fait seules les connaissances nécessaires à l’emploi sont cotées ! Pour le reste... on s’en fiche !
Belle manière de motiver les lycéens à poursuivre leurs études !
En résumé c’est la cotation des 6 critères, et uniquement elle, qui donnera le salaire minimum à chaque emploi.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
----------	--------------------------	---------------	-----------	--------------	-------------------------	---------------

Nous n’avons, à ce jour, aucune idée de se que seront les minimas salariaux de cette grille chez RENAULT Trucks

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Mini chez RT
58 à 60	18	I	???
55 à 57	17		???
52 à 54	16	H	???
49 à 51	15		???
46 à 48	14	G	???
43 à 45	13		???
40 à 42	12	F	???
37 à 39	11		???
34 à 36	10	E	???
31 à 33	9		???
28 à 30	8	D	???
25 à 27	7		???
22 à 24	6	C	???
19 à 21	5		???
16 à 18	4	B	???
13 à 15	3		???
10 à 12	2	A	???
6 à 9	1		???

Mais alors s’il n’y a plus de grille liée à la personne, comment sera gérée l’évolution de mon salaire ?

C’est tout simplement à la discrétion de la Direction, qui mettra en place des systèmes tous aussi iniques les uns que les autres.

- GTT: Ceintures de couleur, auxquelles s’ajoutent différents carrier path, IPE, grades, etc...
- GTP: les différents niveaux d’acheteurs
- GTO: ??
- BA: ??
- BU: ??

Que des systèmes unilatéralement décidés par la Direction, sans aucune concertation, et ce qui s’avère bien plus critique encore **aucun système commun**.

Donc en résumé ce nouveau système ne repose que sur de l’arbitraire et du bon vouloir de la Direction

1. Une fiche emploi rédigée sans concertation et ne reflétant pas exactement les activités réalisées et surtout ne permettant pas de distinguer clairement les critères à coter
2. Une classification totalement opaque envoyée personnellement et ce sans aucune explication détaillée de la cotation de chaque critère.
3. Des systèmes de suivi d’évolution de carrière très disparates ne permettant plus aucune comparaison

Prenons un exemple:

2 ingénieurs fraîchement diplômés embauchés, 1 chez GTO et 1 chez GTT, avec la convention collective actuelle:

- Même seuil d’accueil
- Evolution garantie sur les 1ères années
- Suivi de carrière lié à la même grille suivant leur montée en compétence, leur performance, etc...

Les 2 mêmes embauchés avec la nouvelle convention collective (applicable dès janvier 2024):

- Plus de seuil d’accueil
- 2 fiches emploi totalement différentes
- 2 classifications différentes. Quand on constate la pression sur les salaires à GTO, l’emploi pourrait se retrouver classer non cadre !!
- Plus de garantie d’évolution sur les 1ères années. Nous allons retrouver les vieilles habitudes « *pas d’AI cette année, trop jeune pas d’expérience* » et donc des décalages importants qui s’accumuleront.
- Suivi de carrière totalement différencié en fonction de 2 systèmes complètement différents

A votre avis quelle convention est la plus équitable et la plus juste?

Mais alors, pourquoi des Organisations Syndicales ont signé une telle Convention Collective ?
Ah ben ça, il faut leur demander !!

La **CGT** propose une grille liée à la personne avec des critères calculés et mesurables pour l’évolution de carrière (la grille CGT propose à minima un doublement du salaire au cours de la carrière). La reconnaissance de nos qualifications doit se faire par l’instauration de minima salariaux à l’embauche – selon le niveau de qualification initiale ou acquise par l’expérience – sur la base de la revendication **CGT** d’un Smic brut à 2 000 €.

1,6 fois le Smic soit 3 200 € bruts pour un bac+2 (BTS-DUT) 1,8 fois le Smic soit 3 600 € bruts pour un bac+3 (licence)

2 fois le Smic soit 4 000 € bruts pour un bac+5 (master, ingénieur) 2,3 fois le Smic soit 4 600 € bruts pour un bac+8 (doctorat)

POUR VOUS DEFENDRE ET CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIVEMENT
SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT ET À L'Ugict-CGT !!