



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>  
Nous écrire: [Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com](mailto:Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com)

## Au sommaire de ce numéro :

- Êtes-vous prêts à abandonner votre rémunération ?
- L' Ugict-CGT et Environnement
- Et l'avenir... si vous, vous en parliez !! (suite)

## Êtes-vous prêts à abandonner votre rémunération ?

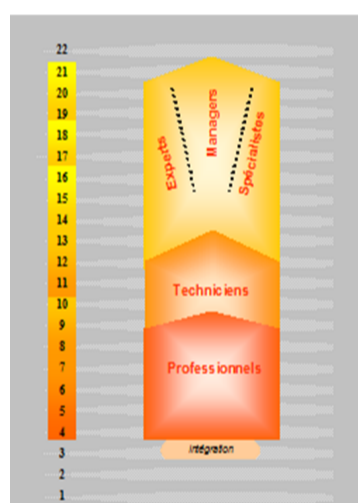
**Notre système de classification/rémunération est aujourd'hui construit sur un système relativement clair et commun. Il est basé sur des anciens coefficients RT SAS, eux même issus d'accords de branche métallurgie (Départementaux pour les ouvriers et techniciens et national pour les ingénieurs et cadres).**

Ces accords datent du début des années 70 et ce n'est pas un hasard. En 1968 les salariés en grève revendiquaient la mise en place d'un système plus égalitaire sur le salaire perçu à l'embauche, mais aussi sur toute la carrière.

Pas un hasard non plus car la population était de plus en plus diplômée. Elle voulait que les qualifications acquises durant leur formation soient reconnues et valorisées.

Aujourd'hui encore ces accords de la branche métallurgie (IUMM-Union des Industries Métallurgiques et Minières) sont notre référence commune multi-entreprises du milieu de la métallurgie.

Votre niveau de qualification (diplômes ou expérience via une VAE-Validation des acquis par l'Experience) à l'embauche est garantie par cette convention, qui stipule les seuils d'accueils. Le seuil d'accueil vous garantit un coefficient/échelon et un niveau de salaire. Vous ne pouviez théoriquement pas « rétrograder », le principe étant d'évoluer au sein de l'entreprise vers des échelons plus élevés en fonction de l'évolution de votre expérience qui augmente vos qualifications.



POSITIONS Renault Trucks SAS	UIMM				Anciens Coefficients RTSAS
	Niveaux	Echelons	Indices	Positions	
21			O94	3C	
20			O93	3B	
19			O92	3A	
18			O91	2	
17	5	3	O90	1	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			230
8	3	1 Ouvriers			220
7	2	3			210
6	2	3			200-205
5	2	2 Atam			195
4	2	1 Ouvriers			185
3	1	3			175
2	1	2			
1	1	1			

Le salaire est donc le **payement des qualifications** pour un temps de travail donné et mesuré, **liées à un individu**. Cet individu, pour tenir un certain poste, met donc en œuvre les qualifications qu'il a acquises.

Le corollaire est que les différentes filières diplômantes sont construites par l'évaluation des besoins en compétences et en qualifications que les salariés devront avoir acquises pour tenir les postes. Une fois cette évaluation faite le programme et le contenu de la formation diplômante est établi, et c'est le diplôme qui valide que les compétences et les qualifications ont bien été acquises.

Un poste requiert donc des qualifications déployées par la personne qui occupe le poste. C'est selon ce principe

que les RH doivent s'assurer que les postes de l'entreprise sont adaptés et en adéquation avec les qualifications des salariés. Et si besoin assurer les formations qualifiantes nécessaires aux salariés pour se « recalcr » sur les évolutions métiers.

Depuis quelques années, on assiste à une diversification/division de ce référentiel de classification; chaque entreprise impose son propre système, avec (exemple Positions RT SAS) ou sans correspondance avec notre référence actuelle UIMM. De nouveaux systèmes viennent brouiller les cartes, en proposant une **classification au poste**. Exemple, grade/IPE via Volvo, **voire encore d'autres référentiels d'évaluations à venir..**

De là à penser qu'il s'agit là d'une stratégie pour nous perdre, nous enlever nos repères communs, nous empêcher de comparer nos salaires, diviser pour mieux régner.. Il n'y a qu'un petit pas..

**La tendance est à cette nouvelle classification au poste.** Le danger est que lors d'une RCC par exemple (vous voyez de quoi nous parlons..), ou réorganisation, si vous êtes forcés à aller vers un poste moins bien « coté », **vous pourriez à terme vous voir imposer une classification et rémunération inférieures !**

**L'IUMM essaie de passer en force ce nouveau système de classification et donc de rémunération au poste, et ce dès 2022 ! Ceci au travers de nouveaux accords de branches, en négociation depuis déjà 4 ans ! L'IUMM joue l'usure en jouant la montre... Mr Fayette essaiera de nous endormir en nous disant qu'on est protégé par l'accord d'entreprise... Ce qui est faux, car un accord se dénonce à n'importe quel moment !**

En plus les jeunes embauchés le seront sous quel accord ? C'est la fin d'un système s'appliquant uniformément suivant l'entreprise de la métallurgie et donc un réel risque de « dumping » entre entreprises et donc entre salariés...

**Mais nous devons jouer la solidarité, protéger tous les emplois de la métallurgie,** pour nous (on ne sait jamais de quoi demain sera fait..), mais aussi pour tous les salariés, actuels et à venir (nos enfants !)

Nous devons défendre le système actuel, qui assure une rémunération à la qualification et à l'expérience !

**Soutenez/rejoignez la CGT dans ce combat !**

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT  
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens

## Ugict-CGT et Environnement

**Les élus Ugict-CGT souhaitent vous donner régulièrement des infos quant à nos actions en faveur de l'environnement au sein de votre CSE. Le monde doit changer, soyons tous moteur !!**

L'**Ugict-CGT** avait été force de propositions pour lancer les « Chéquiers verts » et nous avons été victimes de notre succès car il en a malheureusement manqué. Nous sommes fiers des choix que nous poussons au CSE, car ils correspondent bien à une demande des salariés sensibilisés aujourd'hui aux questions environnementales.

Lors du dernier CSE, nous nous sommes abstenus sur le vote d'achats de nouveaux bungalows à Argeles/mer. Nous nous en expliquons : nous souhaitons proposer aux salariés de nouveaux types de logements reprenant le genre du camping en le modernisant, tout en l'intégrant mieux dans la nature. Des tipis, des écolodges en toile et bois, des « maisons » éphémères et respectueuses de l'environnement, et tout un tas de nouvelles structures... Nous ne souhaitons plus proposer que des mobil homes, d'autant plus avec climatisation, contribuant une fois de plus au réchauffement climatique, et cela n'est pas forcément nécessaire dans une région ventée en bord de mer.

Faites nous aussi part de vos idées et souhaits pour votre CSE: [Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com](mailto:Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com)

**L'Ugict-CGT est très attentive aux enjeux environnementaux et au bien être des salariés mêmes pendant leurs vacances**

## Et l'avenir... si vous, vous en parliez ! (suite)

**Nous vous avons demandé dans notre lettre .info précédente vos avis, vos idées pour proposer une vision de l'avenir industriel de notre entreprise. La récente crise sur l'électronique montre que ce besoin, d'une stratégie construite, a tout son sens.**

Ces difficultés s'expliquent avant tout par une dépendance forte de l'ensemble des filières vis-à-vis de quelques très gros acteurs de la microélectronique. L'hyper-concentration du secteur sur un principal acteur lui donne la possibilité de faire la pluie et le beau temps. Le moindre incident à des répercussions énormes.

La stratégie pour aller vers les solutions de transport du futur est donc des plus importantes afin d'éviter d'aggraver ces dépendances géo-économiques.

### Que nous propose le groupe Volvo ?

Basculer rapidement d'une technologie centrée sur les moteurs thermiques et les énergies fossiles vers des moteurs électriques mus par différentes énergies propres: batteries, hydrogène, etc...

### Dire ça, est-ce suffisant ?

Cela correspond effectivement à la feuille de route que l'ensemble du secteur automobile emprunte mais ressemble plus à une vérité de Lapalisse pour planifier les futurs dividendes qu'à une vraie stratégie industrielle. Quand on questionne le top management les réponses sont très floues.

### Que prévoit la concurrence ?

Tesla, qui devient un acteur majeur des véhicules propres, se vante de développer ses propres puces électroniques, ses propres moteurs électriques, ses batteries, etc... Alors même que les volumes commerciaux de Tesla sont loin d'atteindre ceux du groupe Volvo ! C'est donc plus une volonté industrielle qu'un calcul économique !

### Que souhaitent les dirigeants de Volvo ?

Maitriser les nouvelles technologies et s'affranchir le plus possible des futures crises ou devenir un assembleur qui sera ballotté au grès des volontés des gros joueurs du marché ? Les dernières annonces de partenariats font pencher la balance du mauvais côté.

Pour la **CGT** il s'agit bien de réfléchir à la stratégie dans son ensemble et ceci pour chaque composant ou service que nous pouvons offrir à nos clients.

Pour la **CGT** c'est le moment de le faire. Les comptes de l'entreprise permettent d'envisager de futurs investissements. Nos usines pourront évoluer pour répondre aux besoins produits. Les salariés, et c'est bien là le plus important, sont tous prêts à se former pour développer, construire, distribuer, maintenir, recycler ces nouvelles technologies.

### Alors pourquoi attendre ?

Construire nos propres moteurs électriques: possible !

Construire nos propres batteries: possibles !

Construire des composants électroniques stratégiques ! Possible voir même nécessaire si l'on considère l'aspect piratage informatique.

Les premières idées, que vous nous avez envoyées, montrent votre maîtrise et votre volonté de proposer de vraies solutions industrielles !

**Continuez, ces idées , serviront à proposer une réelle vision d'avenir industriel.**

**Un avenir qui répondra aux enjeux du monde d'après et permettra à chacun d'y retrouver sa place pour un travail émancipateur !**

**EXPRIMEZ-VOUS sur : [lien enquête CGT](#)**

**La CGT portera ensuite ce projet dans l'entreprise comme à l'extérieur !**

**NOTRE AVENIR CONTRUISONS-LE !!**