



Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, les négos démarrent.

La **CGT**, comme elle l'a fait lors des négociations nationales, vous tiendra informé régulièrement des discussions et avancées de ces réunions.

Comme nous le craignons dans notre lettre **.info** n°6, la Direction arrive à la table des négociations sans réelle volonté de discuter mais bien d'imposer sa vision des textes.

Dès sa 1ère communication l'entreprise écrit:

Renault Trucks a déjà affiché sa volonté de déployer la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie de façon à conserver les avantages sociaux actuels des salariés, les règles et pratiques internes Renault Trucks SAS étant globalement plus favorables que la nouvelle convention. Vous êtes tous concernés, ouvrez la pièce-jointe pour en savoir plus !

Notre Direction, membre de l'UIMM, reconnaît donc que cette nouvelle CCNM est moins favorable et souhaite conserver pour les salarié-e-s de Renault Trucks les conditions actuelles.

Pourquoi donc avoir proposé cette nouvelle CCNM si c'est pour ne pas l'appliquer ?

La **CGT** se félicite de ne pas avoir signé un texte que le patronat lui-même reconnaît comme étant moins favorable !!

Ce constat étant fait, passons à la suite, c'est-à-dire les négociations locales qui devraient permettre de porter cette CCNM au niveau auquel elle aurait dû être lors des négociations nationales.

Lors de cette 1ère réunion, de nombreuses promesses sont dites mais peu sont écrites dans les documents remis. La principale revendication de la **CGT** est que tout ce qui est annoncé doit être écrit et validé par un accord.

Le principal impact de cette nouvelle CCNM est la classification des emplois et non plus des salariés.

Jusqu'à présent les indices hiérarchiques, que nous retrouvons sur nos fiches de paie, permettent de suivre notre évolution de carrière: niveau de diplôme, formations, compétences, expérience, etc...

Maintenant ce sont nos emplois qui seront classifiés, et suivant leur score définis comme Cadre ou non Cadre.

Cela signifie que pour 2 nouveaux ingénieur-e-s, issu-e-s de la même école, embauché-e-s en 2024, suivant la classification des emplois, un-e se retrouvera cadre et l'autre non-cadre.

Lors de ces négociations il est très important de ne pas s'attacher qu'à la situation des salarié-e-s déjà en place mais également à celle des futur-e-s embauché-e-s.

Déjà aujourd'hui, les emplois sont cotés avec l'indice IPE. Comment les 2 classifications cohabiteront ? La Direction écarte cette question d'un revers de main. Pour elle, cela ne fait pas partie de cette négo !!

Comment sera prise en compte l'évolution de mes qualifications ?

Quand et comment sera mise à jour la classification de mon emploi ?

Quels seront les minimas salariaux de chaque emploi ?

La direction annonce un système de cercle fermé pour la classification. Une sorte de clapet anti-retour pour les salarié-e-s embauché-e-s jusqu'en Déc 2023. Elle répond donc favorablement à une des revendications de la **CGT** portée lors de la négociation nationale. Et ça c'est positif !!

Cette nouvelle classification pose de nombreuses questions. N'hésitez pas à nous contacter et nous poser toutes les questions vous concernant mais également celles pour de futur-e-s embauché-e-s.

La **CGT** demande également à ce qu'une commission de contrôle soit mise en place pour traiter toutes les problématiques qui pourraient subvenir.

