



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

■ Nouvelle convention collective, fiches emploi: ATTENTION à leur contenu!

L'entreprise remet actuellement aux salariés la fiche emploi. Vous avez un mois pour formuler vos remarques à votre manager et/ou votre RH, ne loupez pas cette opportunité.

Rappel de la définition de cette fiche emploi dans la nouvelle convention collective:

En vigueur étendu

Article 63.1

Description de l'emploi
Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Pourquoi la rédaction de la fiche emploi est-elle si importante ?

C'est de cette description que découlera la cotation de l'emploi et le salaire minimum correspondant.

Une fiche emploi mal renseignée = une cotation sous-évaluée = un niveau de salaire inférieur

La fiche emploi doit contenir les chapitres nécessaires à la bonne cotation de l'emploi via les 6 colonnes « critères » de la grille, ci-dessous.

Ne négligez donc surtout pas d'écrire à votre manager et HRBP, toutes les remarques qui vous semblent pertinentes:

- Les activités manquantes
- Les imprécisions
- Les rubriques manquantes
- ... / ...

Et surtout envoyez-nous ces remarques afin que la CGT puisse agir collectivement pour toutes les fiches emploi

Exemple de rubriques que l'on devrait retrouver dans la fiche emploi.

1. Intitulé de l'emploi. (Titre/ Métier)
2. Descriptions des activités à accomplir dans l'emploi. (Complexité de l'activité)
3. Connaissances professionnelles spécifiques. (Connaissances)
4. Autonomies liées à l'emploi. (Autonomie)
5. Actions et décisions sur les activités de l'emploi (contribution)
6. Responsabilités hiérarchiques liées à l'emploi. (Encadrement)
7. Relations de travail / Communication internes & externes. (Communication)
8. Environnement, Sécurité.

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	Élaboration 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	Élaboration 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.



Sur la forme également ces fiches emploi sont plus que limite. Pourquoi ?

- Aucune raison sociale d'entreprise, ni de logo RENAULT Trucks !
- Pas de date à laquelle elle nous est remise

C'est quand même un document légal qui en cas de litige sera utilisé pour tout jugement Prud'hommes ou autre. Un peu léger comme présentation. Non ?

Vous l'aurez bien compris aussi bien sur le fond que sur la forme les fiches emploi qui viennent de nous être remises sont plus que légères.

Attachons-nous maintenant à la cotation de ces fiches.

C'est très simple. Dans l'exemple page précédente, il suffit d'additionner les degrés de chaque critère pour obtenir la cotation de l'emploi. Soit : $4 + 4 + 5 + 3 + 3 + 4 = 23$.

Il faut ensuite se référer au tableau Groupe Emploi et Classe Emploi de la Convention pour obtenir la classification de l'emploi : **C 6** pour l'exemple.

Qui va coter les emplois ?

Les RH.

De manière transparente et connue de toutes et tous ?

Devinez !

Vous comprenez donc bien que si la fiche emploi n'est pas rédigée précisément, la cotation sera totalement faussée.

Ne vous laissez pas bernier par les arguments du type: « Oui mais maintenant l'évolution de salaire c'est géré par le Carrier Path, les ceintures, les IPE » ou tout autre système qui devant la loi ne vaut pas tripette !

Les minimas nationaux sont connus, nous attendons maintenant ceux que proposera la Direction.

Renault Trucks

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	SMH 35H	SMH +15% (forfait heures annuel)	SMH +30% (forfait heures annuel ou forfait jours)	
A	1	21 700 €	24 955 €	28 210 €	23881
	2	21 850 €	25 128 €	28 405 €	?
B	3	22 450 €	25 818 €	29 185 €	?
	4	23 400 €	26 910 €	30 420 €	?
C	5	24 250 €	27 888 €	31 525 €	?
	6	25 550 €	29 383 €	33 215 €	?
D	7	26 400 €	30 360 €	34 320 €	?
	8	28 450 €	32 718 €	36 985 €	?
E	9	30 500 €	35 075 €	39 650 €	?
	10	33 700 €	38 755 €	43 810 €	?
F	11	34 900 €	40 135 €	45 370 €	40200
	12	36 700 €	42 205 €	47 710 €	?
G	13	40 000 €	46 000 €	52 000 €	?
	14	43 900 €	50 485 €	57 070 €	?
H	15	47 000 €	54 050 €	61 100 €	?
	16	52 000 €	59 800 €	67 600 €	?
I	17	59 300 €	68 195 €	77 090 €	?
	18	68 000 €	78 200 €	88 400 €	?

Cadre

Analysez dans le détail le contenu de votre fiche. Signalez par écrit tous les écarts. C'est de cette analyse que dépendra la justesse de la cotation.

Tenez-nous informés de ces remarques pour une action collective.

POUR VOUS DEFENDRE ET CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIVEMENT

SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT ET L'Ugict-CGT !!