



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

■ La classification des fiches emploi : comment bien la comprendre

Nous commençons à recevoir par mail la classification de notre emploi. Vous êtes encore une fois nombreuses et nombreux à nous demander comment s'assurer que la cotation est correcte et quels sont les impacts sur votre statut et votre salaire.

Nous allons répondre point par point.

Tout d'abord la cotation.

Il est important de comprendre le mécanisme de cette cotation tel que décrit par la nouvelle convention. [lien](#)

Tout part de la rédaction de la fiche emploi qui doit clairement décrire les 6 critères listés dans le tableau ci-dessous

Chaque critère est ensuite coté en degré de 1 à 10.

A la somme de ces degrés correspond la classe et le groupe d'emploi.

Dans l'exemple ci-dessous: 4 + 4 + 5 + 3 + 3 + 4 = 23 ce qui correspond à un emploi Groupe C Classe 6

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.

Votre cotation dépend donc uniquement de la rédaction de votre fiche emploi.

Si dans la fiche emploi les 6 critères imposés par la convention ne figurent pas clairement, il est impossible de s'assurer que la cotation est juste.

Il est primordial, comme nous l'avons conseillé dans notre flash .info n°60, de demander à ce que la rédaction de la fiche emploi décrive clairement ces 6 critères.

Sans cela il est impossible de justifier que la cotation est juste ou non.

La bascule entre la statut cadre et non-cadre s'effectue dès que la cotation est supérieure à 36.

Si vous trouvez que votre emploi est mal coté, il faut demander à votre manager et votre HRBP, qu'ils expliquent critère par critère la cotation de votre poste, et donc par conséquence ajustent la rédaction de votre fiche emploi en conséquence.

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	



Une fiche emploi claire et détaillée pour les 6 critères c'est impératif !!

Pour une cotation juste et compréhensible par toutes et tous.



Poursuivons par le statut

La bascule cadre / non-cadre se fait à partir des emplois cotés à 37 ce qui correspond à un emploi Groupe F Classe 11

L'accord d'accompagnement signé par la **CGT**, prévoit un clapet anti-retour. Ce qui signifie que si vous êtes cadre et que votre emploi est coté 36 soit **E-10, vous conservez votre statut cadre.**

A contrario, si vous êtes ATAM et que votre emploi est coté 37 soit **F-11, vous passez au statut cadre dès le 1er janvier 2024.**

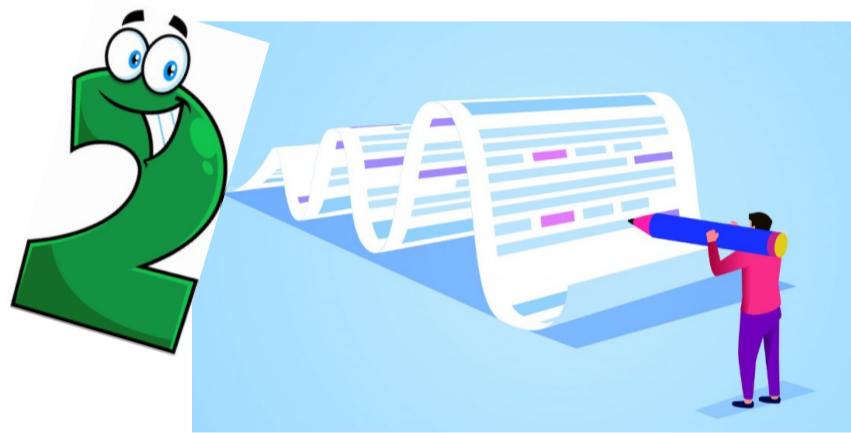
Attention il existe un piège... créé de toutes pièces par Renault Trucks. Ce sont les niveaux existants pour chaque emploi. La nouvelle convention ne prévoit aucun niveau. Cette invention de notre Direction va créer des disparités au sein d'un même emploi.

Dans quel objectif me direz vous ?

Et bien tout simplement pour conserver l'échelle actuelle des statuts. Qu'il y ait pour un même emploi, et donc effectuant le même travail, des salariés cadres et des non-cadres.

Nous commençons à constater que dans les équipes, pour un même emploi, certains salariés se voient attribuer un statut cadre alors que dans d'autres équipes ils restent non-cadres. Pourquoi ? Selon quels critères ? Mystère !!

Osons dire qu'il doit y avoir un certain quota... Car dans les équipes où seuls 1 ou 2 salariés sont ATAM, le passage au statut cadre se fait automatiquement. Dans celles où la population ATAM est plus importante, seuls quelques-uns se retrouvent cadres. Selon quels critères ? Là encore mystère !! En tout cas c'est une nouvelle fois les managers de 1er niveau qui se retrouvent à gérer cet imbroglio créé par la Direction.



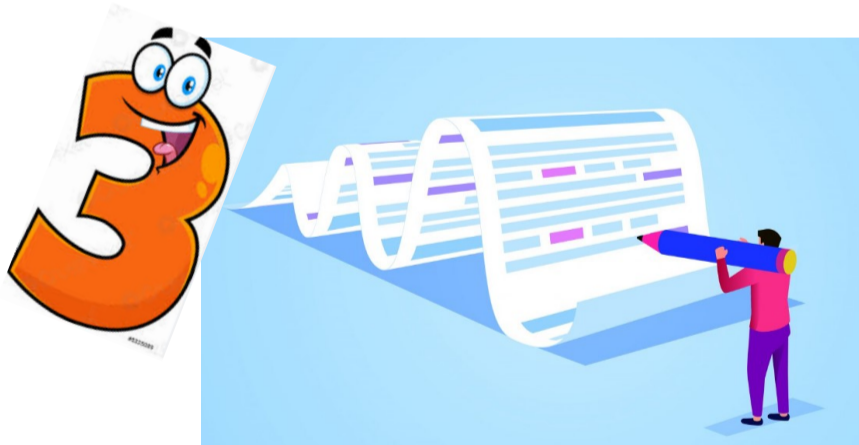
Une fiche emploi claire et détaillée pour les 6 critères c'est impératif !!

Pour un statut équivalent pour toutes et tous travaillant sur un même emploi.

Terminons par le salaire

L'accord d'accompagnement signé par la **CGT** prévoit un clapet anti-retour. Ce qui signifie qu'aucun salaire ne peut être revu à la baisse. **Ce qu'autorise la nouvelle convention signée par les autres OS soit dit en passant !!**

Difficile de se prononcer pour les personnes non-cadres se retrouvant sur un emploi coté cadre. Les minimums salariaux n'étant pas encore connus chez Renault Trucks, ceux en dessous des mini verront leur salaire augmenter quand aux autres... Mystère !! Une fois de plus.



Une fiche emploi claire et détaillée pour les 6 critères c'est impératif !!

Pour un salaire équitable pour toutes et tous travaillant sur un même emploi.

Il est important de signaler par écrit tous les écarts.

Pour une cotation juste de l'emploi il est primordial que votre fiche emploi soit la plus précise possible.

Tenez-nous informés pour poursuivre l'action collective.

POUR VOUS DEFENDRE ET CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIVEMENT

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