



Renault  
Group

# Évolution du Dispositif Conventionnel (EDC)

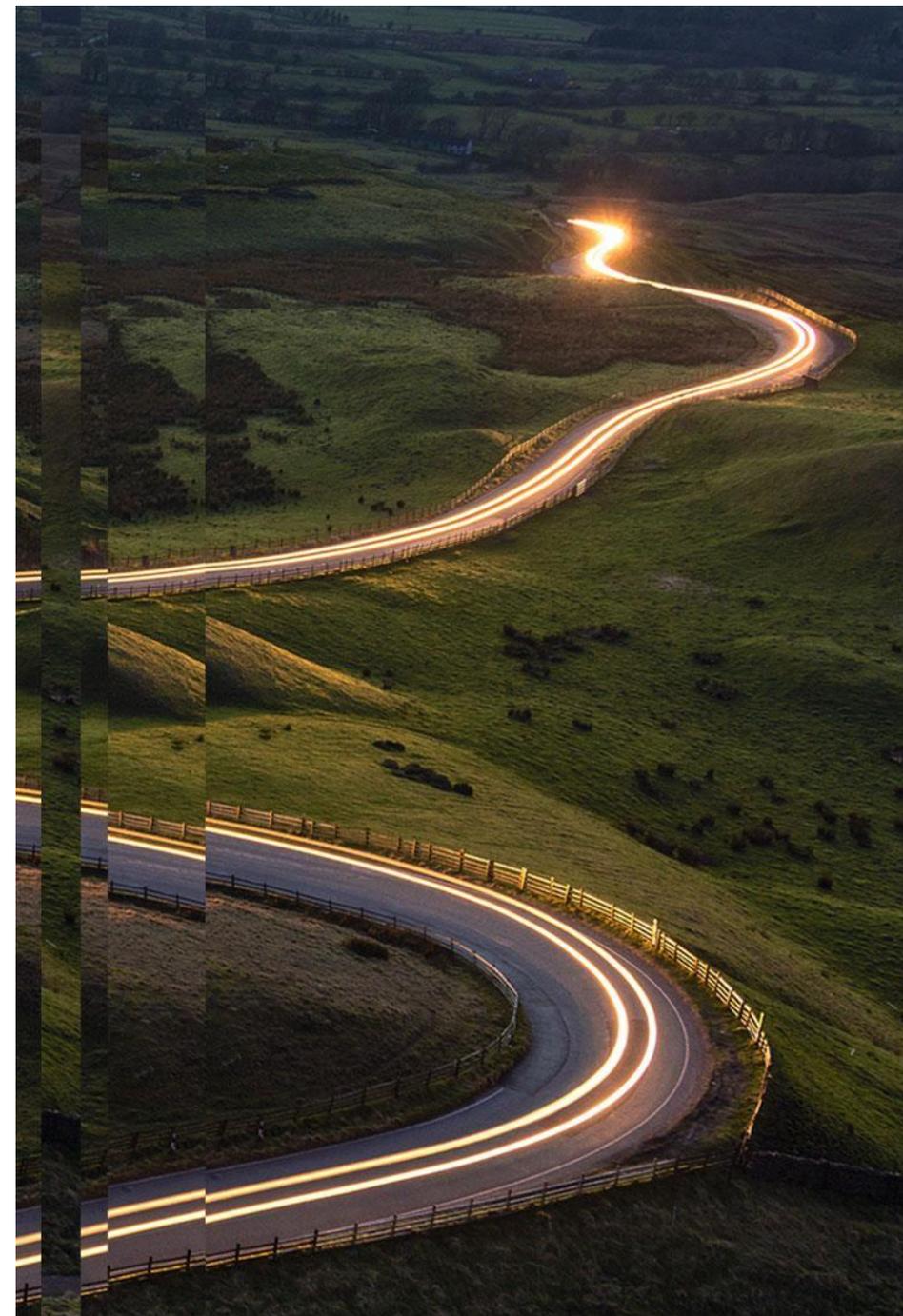
LE NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

# Sommaire

- 01** L'Evolution du Dispositif Conventionnel(EDC)
- 02** Le nouveau dispositif de classification
- 03** Ce qu'il faut retenir du nouveau dispositif de classification
- 04** Calendrier

01

## L'Evolution du Dispositif Conventionnel(EDC)



## L' Evolution du Dispositif Conventionnel (EDC)

Le 27 juin 2016, conclusion par la branche de la métallurgie, d'un accord visant à faire évoluer le dispositif conventionnel afin de définir :

- un dispositif conventionnel structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement
- plus adapté aux besoins des entreprises
- favorisant l'emploi, le développement, l'attractivité et la performance des entreprises.

**Le 7 février 2022**, signature de la **nouvelle et unique** Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCN) par la CFDT, CFE-CGC, FO et l'UIMM.

La nouvelle CCN entrera en vigueur **à compter du 1er janvier 2024**.

Pendant **la période transitoire** (2022/2023), Renault sas ainsi que toutes les Filiales(\*) en France qui dépendent de la Métallurgie devront prendre en compte l'EDC.

(\*) Renault Electricity, SOVAB, Manufacture Alpine Dieppe Jean REDELE, Alpine Racing, Alpine Cars, ACI Villeurbanne, SFKI, RSL, Qstomize, FdB

# L'EDC, une occasion de réaliser la rupture nécessaire pour soutenir notre transformation

## Les thèmes abordés dans cette nouvelle convention

- Classification
- Temps de travail
- Santé et Conditions de travail
- Relations individuelles de travail
- Emploi/Formation
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social en Entreprise



## Trois opportunités

- Mettre en place un système de classification **plus simple, plus clair et plus transparent**
- **Repenser nos dispositifs sociaux** actuels en tenant compte de l'évolution de la CCN.
- Mettre en place un **socle social commun** entre les différentes entités sur différentes thématiques.

## 3 axes de déploiement

### La classification des emplois

Un thème d'une technicité particulière, très structurant, et impactant plusieurs processus RH.

### La protection sociale, entrant en vigueur au 1er janvier 2023 par anticipation

Une mesure des impacts sur nos dispositifs.

### Les évolutions juridiques.

Des réflexions portant sur l'ensemble des thèmes et sur les opportunités à saisir qui pourront nous conduire à adapter tout ou partie de nos dispositifs internes au nouveau système conventionnel.

## Un principe

**Pas de perte de rémunération** des salariés présents au 31/12/23

02

**Le nouveau dispositif de  
classification**



# La notion d'emploi est la référence dans le cadre de la classification

## Notions clés

### Un Métier

Activités principales ou génériques quels que soit l'entreprise ou le secteur d'activité.

### Un Emploi

- Ensemble des tâches, activités, missions réalisées par un salarié.
- Son contenu est propre à l'organisation de chaque entreprise.
- Rassemble plusieurs salariés qui occupent des postes similaires au vu des activités réalisées et des compétences mises en œuvre.

### Un poste

Correspond au lieu physique où s'exerce l'emploi ou bien à une liste de tâches techniques précises affectées à un individu en particulier au sein d'une organisation donnée.

# Le nouveau système de classification de la Métallurgie? C'est quoi?

## De quoi s'agit-il ?

Du nouveau dispositif de classification des emplois qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024  
Il permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

## Qui est concerné ?

**Tous les salariés** quel que soit leur statut, niveau, métier, emploi

## Quand sera -t-il déployé?

En **2022/2023**, après consultation des partenaires sociaux sur les modalités de mise en œuvre

## Pourquoi?

- Gagner en termes de **simplicité, clarté et transparence**
- Donner du sens en permettant à chacun de situer l'emploi qu'il occupe par rapport aux autres emplois.
- Rendre plus **lisibles** les parcours professionnels
- Améliorer notre **attractivité**

## Comment seront cotés et classés les emplois?

Les emplois seront cotés sur la base d'un **référentiel d'analyse** comprenant 6 critères classants et de la **fiche descriptive d'emploi**.

Ils sont classés en fonction de leur cotation sur une **échelle unique de classement**.

Instaure la notion d'emploi cadre et non cadre.

## Disparition des

- catégories professionnelles APR / ETAM / Cadres,
- niveaux, échelons et coefficients APR / ETAM,
- positions et indices hiérarchiques cadres,
- filières métiers 150, 300, 400, 600, 700 ...,
- progressions automatiques.

## Simplification des règles de changement de classement

- Les salariés avec le même niveau d'emploi auront le même classement.
- Plusieurs niveaux possibles pour un même intitulé d'emploi.
- Seuls un changement d'emploi ou un enrichissement significatif de l'emploi occupé pourront impliquer un changement de classification.
- Les promotions se feront obligatoirement par une évolution du contenu de l'emploi et non par des critères individuels ou de progression automatique.

# La fiche descriptive d'emploi (FDE)

 **Emploi : Chef d'Unité** Postes associés :

Métier / Fabrication  
Activité/Process : Montage  
Code emploi :

Nature et périmètre des activités exercées	
Activités significatives	
Autonomie et latitude d'action	
Principales Relations de travail	
Compétences requises à la tenue de l'emploi	

Niveau 2 le cas échéant	
Activités additionnelles	
Compétences supplémentaires	

Elle comporte à minima :

- La nature et périmètre des responsabilités exercées
- Les activités significatives
- Les relations de travail

Les compétences requises à la tenue de l'emploi et à l'autonomie sont facultatifs.

La fiche descriptive d'emploi **est communiquée en français** et remise par tout moyen au salarié.

Elle est revue, si besoin, dans le **cadre de l'entretien professionnel**.

Avec le référentiel d'analyse, elle constitue un **outil de base pour l'évaluation de l'emploi**.

Lorsque plusieurs niveaux sont possibles pour un même intitulé d'emploi, elle précise les spécificités pour chaque niveau.

# La cotation des emplois

## Le référentiel d'analyse

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 économiques clés
Degré 9	Elaboration 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	Elaboration 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 nécessitant la conception d'un ensemble de techniques spécialisées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/processus/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 concevoir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques spécialisées	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions partiellement validées à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transmission d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou la 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	Appui technique/organisationnel collectif et de pratiques	L'emploi nécessite l'intervention de spécialistes et/ou l'engagement de des interlocuteurs
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, démonstration, 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 régulier	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 régulier	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	d'expérimenter et/ou de	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples
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	

Cotation = 35

## Les 6 critères classants

- Complexité de l'activité**  
 Quelle est la nature et le type de problèmes à résoudre et les solutions à mettre en œuvre?
- Connaissances**  
 Quels savoirs et savoirs faire sont-ils requis?
- Autonomie**  
 Quelle latitude d'actions et de décisions sont-ils nécessaires à la tenue de l'emploi?
- Contribution**  
 Dans quelle mesure les actions et les décisions influencent-elles les résultats de l'entreprise?
- Encadrement/coopération**  
 L'emploi nécessite-t-il d'encadrer une équipe, de gérer un projet ou bien une simple coopération?
- Communication**  
 Quels types d'échanges faut-il assurer et avec quels interlocuteurs?

Pour chaque critère, l'emploi est positionné sur le degré d'exigence le plus approchant.

La somme des degrés permet l'obtention de la cotation

## Le classement des emplois

- Le classement est réalisé sur une **échelle unique, commune** à tous les emplois.
- Cette échelle est constituée de **18 classes et 9 groupes d'emploi**.
- Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emploi et le n° de la classe dont cet emploi relève.
- À partir de la **classe F11**, les emplois sont des emplois cadres.
- Le **classement de l'emploi est notifié à chaque salarié** et indiqué sur le bulletin de salaire à partir de janvier 2024.
- Dès cette notification, le salarié pourra demander des précisions dans un délai d'un mois.
- Dans le mois suivant cette demande, le degré retenu pour chaque critère sera communiqué au salarié.

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	

Emplois cadres

# Le salaire minimum conventionnel (SMH)

- À chaque classe d'emploi correspond **un salaire minimum hiérarchique (SMH)**.
- Le SMH correspond à une **garantie minimale de salaire** pour un niveau déterminé
- Il s'agit d'une **échelle unique de SMH** pour tous les territoires.
- L'attribution du classement d'un emploi résultant de la 1<sup>re</sup> application du nouveau dispositif **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des salariés**.
- Tous les emplois avec le même classement auront le même salaire minimum conventionnel.

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

**18 Minis**  
 Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

# 03

**Ce qu'il faut retenir du nouveau  
dispositif de classification**

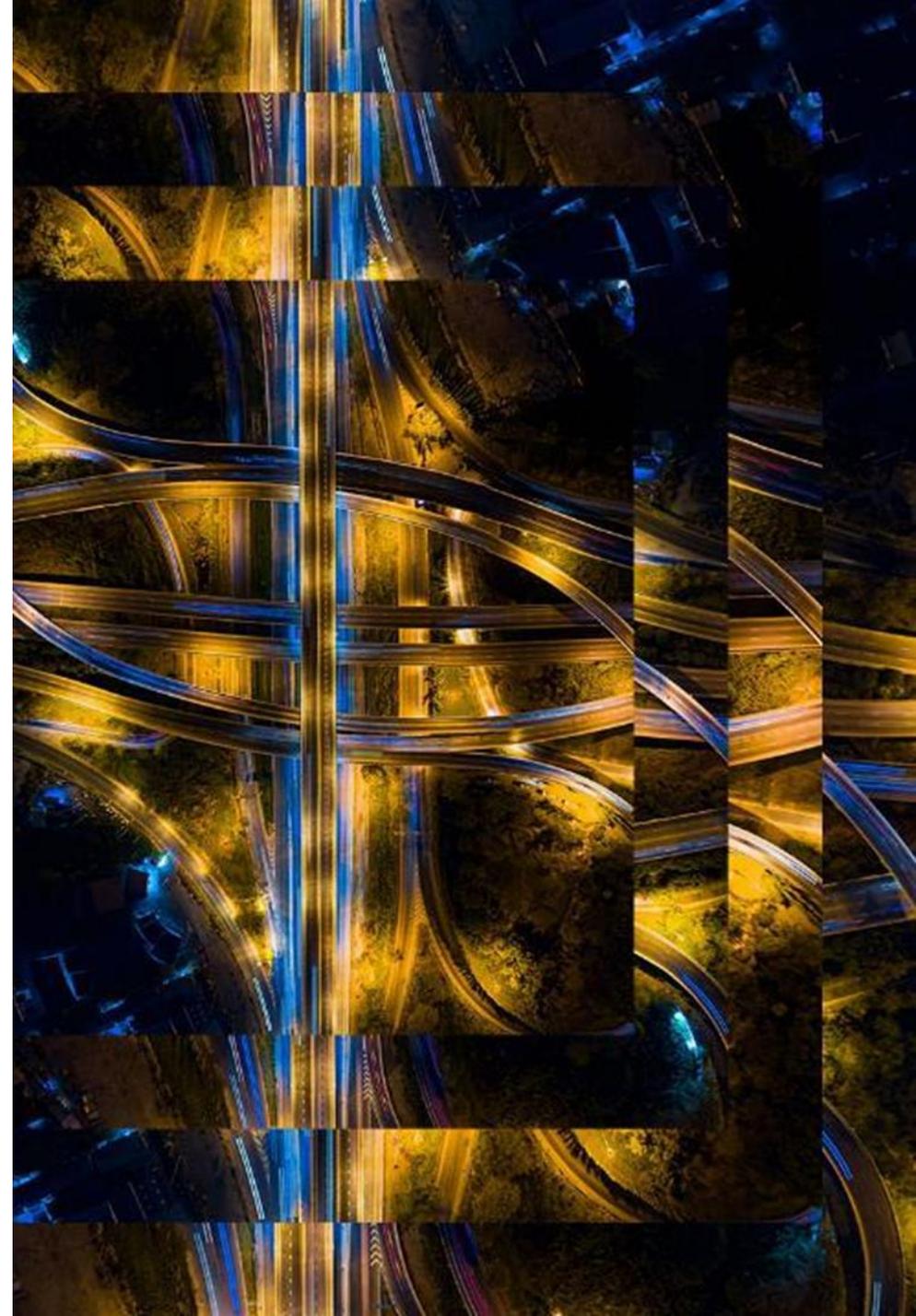


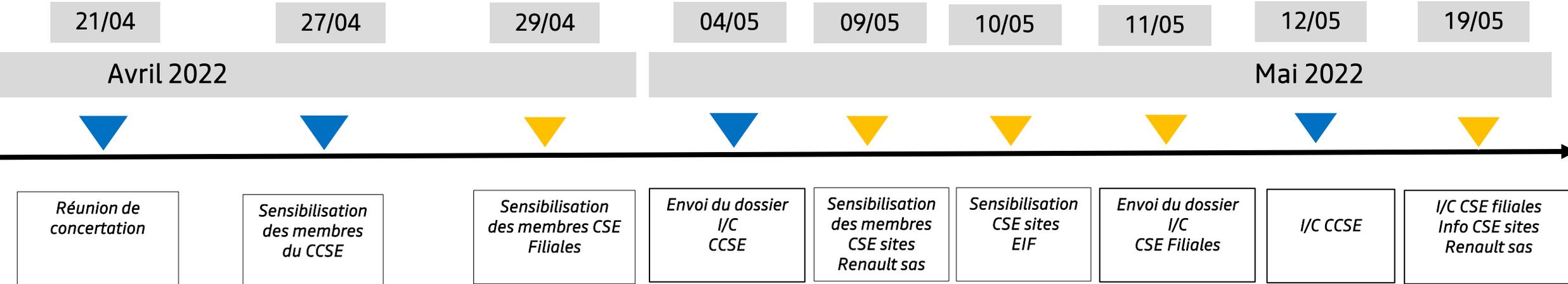
## Ce qu'il faut retenir sur le nouveau système de classification

- Un système qui **classe l'emploi tenu et non le salarié**
- 1 seul référentiel d'analyse pour tous les emplois
- Une **échelle unique** de classement
- La disparition des catégories professionnelles (Ouvriers/AM/Administratifs-Techniciens)
- Le Statut **cadre fixé à partir de 37 points**, correspondant à la classe 11 du groupe F
- **Pas de grille de correspondance**/transposition entre le système actuel et le futur système
- **Pas de perte de rémunération** des salariés présents au 31/12/23
- Une fiche descriptive d'emploi remise à chaque salarié
- La **cotation de l'emploi notifiée à chaque salarié** et visible sur le BS à compter de janvier 2024

# 04

## Calendrier







**Merci**