



**Renault
Group**

EDC - KIT de déploiement – Fonctions Globales

OCTOBRE 2023

Rappel du contexte de la mise en place de la nouvelle convention collective

La nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) vise à construire un cadre unique, plus simple, plus accessible et plus performant et à créer le modèle social de l'industrie de demain pour répondre aux nouvelles attentes des entreprises et des salariés.

Ce dispositif a été signé par l'UIMM et les syndicats de la branche CDFT, CFE-CGC et FO.

Elle aborde plusieurs thèmes, dont le dispositif de classification des emplois.

Ce nouveau système de cotation et de classement des emplois sera mis en place au sein de toutes les entités du Groupe en France, relevant de la métallurgie. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Il est valable pour tous les salariés, quel que soit leur statut, leur niveau ou leur emploi aujourd'hui. Il est propre à chaque entreprise.

La nouvelle classification n'a **aucune incidence sur la rémunération** et les **avantages acquis** par les salariés.



- Applicable à compter **du 1er janvier 2024** à **toutes les entités** du Groupe **en France**, qui dépendent de la Métallurgie(*).
- Valable pour tous les salariés, quels que soient leur statut, leur niveau, leur emploi aujourd'hui.

Un système plus simple, plus clair et plus transparent avec maintien de la rémunération

Ce qui ne change pas au 1er janvier 2024

- **Le contenu de mon emploi**
- **Mes activités au quotidien**
- **Mon lieu de travail et mes horaires de travail**
- **Ma rémunération**

Ce qui change au 1^{er} janvier 2024

- **La méthode de classement** : Des groupes et classes d'emploi D7, F11...à la place des coefficients et positions...
- **Les catégories des emplois** : Emplois cadre ou non-cadre au lieu de APR/ETAM/Cadre
- **Le libellé de l'emploi** : plus simple et plus proche de métiers exercés



Modalités de mise en œuvre au sein du Groupe

18 ateliers pilotes avec des salariés, des managers et des partenaires sociaux

Application de la méthode en 3 étapes de la convention collective

Plus de 2000 managers et salariés impliqués dans la rédaction et la validation des fiches d'emploi

9 groupes de travail transverses aux différentes usines et sites logistiques

Plus de 50 comités de cotation avec des managers, des experts extérieurs et une équipe projet formée et certifiée.

Le référentiel d'analyse

Chargé de communication	
Métier :	Communication
Famille d'emploi :	Communication interne et externe
Code emploi :	8830
Group(es) et classe(s) :	
<p>Responsabilité communication Rédaction de communication Chargé de communication</p>	
<p>Postes associés :</p>	
<p>Description de l'emploi</p> <p>Nature et périmètre des responsabilités exercées</p> <p>Sous la responsabilité du Responsable Communication, le chargé de communication contribue à la construction et à la réalisation des actions et supports de communication définis dans le cadre du plan de communication des messages ou de travaux Groupes et/ou offre est garant(e) de la qualité des livrables et des réalisations qui lui sont confiés.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les actions qui s'inscrivent dans la stratégie de communication globale en interne (vers les salariés) ou (et) en externe (vers les parties prenantes). Concevoir, rédiger puis diffuser les différents supports de communication. Collaborer avec les agences et fournisseurs, contribuer à la direction de l'agence de travail, à la gestion des APL, à l'organisation des réalisations. Réaliser le suivi du budget des opérations. <p>Activités significatives</p> <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'activités internes, externes et mixtes, mise en œuvre de nouvelles initiatives, respect des délais, respect des contraintes budgétaires. Appréhension et traitement de l'actualité sectorielle, nationale et internationale. Appréhension et traitement de l'actualité sectorielle, nationale et internationale. Appréhension et traitement de l'actualité sectorielle, nationale et internationale. <p>Autonomie et latitude d'action</p> <p>Autonomie dans l'exécution des actions communication dans un cadre de la stratégie de communication globale.</p> <p>Relations de travail internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec les acteurs au sein de la direction de la communication. Echanger avec les acheteurs et les contributeurs de gestion dans le cadre du suivi logistique. Collaborer et interagir avec les directions métiers et les experts du secteur d'activité dans le cadre de ses actions de communication. <p>Principales Relations de travail</p> <p>Relations de travail internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Accompagner les agences et prestataires dans la réalisation des actions de communication. <p>Compétences requises à la tenue de l'emploi</p> <p>Compétences générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> Maîtrise du français (écrit et oral) Maîtrise de l'anglais professionnel 	

Applicable à compter du 01/01/2024

Confidentiel C

Décrire les emplois



Coter les emplois



Classer les emplois

L'échelle de classement

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Le poste requiert une maîtrise approfondie des connaissances et des compétences dans le domaine.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 9	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 8	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 7	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 6	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 5	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 4	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 3	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 2	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.
Degré 1	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite des connaissances approfondies dans un domaine.	Le poste nécessite de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste requiert de définir des orientations stratégiques et de superviser leur mise en œuvre.	Le poste nécessite la maîtrise de connaissances spécialisées dans un domaine.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	
55 à 57	17	I
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

Cotation = 35

La fiche descriptive d'emploi

Emploi : Acheteur (se)

Métier :	Achats
Activité/Process :	Commodité
Code emploi :	

Description de l'emploi - Niveau 1	
Nature et périmètre des responsabilités exercées	Sous la responsabilité du chef de service, l'acheteur intervient au cœur du réseau Renault/Fournisseur. Dans son périmètre de gestion, il/elle négocie et assure la fourniture de pièces/services pérenne et performante, dans le respect des objectifs "Qualité Coût Délai".
Activités significatives	Sur la base d'une expression de besoin, en lien avec la stratégie définie par le chef de service, l'acheteur/se contribue au processus de sélection du fournisseur par le pilotage de l'appel d'offre. L'acheteur/se est garant de la performance de ses commandes, en négociant la convergence technico-économique des retours d'Appel d'Offre, en respectant les différents jalons, tout en veillant à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise. Il/elle est garant de la mise à jour des données de son dossier achat.
Autonomie et latitude d'action	Il/elle intervient dans le processus de sélection des fournisseurs, dans le cadre des règles et des délégations de pouvoir, et sous la supervision du chef de service qui régit son périmètre. En interaction avec différentes entités, il/elle est proactif dans la résolution des problématiques associées au passage de commande.
Principales Relations de travail	Interactions étroites quotidiennes sur l'ensemble de leurs activités : <ul style="list-style-type: none"> Extérieures : Fournisseurs Internes : les départements de fabrication et les département support des sites de fabrication
Compétences requises à la tenue de l'emploi	Savoir-Faire : capacité de négociation, capacité de compréhension technique de son périmètre, capacité d'analyse économique. Savoir-être : Ouverture et curiosité, communication.

Niveau 2 le cas échéant	Il n'existe un deuxième niveau, précisez ci-dessous quelles sont les différences objectives et observables entre les 2 niveaux. Toutes les cases lignes ne sont pas à remplir nécessairement.
Activités additionnelles	Il/elle est garant du suivi du contrat tout au long de la vie du projet (développement, vie-série et fin de vie) en étant l'interlocuteur clé auprès des fournisseurs. L'acheteur/se est garant de la performance de son propre périmètre au sein de sa commodité, en négociant des évolutions dans une dynamique d'amélioration continue (prix, qualité, logistique, innovation...), en respectant les différents jalons pour les projets clients, tout en veillant à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise. En cas de litige ou dérive dans la mise en œuvre du contrat, il/elle a la charge d'orchestrer la convergence vers des solutions en liens avec les différents acteurs internes et externes. Il/elle est garant de la mise à jour des données dans les systèmes d'informations achats et du suivi des indicateurs de performance de son périmètre.
Autonomie et latitude d'action	Dans le cycle de vie du contrat et selon les objectifs fixés par la direction, il/elle est autonome dans la construction de la performance et ses relations avec les fournisseurs sur son périmètre. En interaction avec différentes entités, il/elle est proactif dans la résolution de problématiques afin d'atteindre ses objectifs.
Principales Relations de travail	Interactions étroites quotidiennes sur l'ensemble de leurs activités : <ul style="list-style-type: none"> Extérieures : Fournisseurs Internes : Direction des achats et notamment les chefs de projets achats, mais aussi toute direction interne concernée par son périmètre d'achat (Ingénierie, fabrication, logistique et après-vente, Qualité, Finance et Contrôle des coûts...)
Compétences requises à la tenue de l'emploi	Savoir-Faire : capacité de négociation, capacité d'influence et de persuasion, capacité de compréhension technique de son périmètre, capacité d'analyse économique, anglais. Savoir-être : Ouverture et curiosité, adaptabilité, capacité de résilience, communication, force de proposition, pugnacité.

- Elle décrit l'emploi et non le poste
- Elle sert de base à la cotation
- Elle explique les différences entre les niveaux d'un emploi .



Un Métier

- Ex : Achats, RH, Fabrication, Ingénierie...

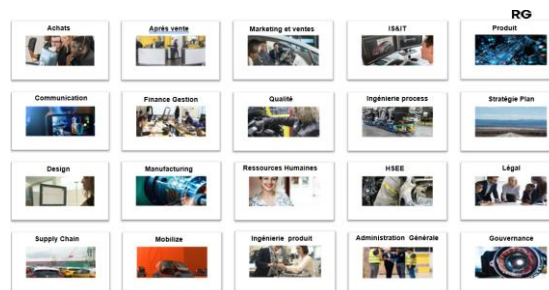
Un Emploi

- Ex : Juriste, Opérateur de production

Un poste

- Ex : Juriste Droit Social, Soudeur, Monteur, Tôlier...

	Expertise	Technologies		Conception PWT & PF & Veh		Système		Software		Projet *			Performance & Organisation	Management
H16												Leader Plateforme		Directeur Ing N2
H15	Expert Leader											Ingénieur en Chef		Directeur Ing N1
G14	Expert											Ingénieur Principal Projet		Chef de Service
PROJET CONFIDENTIEL														
G13		Leader Meth & Techno	Leader Technique	Leader Stratégie Technico - Eco	Leader Conception	Leader Architecture Système		Leader Architecture Software	Leader Développt Software	Leader Synthèse Technique	Leader Technique Projet	Leader Projet Innovation --- Leader Projet Adaptations --- Leader Management de Projet	Leader Performance & Orga	Manager Ing Produit Niv 2
F12		Spécialiste Meth & Techno	Spécialiste Technique	Archi EE Véhicule – Spécialiste Electronique et SW	Spécialiste Conception	Architecte EE Système – Spécialiste Développt Système	Spécialiste Fonction Système	Architecte Software	Spécialiste Développt Software	Spécialiste Projet Fonction	Spécialiste Technique Projet	Spécialiste Projet Innovation – Spécialiste Management Projet	Spécialist Perf & Orga	Manager Ing Produit Niv 1
F11		Ingénieur Meth & Techno	Ingénieur Technique	Ingénieur Electronique et SW	Ingénieur conception	Ingénieur Développement système --- Ingénieur SDF N1	Ingénieur Fonction système		Ingénieur Développt Software	Ingénieur Projet Fonction	Ingénieur Technique Projet	Ingénieur Projet Innovation	Ingénieur Perf & Orga	
E10		Pilote Meth & Techno	Pilote Technique		Pilote Conception	Pilote Ingénierie Système			Concepteur SW			Pilote Projet innovation	Pilote Perf	
E9		Analyste Meth & Techno	Analyste Technique		Concepteur								Analyste Performance	
D8			Technicien d'exploitation											
D7			Préparateur technique											



EDC | Évolution
du Dispositif Conventionnel

convention
collective de la
métallurgie
un nouvel élan pour l'industrie

Catalogue des Emplois ou le Job Catalog (JC)

Regroupe toutes les fiches de tous **les métiers** avec les classements.

Rend plus lisible l'ensemble des **parcours professionnels possibles**

Dès la fin du mois d'octobre accessible, à tous, selon plusieurs modalités

Personnel doté d'un PC d'entreprise

- Via un lien transmis dans le coffre électronique
- Via Life@RenaultGroupe

Personnel sans PC

Un **extrait du Job Catalog des métiers concernés avec des Liens/QR CODE** (à scanner avec le smartphone) sera mis à disposition

- Au sein du coffre-fort électronique
- Au sein de l'UET


Il sera consultable dans son intégralité


- Via un PC en libre accès au sein du site

Classification de la Métallurgie

JobGrading

PERIMETRE 

France
Branche de la métallurgie 

International
Toutes branches d'activité 

OBJECTIF 

Obligation réglementaire

- Classer les emplois les uns par rapport aux autres au sein d'une même organisation.
- Donner du sens et de la visibilité sur les possibles parcours professionnels.
- Garantir un salaire minimum pour chaque classe d'emploi

Outil RH à l'initiative du Groupe

- Classer les emplois les uns par rapport aux autres.
- Benchmark/Comparer nos pratiques de rémunération en interne, et en externe VS les pratiques du marché.
- Aider à la décision dans le cadre des politiques de rémunération du Groupe.

METHODE 

Définie par la NCCNM*

- Critères essentiellement qualitatifs

Définie par la « Méthode Hay »

- Critères économiques et financiers

Bien qu'il existe des similitudes dans l'approche, il n'est pas possible d'imaginer une correspondance/transposition entre les deux systèmes tant les critères sont différents.

Exemples métallurgie fictifs	Classe d'emploi	≈ NRR
Directeur d'une multinationale	I18	L0
Directeur d'une PME	I18	L2A

IMPACT RÉMU. 


- Respect du Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) par Classe d'emploi
- Ne permet pas de fixer un comparatio et un positionnement de marché

- Aide à la décision pour les révisions du salaire de base
- Aide à la décision pour la définition du % de rému. variable cible

VISIBILITE 

- Fiche Descriptive d'Emploi (FDE) -> **Visible Collaborateur**
- Classe d'Emploi -> **Visible Collaborateur**
- Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) -> **Public (NCCNM*)**

- Hay JobGrade -> **Non Visible par Managers & Collaborateurs**
- Positionnement Rémunération VS Marché -> **Visible Manager**


CE QUI CHANGE 

Entrée en vigueur en Janvier 2024

- Disparition des anciens statuts (IIIC, IIIB, ETAM, etc...)
- Classe d'emploi liée au contenu de l'emploi occupé

Entrée en vigueur fin 2023 (TBC)

- Disparition du Niveau de Responsabilité Renault (NRR)
- Nouveau JobGrade Hay à usage exclusif RH
- Etude de potentiels benchmarks plus précis (panel, filière, etc...)

CE QUI NE CHANGE PAS 

- Pas de perte de rémunération et d'avantages acquis
- Respect des minimaux conventionnels

- Continue d'éclairer les décisions de révision de la rémunération fixe
- Pas de baisse du % de rémunération variable cible, et progression possible par paliers en fonction du JobGrade.

Nouvelle convention collective : les prochaines étapes

À la suite du travail réalisé, la mise en libre accès de l'ensemble des descriptifs des emplois et leur classement vous permettra d'avoir une vision des parcours possibles au sein de notre organisation.

Octobre 2023		Novembre 2023		Décembre 2023		Janvier 2024
1 au 15	16 au 31	1 ^{er} au 15	16 au 30	1 ^{er} au 15	16 au 31	
	S43 : accès des salariés au Catalogue des emplois					Entrée en vigueur de la nouvelle convention collective
	Réunion d'équipe					
	<ul style="list-style-type: none"> • Prise de connaissance des fiches d'emploi (FDE). • Temps d'échange avec mon manager si besoin d'explication complémentaire sur le catalogue des emplois. 					
	18 : Article Déclic + Inside'R	26 : Média Usine Click infos				

EDC – Agenda détaillé - 3ème Quadrimestre 2023

Formation des
HRBP/managers

OCTOBRE

- Finalisation des affectations des salariés aux emplois
- Accès à la cartographie des emplois du métier
- Connaissance par le manager de son propre classement
- Mise à disposition d'un fichier avec le projet l'affectation des collaborateurs
- Réunion d'équipe à partir de S42
- Information des collaborateurs si passage sur un emploi cadre
- Dès la fin du mois d'octobre, accès au Job Catalog on line selon différentes modalités

Accès de tous
aux FDE via le JC
one line

NOVEMBRE

- Navigation possible au sein du catalogue des emplois (JC) via les différentes modalités possibles
- Rencontre des collaborateurs si besoin pour répondre à leur question (Entretien non systématique et non formalisé)
 - sur le libellé, le niveau ou le contenu de l'emploi
 - sur le projet de classement retenu
- Information/ Formations Managers :
 - Processus à suivre en vie série (cotation des emplois, mobilité, recrutement)
 - les nouvelles modalités d'évolution et politique de reconnaissance associée
 - Passage cadres
 - Graduate Program
 - ...

Information et
accompagnement
des salariés

DECEMBRE

- Chargement des affectations au sein des SIRH
- Déploiement des informations auprès des salariés :
 - Les Parcours d'évolution et politique de reconnaissance associée
 - Les processus à suivre en vie série (Echanges sur la FDE)

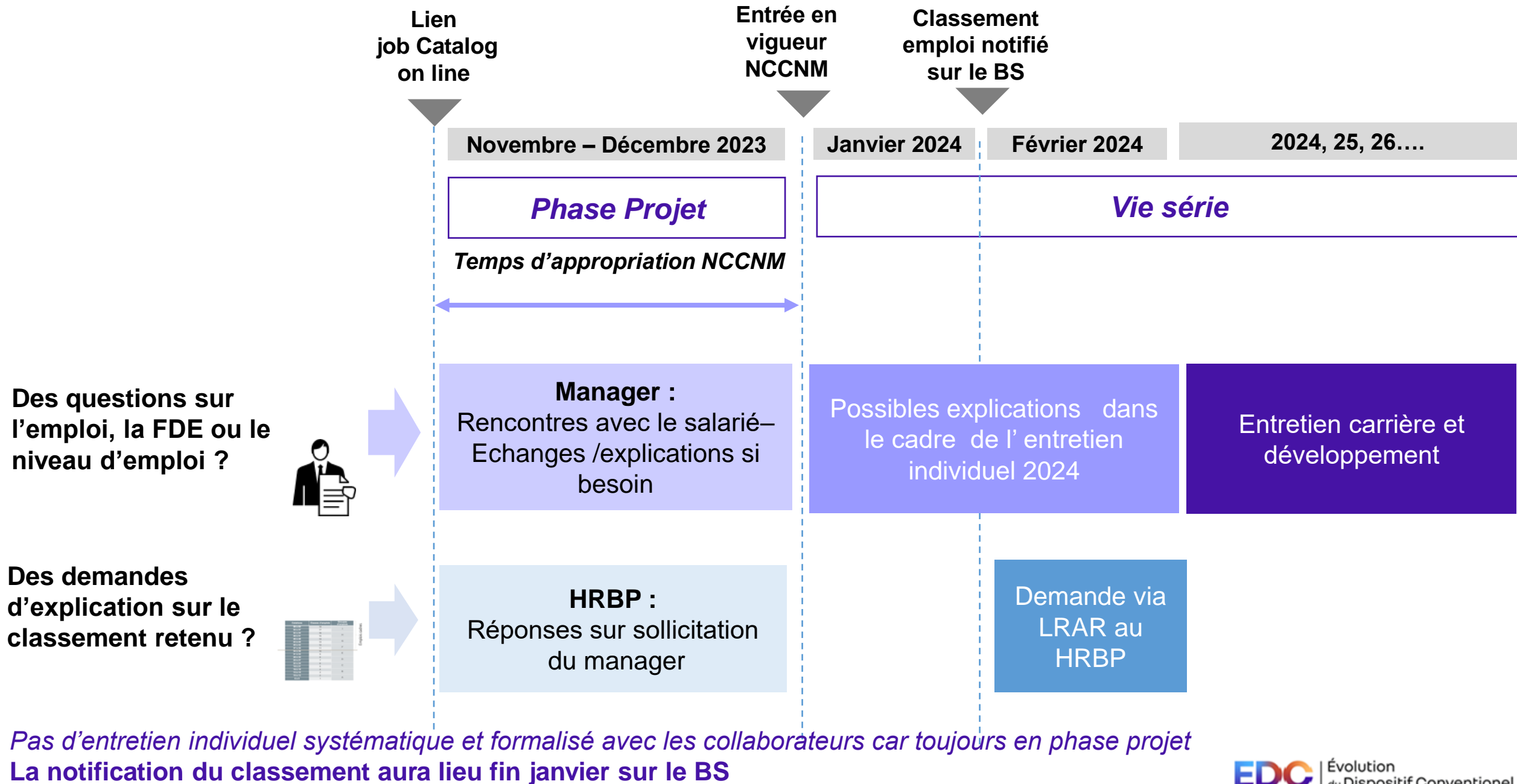
convention
collective de la
métallurgie
un nouvel élan pour l'industrie

JANVIER

- Nouvelle convention en vigueur
- Libellé d'emploi et classement visibles dans le profil People@RenaultGroup de chaque salarié au début du mois.
- Notification du classement sur le Bulletin de salaire de fin janvier
- Visualisation du libellé pour les emplois non-cadres sur le Bulletin de salaire de fin janvier
- Possibilité de demander au HRBP par lettre recommandée avec accusé de réception des explications sur le classement retenu
- Campagne Entretien Individuel
Une occasion en plus pour échanger sur le sujet avec le manager

(*) Les salariés pourront demander des explications sur le classement retenu dans un délai d'un mois à compter de la réception du BS de janvier 2024 par LRAR.

Les réponses aux questions après la mise en ligne du Job Catalog– Qui fait quoi



Modalités de réponses aux questions des collaborateurs après publication du J. Catalog

