

**SUD Renault**  
**Guyancourt/Aubevoye/Siège**

1 av du Golf - TCR LOG 0 23 -  
78084 Guyancourt cedex

TCR : ☎ 01.76.83.22.93 📠 06.84.15.73.06

CTA : ☎ 01.76.87.63.09

sud.tcr@orange.fr

Scannez-moi !



9 novembre 2023



## Grèves dans l'automobile aux USA Une victoire après des années de recul

Après plus de quarante jours de grève, les trois plus grands constructeurs automobiles des USA

(Ford, Stellantis/Chrysler et GM) ont dû reculer face à un mouvement inédit. Des accords ont été signés avec l'UAW qui doivent encore être validés par les syndiqués.

Ces accords prévoient une **augmentation générale des salaires d'au moins 25%** d'ici avril 2028. Avant la grève, le syndicat des travailleurs de l'automobile (United Auto Workers) demandait 40% d'augmentation, tandis que Ford campait sur 9%. L'augmentation sera finalement de 11 % dès la ratification des accords, puis suivront trois augmentations annuelles de 3 % et une augmentation finale de 5 % en 2028. Une **indemnité inflation** complètera cette augmentation, la portant à 30%.

Ces accords portent sur les nouveaux contrats de travail collectifs prévus pour durer quatre ans et demi. Ils doivent encore être validés par les 146 000 adhérents de l'UAW des trois entreprises.

**C'est une victoire après quatre décennies de reculs pour les salariés de l'automobile.**

Les grévistes ont aussi obtenu le droit d'appeler à la grève pour contester des décisions d'investissement de l'entreprise ou contre une fermeture d'usine. Auparavant, une telle grève aurait été considérée comme une rupture du contrat collectif passé entre l'UAW et le patronat. Les salariés des futures usines de fabrication de batteries électriques devront aussi bénéficier de ces accords.

**Une grève bonne pour l'emploi.** Stellantis s'est engagé à rouvrir l'usine de Belvidere dans l'Illinois fermée le 1er mars et à réembaucher ses 1 200 salariés. Stellantis doit également maintenir l'usine de moteurs de Trenton dans le Michigan qu'il envisageait de fermer, et développer celle de Toledo dans l'Ohio.

Les salariés des « Big Three » ont récupéré une partie des concessions que le patronat leur avait imposées en 2009 suite à la crise des subprimes. Le statut dérogatoire qui permet aux patrons de sous-payer les nouveaux embauchés est **réduit de 8 à 3 ans**. Le régime de retraite et les soins de santé des retraités des Big Three sont améliorés, mais reste encore moins avantageux pour les salariés embauchés après 2007.

A partir du 15 septembre 2023, 45 000 salariés des trois constructeurs, sur 146 000 syndiqués, ont été progressivement appelés par l'UAW à faire grève sur certains sites. Selon certains grévistes, une grève totale et plus active (pas juste avec quelques piquets de grève) aurait cependant permis d'obtenir plus.

**La force de la grève.** Ce qui a été gagné face à un patronat puissant montre la force des travailleurs quand ils se mobilisent collectivement. A nous de nous en inspirer : il n'y a pas de fatalité que ce soit sur la question des salaires, des conditions de travail ou de l'emploi. **Se syndiquer, se mobiliser : ça paie.**

Cette grève tire les salaires vers le haut. Toyota, qui emploie aux USA des salariés non syndiqués, vient d'annoncer une hausse de salaire de 9 %. Stellantis au Canada a cédé 25% d'augmentation sur 3 ans et une prime de 10 000 \$ après quelques heures de grève.

**Cette grève montre qu'on peut résister à la baisse du « cout du travail » qui se fait au détriment des salariés aux Etats-Unis... comme en France.**

## Classification de la nouvelle convention collective de la Métallurgie :

# La grande foire aux emplois

Chaque salarié a désormais accès au catalogue des emplois de la nouvelle convention collective de la Métallurgie. Le catalogue contient des centaines de Fiches Descriptives d'Emploi (FDE) avec leur classe d'emploi. Mais dans de nombreux secteurs, on ne sait pas à quel emploi se référer. Les hiérarchiques disent ne pas le savoir. Entre la théorie et la mise en pratique de cette classification, il y a comme un hic.

Les élus SUD ont demandé à la direction que chaque salarié soit informé de l'emploi qu'il est censé occuper.

### Le retour de la lutte des classes (d'emploi)

On est loin des grandes déclarations sur la simplicité et l'objectivité de cette nouvelle classification. Les classes d'emploi doivent normalement dépendre de l'emploi occupé. En fait, la grande hiérarchie et les RH ont l'air plutôt de nous classer en fonction de notre coefficient et de notre salaire actuel.

- Dans des secteurs où les nouveaux emplois ont été donnés, des salariés qui effectuent le même travail sont classés dans des emplois ou des classes d'emplois différents.
- Des postes similaires tenus dans des directions différentes sont mis dans des classes d'emploi différentes, selon qu'on est dans l'Ingénierie Process ou le Design, dans l'Ingénierie Mécanique ou le VE...
- Si les classes d'emploi sont différentes selon la direction pour un métier similaire, quid des mobilités ?
- S'il faut deviner son emploi, rien n'est clair car les descriptifs ne collent pas avec la réalité du terrain. Exemple entre Concepteur, Pilote Conception ou Ingénieur Conception : le choix se fait au doigt mouillé ?
- Les ETAM au coefficient 400 posent un problème de classement : passent-ils ou pas Cadres ?

### Comment contester sa classification ?

Pour contester sa classification, le seul dispositif prévu par la direction et les syndicats signataires de la nouvelle convention collective de la Métallurgie (CFDT, CFE-CGC et FO), c'est d'envoyer une lettre recommandée aux RH en février 2024 ! Il serait donc urgent d'attendre... que les RH expliquent à chaque salarié les uns après les autres qu'il est bien classé.

**C'est maintenant au contraire qu'il faut comparer son emploi, sa classe d'emploi et contester.**

**C'est maintenant qu'il faut nous organiser pour regrouper les contestations individuelles et mener une action collective. Contactez des élus SUD ou écrivez-nous ([sud.tcr@orange.fr](mailto:sud.tcr@orange.fr)).**

Vu la réduction du nombre d'emplois et de coefficients entre l'ancienne et la nouvelle classification, certaines fiches sont génériques et multi-métiers. La plupart des salariés et des chefs d'UET n'ont pas été consultés sur le contenu des postes. La construction des fiches d'emploi aurait dû partir du travail réel et pas du travail prescrit. Question : avait-on besoin de cette nouvelle classification ?

### Temps de travail, salaires : défendons nos intérêts

Il y a longtemps que des ETAM et des Cadres font le même travail. Mais quelle procédure compte appliquer la direction pour les ETAM dont l'emploi serait classé F11 (Cadre) ? Quid des passages cadres actuels ?

**Forfait jour.** Le passage au forfait jour doit se faire au volontariat, via la signature d'un avenant au contrat de travail. Le statut cadre est indépendant du forfait jour : un salarié peut passer cadre et garder le mode de gestion du temps de travail d'un ETAM.

**Salaires.** L'application de cette nouvelle classification ne va pas entraîner une hausse des salaires, vu le bas niveau de la grille de salaires minima de la nouvelle convention de la Métallurgie. Celle-ci tire plutôt les salaires vers le bas. Ce sera à nous, collectivement, d'exiger des augmentations de salaire.

**Horaires variables :** En plus des nouveaux outils non performants (Pulsar...), les ETAM qui sont passés chez Ampere ont vu leur compteur HV bloqué. A part ça, le passage à Ampere ne change rien...

### Syndiquez-vous

En ces temps de grands chamboulements et de délitement des liens sociaux, se syndiquer est une nécessité. Bénéficiez et participez ainsi à un réseau de solidarité, d'information, de soutien et d'aide juridique. L'union fait la force, ne restez plus isolé.

**SUD : le syndicat Solidaire, Unitaire et Démocratique !**

C'est par là...

