

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE



## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## Les objectifs de cette journée



Savoir expliquer le processus, les principes et les étapes de la classification des emplois de la métallurgie aux salariés;

Connaître les outils indispensables à la classification des emplois et savoir où les trouver ;

Appréhender l'exercice de cotation d'une fiche descriptive d'emploi et l'utilisation du tableau de classement.

## Méthode et organisation

**Cette formation est organisée en deux temps :**

- **Un temps de présentation et d'échanges sur le processus de classification.**
- **Un temps de mise en situation pratique de cotation d'une ou plusieurs fiches descriptives d'emploi.**

**S'agissant d'une formation interactive, n'hésitez pas à intervenir tout au long de nos échanges.**

**Pour la qualité de cette formation et de nos échanges demandez la parole avant d'intervenir et écoutons-nous les uns et les autres.**

**Enfin, lâchez-vous et osez poser toutes les questions.**

**Cette formation est organisée sur une journée de travail de 9h à 17H. Le programme étant dense, nous vous demandons de respecter ces horaires. Une pause déjeuner sera organisée à partir de 12h30 et chaque demi-journée sera coupée d'une pause.**

# Présentation de la formation

Séquence d'introduction : La NCCM et le système actuel de classification des emplois :

- Une nouvelle convention collective de la métallurgie ;
- La classification des non-cadres ;
- La classification des cadres.

1. Le nouveau système de classification des emplois de la métallurgie :

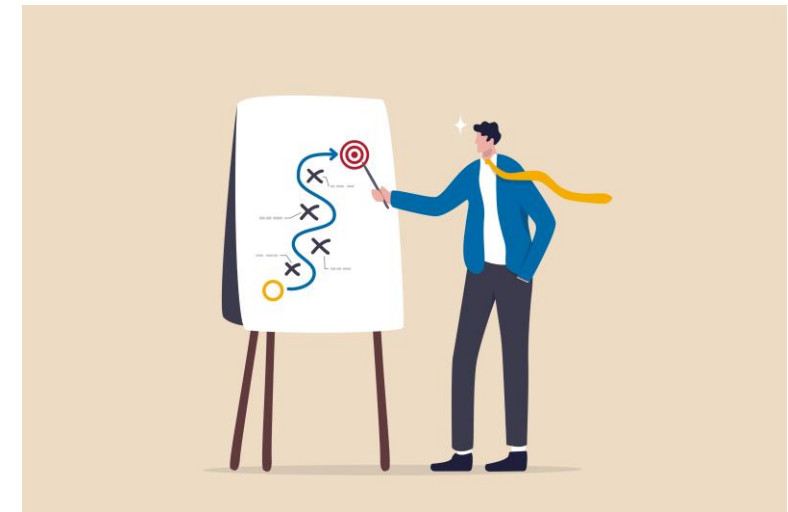
- Les grands principes de la classification ;
- Les outils de la classification ;
- Le processus de classification.

2. Points connexes:

- Les diplômes dans le processus de classification ;
- Le rôle des différents acteurs ;
- Les salaires minimaux de la branche
- La prime d'ancienneté

3 et 4. Exercice de cotation et pour aller plus loin

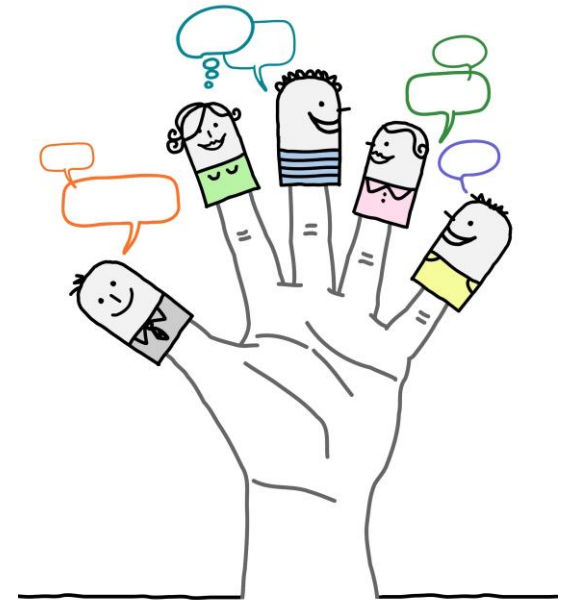
- La cotation d'un emploi
- Le CCPM « Référent classification »



## Tour de table

Commençons nos échanges par un bref tour de table afin de faire connaissance tous ensemble:

- ✓ **Nom, prénom**
- ✓ **Entreprise, emploi occupé**
- ✓ **Ancienneté et rôle à FO**
- ✓ **Tes attentes ou questions pour cette formation**



# SÉQUENCE INTRODUCTIVE

- Pourquoi une nouvelle convention collective dans la métallurgie ?
- Les principes généraux de la classification des emplois
- Le système actuel de classification
  - Les salariés mensualisés
  - Les salariés cadres



# La négociation d'une nouvelle convention collective de la métallurgie

**Aujourd'hui la branche de la métallurgie c'est :**



- 76 conventions collectives territoriales ;
- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;
- Convention collective nationale de la sidérurgie ;
- Les accords nationaux de la métallurgie.

**Les négociations ont abouti sur la signature d'une nouvelle convention collective le 7 février 2022.**

**A partir de 2016, les acteurs de la branche ont négocié une nouvelle convention collective nationale pour l'ensemble des salariés de la métallurgie. Les négociations ont été structurées autour de 9 thèmes :**

- Principes et architecture
- Classification des emplois
- Temps de travail
- Santé et conditions de travail
- Relations individuelles de travail
- Emploi et formation
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social en entreprise





L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie se fait sans préjudice :

- ✓ Sur la rémunération des salariés
- ✓ Sur l'application des accords d'entreprise

## Que classe la classification ?

C'est les emplois qui sont classés. On ne classe ni les salariés, ni les métiers qui relèvent d'une autre logique.

## Qui classe les emplois ?

Si les modalités d'évaluation peuvent être diverses, c'est l'employeur qui assume la responsabilité du classement des emplois. Cette prérogative relève de son pouvoir de direction.

## Pourquoi on classe les emplois ?

La classification est un outil, sous forme d'échelle, qui sert à évaluer et hiérarchiser les emplois entre eux au sein d'une même entreprise. Cet outil sert, entre autres choses, à déterminer les salaires minimums au niveau de la branche.

## En tant que représentants des salariés quel est notre rôle ?

Nous sommes les gardiens du dispositif. Nous nous assurons que l'employeur respecte l'ensemble de ses obligations en la matière et notamment l'obligation de classer les emplois tels qu'ils sont réellement tenus par les salariés de l'entreprise.



## Système actuel de classification

Le système actuel de classification, encore en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024, résulte de deux accords de branche autonomes :

- Accord du 13 mars 1972 (ingénieurs et cadres)
- Accord du 21 juillet 1975 (salariés mensualisés non-cadres)

Concernant les salariés non-cadres, l'accord de 1975 a construit leur classification autour de 4 critères d'évaluation :

- **Autonomie ;**
- **Responsabilité ;**
- **Type d'activité ;**
- **Connaissances requises.**

Cette classification est constituée de 5 niveaux comprenant chacun 3 échelons affectés d'un coefficient de 140 à 395.



Notre système actuel de classification est déjà organisé autour de critères d'évaluation et de différents niveaux.

# Systeme actuel de classification

## Echelle de classification des emplois non-cadres

Niveaux	Echelon	Coefficients	Ouvrier	A-M	Admn. Tech.
V	3	395		AM7	
		365			
	2	335		AM6	
	1	305		AM5	
IV	3	285	TA4	AM4	
	2	270	TA3		
	1	255	TA2	AM3	
III	3	240	TA	AM2	
	2	225			
	1	215	P3	AM1	
II	3	190	P2		
	2	180			
	1	170	P1		
I	3	155	O3		
		145	O2		
		140	O1		

# Système actuel de classification

## Définition des 3 premiers échelons pour la filière des ouvriers

Niveau I	Coeff.	Définition Ouvriers
<b>ECHÉLON</b>	140	Exécution, à la main ou sur appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.
<b>01</b>		
<b>02</b>	145	Exécution de tâches simples et analogues d'après des consignes précises, interventions limitées à des vérifications de conformité simples et aménagements élémentaires des moyens. Temps d'adaptation maximum : 1 semaine.
<b>03</b>	155	Exécution de tâches variées d'après des consignes détaillées, interventions sur les vérifications de conformité. Temps d'adaptation

**Dans notre système actuel de classification nous avons déjà des définitions correspondantes aux différents échelons.**

- ✓ Elles sont peu précises ;
- ✓ Nous ne disposons pas d'un manuel d'utilisation ;
- ✓ Elles restent à la seule main de l'employeur.

# Système actuel de classification

## Classification des cadres 1/2

Pour les cadres la classification n'est pas construite sur la base de critères classants, mais autour d'un niveau pour les débutants (Position I) complété par 4 autres niveaux :

- Position II
- Position III A
- Position III B
- Position III C

### Pour ce système de classification :

- ✓ Les définitions sont peu précises ;
- ✓ Il n'existe pas de mode d'emploi partagé ;
- ✓ La liaison qui est faite entre classification, promotion et déroulement de carrière rend peu lisible la hiérarchie des emplois.

Position I: Passerelle provisoire pour de jeunes embauchés titulaires de certains diplômes avant d'accéder à la position II (après 3 ans ou à partir de 27 ans ou dès que les fonctions le justifient).

Position II : très peu d'indications (poste de commandement, responsabilités limitées dans le cadre des missions ou directives reçues de son supérieur) ;  
La position est cumulée à un indice hiérarchique : 100 faisant l'objet d'évolutions automatiques tous les 3 ans.

# Système actuel de classification

## Classification des cadres 2/2

**Position III – A: Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.**

**Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.**

**Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.**

**Position III – B: Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.**

**Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.**

**Position III – C: L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.**

**La place hiérarchique d'un ingénieur ou d'un cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.**

**L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.**

**Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifiques, techniques, commerciales, administratives ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et des connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III-A et III-B.**

# SÉQUENCE 1 : LE NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

- Les grands principes de la nouvelle classification des emplois
- Les outils du nouveau système de classification
- Le processus de la nouvelle classification des emplois
  - ✓ La description d'un emploi
  - ✓ La cotation 'un emploi
- La place des diplômes dans le nouveau processus de classification



# Les grands principes de la classification de la métallurgie 1/2

Les principes généraux de la classification des emplois tel qu'étudiés dans la séquence introductive ont toujours vocation à s'appliquer.

La classification des emplois reste une échelle permettant d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois dans les entreprises de la métallurgie.

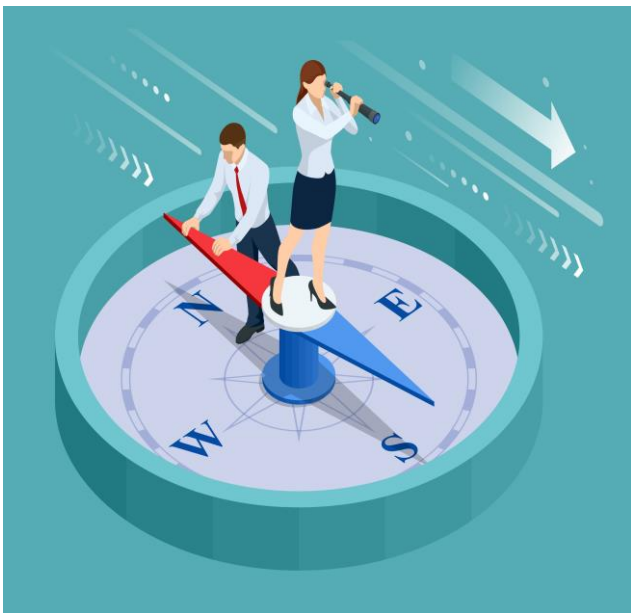
Ce système adopté par notre convention collective nationale (titre V) est commun à toutes les entreprises de la branche et, s'agissant d'une disposition impérative, il n'est pas possible pour les entreprises de la branche d'y déroger.



- ✓ La classification n'a pas vocation à évaluer la performance individuelle des salariés.
- ✓ Deux salariés de la même entreprise qui ont le même emploi doivent avoir le même classement.
- ✓ Mais deux salariés de la même entreprise ayant le même emploi n'auront pas nécessairement la même rémunération.

## Les grands principes de la classification 2/2

Le système de classification des emplois de la métallurgie élaboré par la CCN est organisé autour de 5 grands principes qui sont :



**L'attractivité** avec la valorisation de nouveaux critères comme la communication et la contribution, une meilleure lisibilité des parcours et des progressions professionnels des salariés, et prise en compte effective de l'ensemble des emplois au sein de la branche.

**La simplicité** avec un système unique pour tous les emplois, une analyse de l'emploi par critères et une lecture facile du classement et des salaires minimaux hiérarchiques.

**La robustesse** avec un référentiel d'analyse construit paritairement, une fiche descriptive d'emploi réexaminée à l'occasion de l'entretien professionnel ou actualisée en cas de modification significative et durable de l'emploi tenu.

**L'équité** avec un même classement pour deux salariés occupant un même emploi, une importance égale de chaque critère classants et un référentiel d'analyse unique pour tous les emplois.

**La transparence** avec des règles de fonctionnement claires, compréhensibles et accessibles à tous, une consultation du salarié sur sa fiche descriptive d'emploi et une communication à ce dernier du classement de son emploi.





# Le processus de classification

## Principes généraux

### 1. Formaliser les emplois

Identifier

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.

Décrire

Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support.

Valider

Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin.

### 2. Evaluer les emplois

Coter

Evaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire.

Classer

Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

# Le processus de classification

## Principes généraux

### 1. Formaliser les emplois

Identifier

Décrire

Valider

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.

Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support.

Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin.

### 2. Evaluer les emplois

Coter

Classer

Evaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire.

Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

# Le processus de classification

## La formalisation des emplois (2/2)

DESCRIPTIF DE L'EMPLOI : intitulé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mission(s) générale(s) / finalité :

Description des activités :

Description indicative

Responsabilité hiérarchique/de projet(s) d'animation :

Relation de travail internes/externes :

Connaissances professionnelles spécifiques :

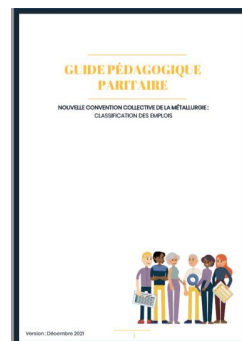
**La fiche descriptive d'emploi est obligatoire. Elle comprend notamment :**

- 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 doivent être décrites y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.**

**C'est l'emploi réellement tenu par le salarié qui doit être décrit de manière précise, complète et actualisée.**

**Par emploi on entend l'ensemble des tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre de son contrat de travail.**



**Pour plus d'information sur la fiche descriptive d'emploi et la détermination des activités significatives, reportez-vous au guide pédagogique paritaire pages 7 à 23.**

# Le processus de classification

## Principes généraux

### 1. Formaliser les emplois

Identifier

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.

Décrire

Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support.

Valider

Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin.

**S'il est de la responsabilité de l'employeur de lister les emplois et de fournir une fiche descriptive pour chaque emploi, votre rôle de représentant des salariés reste très important.**

**En effet, c'est dès cette étape et avant la validation des fiches descriptives qu'il conviendra de vérifier ces dernières avec les salariés concernés et, le cas échéant, de l'accompagner dans l'apport d'éléments descriptifs complémentaires à intégrer à la fiche descriptive d'emploi.**

# Le processus de classification

## Principes généraux

### 1. Formaliser les emplois

Identifier

Décrire

Valider

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.

Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support.

Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin.

### 2. Evaluer les emplois

Coter

Classer

Evaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire.

Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

# Le processus de classification

## L'évaluation des emplois 2/3

La cotation de l'emploi est réalisée à l'aide du référentiel paritaire d'analyse des emplois. Ce référentiel est organisé autour de 6 critères classant :

- La complexité de l'activité ;
- Les connaissances ;
- L'autonomie ;
- La contribution ;
- L'encadrement/coopération ;
- La communication.

Tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel. Les critères sont indépendants les uns des autres et sont d'égale importance. Il n'existe aucune pondération entre les critères.



Les dispositions de la CCN de la métallurgie concernant la classification (titre V), dont le référentiel d'analyse, sont des dispositions conventionnelles impératives. Le référentiel ne peut donc en aucun cas être modifié.

# Le processus de classification

## Les critères classants (1/2)

**Complexité de l'activité**



Ce critère évalue la difficulté, la technicité et la diversité du travail, les solutions à mettre en œuvre et les problèmes à traiter.

**Connaissances**



Ce critère évalue les savoirs et savoirs faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale ou continue, ou l'expérience.

**Autonomie**



Ce critère évalue la latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi et le niveau de contrôle associé.





# Le processus de classification

## Les critères classants (2/2)

### Contribution



Ce critère évalue les effets et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

### Encadrement / Coopération



Ce critère évalue les situations d'appui / soutien, accompagnement / transmission, supervision, encadrement, management, coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

### Communication



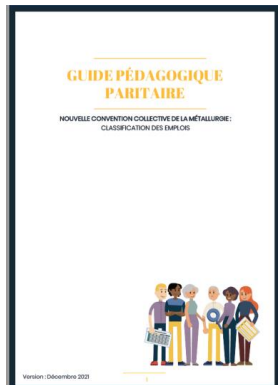
Ce critère évalue la nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.



# Le processus de classification

## L'évaluation des emplois 3/3

Pour chaque critère classant, le référentiel d'analyse comporte 10 degrés d'exigences. Le degré d'exigence retenu pour chaque critère donne lieu à l'attribution d'un nombre de point égal au degré correspondant, soit entre 1 et 10 points par critère classant. La cotation de l'emploi s'obtient donc par la somme des degrés retenus pour chacun des 6 critères.



Pour plus d'information sur la cotation des emplois, reportez-vous au guide pédagogique paritaire pages 23 à 41.

Une fois la cotation de l'emploi connue, la classe et le groupe d'emploi pourra être déterminé à l'aide du tableau de classement des emplois

TABLEAU DE CLASSEMENT

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
55 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	

# Le processus de classification

## Le référentiel paritaire 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 décisionnaires 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 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

# Le tableau de classement

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	

**Catégorie  
professionnelle  
des cadres**

## LE PROCESSUS DE CLASSIFICATION L'INFORMATION DU SALARIÉ



A l'issue du processus de classification, une fois le classement de l'emploi déterminé, l'employeur doit communiquer au salarié le classement de son emploi.

A réception de cette information, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour demander le détail du classement et de la cotation.

De la même manière, l'employeur disposera d'un délai d'un mois pour communiquer au salarié le détail du classement et de la cotation, c'est-à-dire le degré d'exigence retenu pour chacun des 6 critères d'évaluation

# Le processus de classification

## Principes généraux

Tout comme dans la première phase du processus de classification, vous avez ici aussi un rôle important à jouer en votre qualité de représentants des salariés.

En effet, s'il est de la responsabilité de l'employeur de procéder à la cotation des emplois, il vous appartient de vous assurer que la cotation retenue correspond bien à l'emploi tel qu'il est décrit dans la fiche d'emploi. En cas de divergence de point de vue entre le salarié concerné et l'employeur quant à son classement, il vous appartiendra également d'accompagner le salarié dans ses démarches de demandes d'explications.

### 2. Evaluer les emplois

Coter

Classer

Evaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire.

Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

## SÉQUENCE 2 : POINTS CONNEXES

- La place des diplômes dans le nouveau processus de classification
- Le rôle des différents acteurs
- Les salaires minima hiérarchiques de la branche
- La prime d'ancienneté



## Le processus de classification

Certifications et diplômes – Incitation d'un degré d'exigence minimum pour le critère connaissance

La détention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimum dans le critère « connaissances ». Le degré d'exigence attribué pour le critère « connaissance » doit uniquement être déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré (**article 61.2 de la CCN**).

Néanmoins, afin de faciliter l'évaluation de ce critère il est possible de se référer, **à titre indicatif**, au tableau suivant, lequel identifie pour chaque niveau de diplômes un degré d'exigence correspondant au sein du critère connaissance.

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation (abrogé 1 <sup>er</sup> janvier 2019)	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT...)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	V (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1



# Le processus de classification

## Certifications et diplômes – Seuil d'accueil des diplômes

Article 62.5, alinéa 3 de la CCN : « Lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emploi F11 ».

Article 62.5, alinéa 4 de la CCN : « Lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emploi C6 ».



# Le processus de classification

## Les principaux rôles des différents acteurs

### Les IRP :

- Elles sont informées et consultées sur les modalités envisagées pour le déploiement du processus de la classification dans l'entreprise.

### L'employeur :

- Il doit assurer le déploiement de l'ensemble du dispositif des classifications ;
- Il établit la fiche descriptive d'emploi, la communique au salarié concerné et s'assure qu'elle reste à jour ;
- Il procède à l'évaluation de l'emploi et sur demande du salarié il lui explique la cotation retenue.

### Le syndicat et les représentants de salariés :

- Ils accompagnent les salariés dans leurs démarches auprès de l'employeur ;
- Ils assurent une présence sur le terrain pour expliquer la mise en œuvre du processus aux salariés ;
- Ils veillent à ce que le processus de déploiement soit effectué conformément aux dispositions conventionnelles.

### Le salarié :

- Lors de la communication de sa fiche descriptive d'emploi il peut apporter des éléments descriptifs complémentaires (article 63.1 de la CCN) ;
- Lors de la communication du classement de son emploi il peut demander des explications sur le degré retenu pour chaque critère (article 63.2.1 de la CCN).

# Le processus de classification

## La grille unique des salaires minimums

Classes d'emplois	Salaires minimum hiérarchique Au 1 <sup>er</sup> janvier 2024
18	68 000€
17	59 300€
16	52 000€
15	47 000€
14	43 900€
13	40 000€
12	36 700€
11	34 900€
10	33 700€
9	30 500€
8	28 450€
7	26 400€
6	25 550€
5	24 250€
4	23 400€
3	22 450€
2	21 850€
1	21 700€

Les salaires minima hiérarchiques de la branche s'appuient sur le tableau de classement des emplois. Ils seront dorénavant négociés au niveau national et sont fixés pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale de travail en vigueur (35h).



La prime d'ancienneté n'est pas incluse dans le salaire minimum hiérarchique.



Le montant du SMH doit être majorés de :

- 15% ou 30% pour les salariés en forfait heures.
- 30% pour les salariés en forfait jours.

# Convention collective de la métallurgie

## Le calcul de la prime d'ancienneté (article 142 de la CCN)

La prime d'ancienneté des salariés mensualisés (non-cadres) est maintenue par le nouveau dispositif conventionnel. Les nouveaux embauchés en bénéficieront aussi.

Sa règle de calcul reste presque identique à l'ancienne et est adaptée au nouveau processus de classification.

**Valeur du point x taux de la classe d'emploi x nb d'années d'ancienneté**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

La Valeur du point continuera à être négociée territorialement tous les ans

Si l'application de la nouvelle règle de calcul conduit au versement d'une prime d'ancienneté inférieure à ce qu'elle était au 31 décembre 2023, le salarié percevra une indemnité compensatrice du montant de la différence.

Un salarié dont l'emploi est classé B4 et qui dispose de 5 années d'ancienneté dans son entreprise percevra une prime d'ancienneté de (hypothèse d'une valeur du point à 5,20€ - valeur 2023 pour la RP) :

$$5,20 \times 1,95\% \times 5 = 50,70\text{€}$$

# SÉQUENCE 3 : EXERCICE DE COTATION

- Enoncé des consignes
- Cotation des fiches descriptives d'emploi *Métalindus* en groupe ou individuellement
- Correction collective



## Exercice de mise en œuvre de la cotation (1/2)



Nous allons maintenant procéder à un exercice de cotation et de classement d'un emploi.

A cette fin vous trouverez dans vos documents :

- Le référentiel paritaire d'analyse des emplois ;
- Le tableau paritaire de classement des emplois ;
- Un tableau de travail pour procéder aux cotations de différents emplois.
- Le texte de la CCN, le guide pédagogique paritaire et le glossaire relatif au référentiel d'analyse

En complément, nous allons vous distribuer plusieurs fiches descriptives d'emplois de la société **Métalindus**.



## Exercice de mise en œuvre de la cotation (2/2)



**METALINDUS**  
electric components

Nous allons commencer cette exercice de cotation de manière collective avec la fiche descriptive d'emploi « Intervention Maintenance ». L'exercice de cotation sera par la suite poursuivi en groupe puis de manière individuelle avec les autres fiches descriptives d'emplois.

Commençons le travail de cotation en déterminant pour chaque critères le degré auquel peut correspondre l'emploi « Intervention Maintenance ».



L'ensemble des termes en *italique* figurant dans le référentiel paritaire d'analyse des emplois font l'objet d'une définition dans le glossaire. Servez-vous en lorsque vous cherchez à déterminer la cotation d'un emploi

Fiche descriptive d'emploi N°3549  
Version: 02/2015

### INTERVENTION-MAINTENANCE

**Missions et objectifs**

- *Diriger les objectifs liés par le responsable de service, le maintenance des moyens de production vers la affectation l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'entretien d'équipements, de matériels industriels, selon les règles de sécurité, la réglementation et les délais d'opération.*
- *Pour effectuer la planification d'opérations de maintenance sur d'installation d'équipements.*
- *Pour coordonner une équipe (interne et externe).*

**Compétences et qualités requises**

**Connaissances**

- *Connaissance des modes de production et des nouveaux technologies d'intervention.*
- *Connaissance des réglementations et des normes liées à la santé, sécurité et environnement lors des interventions sur les machines, matériels électriques.*

**Compétences**

- *Compétences techniques relatives à savoirs généraux : électricité, air, hydraulique, pneumatique, électrocinétique, mécanique, soudage, etc.*
- *Lecture de plans, de schémas de constructeurs.*
- *Utilisation de logiciels techniques (automate, programmation industrielle, commande numérique...).*
- *Utilisation d'appareils de mesure de métrologie.*
- *Anglais technique.*

**Qualités**

- *Esprit d'équipe.*
- *Rigueur.*
- *Sens de l'écrit.*
- *Précision.*
- *Relativité.*

**Activités principales**

- *Lors d'une panne, procéder au diagnostic et à une estimation de la durée d'arrêt de la machine.*
- *Déterminer les solutions techniques et les conditions de remise en état de l'équipement.*
- *Réaliser les interventions de maintenance préventive en fonction du plan de maintenance dans le respect des règles SST et des aspects d'qualité du produit et du processus.*
- *Assurer le reporting vers la production, renseigner le GMAO et mettre à jour la documentation.*
- *Réaliser les réglages de mise au point de l'équipement industriel ou d'exploitation et contrôler son fonctionnement.*
- *Apporter un appui technique à une équipe d'intervention de maintenance extérieure.*
- *Contrôler la conformité de réalisations de fournisseurs, sous-traitants, prestataires.*
- *Proposer des solutions d'amélioration pour adapter les équipements.*
- *Effectuer les différents types de contrôles (géométriques, thermographiques, vibration...).*
- *Participer à la rédaction des cahiers des charges.*

Après avoir retenu un degré pour chaque critères, la cotation s'obtient par la somme des points obtenus pour chacun des critères (un point par degré d'exigence).

Le classement d'emploi s'obtient lui en se référant au tableau de classement. C'est la cotation de l'emploi qui permettra de déterminer la classe d'emploi et le groupe d'emploi.

# SÉQUENCE 4 : POUR ALLER PLUS LOIN





## La certification des référents classification1/3

La CCN de la métallurgie (article 64.3) prévoit la création d'un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM). Ce CCPM permettra d'attester de la connaissance du processus de classification des emplois de la métallurgie et de sa méthode de classement.



L'APSAC, organisme de formation de la Fédération est habilité à vous accompagner dans votre démarche de certification.

### LE CCPM est organisé autour de 4 compétences :

- Identifier le rôle et la place du système de classification ;
- Elaborer une fiche descriptive d'emploi ;
- Mettre en œuvre le référentiel paritaire d'analyse des emplois et le tableau de classement ;
- Expliquer le processus de mise en œuvre de la classification à tous les acteurs de l'entreprise.

Le candidat devra valider chacune des compétences pour obtenir la certification au cours d'un examen de 2H. L'examen prendra la forme de QCM et d'études de cas.

## La certification des référents classification 2/3

Que classe la classification ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les salariés</li> <li>2. Les métiers</li> <li>3. Les emplois</li> </ol>
Qui établit la fiche descriptive d'emploi ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le salarié</li> <li>2. L'employeur</li> <li>3. Un expert externe</li> </ol>
Chaque critère classant comprend 5 degrés d'exigence.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrai</li> <li>2. Faux</li> </ol>
En combien d'étapes le processus de classification se déroule-t-il ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 étapes</li> <li>2. 4 étapes</li> <li>3. 5 étapes</li> </ol>



## La certification des référents certification 3/3

Que classe la classification ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les salariés</li> <li>2. Les métiers</li> <li>3. Les emplois</li> </ol>	1. Les emplois
Qui établit la fiche descriptive d'emploi ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le salarié</li> <li>2. L'employeur</li> <li>3. Un expert externe</li> </ol>	2. L'employeur
Chaque critère classant comprend 5 degrés d'exigence.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vrai</li> <li>2. Faux</li> </ol>	2. Faux
En combien d'étapes le processus de classification se déroule-t-il ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 3 étapes</li> <li>2. 4 étapes</li> <li>3. 5 étapes</li> </ol>	3. 5 étapes



# RÉPONSES

MERCI  
POUR  
VOTRE  
ATTENTION

*Fin*