



Classification des emplois

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

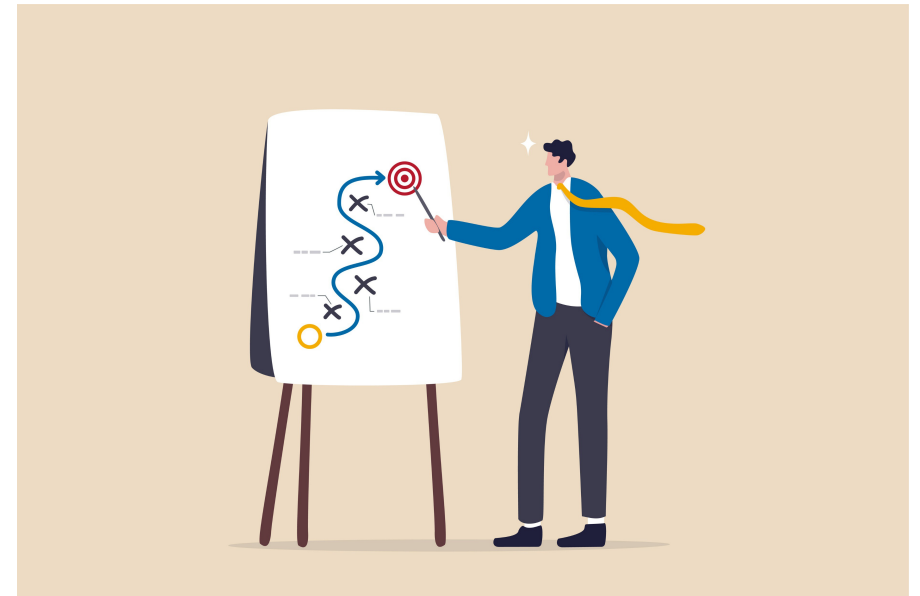
- La classification des non-cadres ;
- La classification des cadres.

2. 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.

3. Pour aller plus loin :

- La formation fédérale;
- Le CCPM classification ;
- Se former avec l'APSAC.





Tour de table



- La classification permet de classer les emplois et non les salariés;
- Il s'agit d'une échelle permettant d'établir une hiérarchie entre les emplois, les postes de travail les uns par rapport aux autres;
- **La classification n'est pas un outil de management**, un système d'évaluation individuelle de la performance des salariés ou de sa manière de travailler;



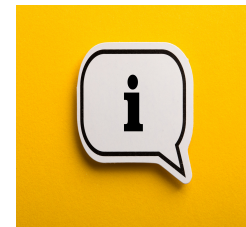
Le système actuel de classification, encore en vigueur jusqu'au 1er janvier 2024, résulte de deux accords de branche autonomes :

- **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.

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		

Niveau I	Coeff.	Définition Ouvriers
ECHELO N	140	Exécution, à la main ou sur appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modification du produit.
01		
02	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.
03	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.**

- Seuils d'accueil* : art. 6- Accord de 1975:
 - **Attention il ne s'agit donc pas d'un droit automatique à un niveau de classement** et ce, y compris, si le salarié est titulaire d'un diplôme. Un salarié peut, toujours, être recruté sur une fonction inférieure à laquelle il pourrait prétendre de part l'obtention de son diplôme : Ex: un ingénieur diplômé peut être recruté à un poste d'agent d'entretien au coefficient I40 !

En conclusion, ces seuils d'accueil sont subordonnés aux conditions

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**

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).

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 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.



Systeme actuel de classification

Classification des cadres



La classification c'est une échelle qui permet 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, en l'absence d'une disposition impérative, il n'est pas possible d'y



La classification n'a pas vocation à évaluer la performance individuelle des salariés.

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 paritaire, 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.

La classification des emplois de la métallurgie est effectuée à partir de la fiche descriptive d'emploi obligatoirement rédigée pour chaque emploi par l'employeur. La cotation et le classement de l'emploi sont effectués à partir de :

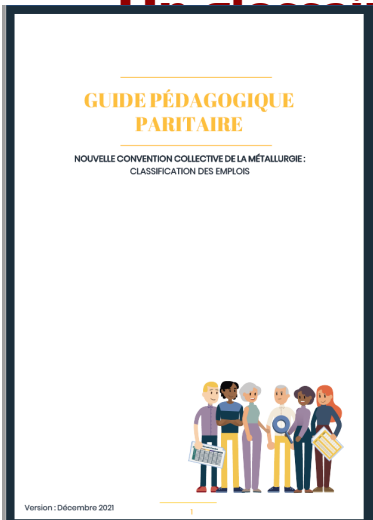
- **Du référentiel paritaire d'analyse des emplois**
- **Du tableau de classement des emplois**

Référentiel paritaire d'analyse des emplois

Niveau	Compétences à acquies	Connaissances	Expériences	Qualificatifs	Compétences transversales	Compétences
MOU1
MOU2
MOU3
MOU4
MOU5
MOU6
MOU7
MOU8
MOU9
MOU10
MOU11
MOU12
MOU13
MOU14
MOU15
MOU16
MOU17
MOU18
MOU19
MOU20
MOU21
MOU22
MOU23
MOU24
MOU25
MOU26
MOU27
MOU28
MOU29
MOU30
MOU31
MOU32
MOU33
MOU34
MOU35
MOU36
MOU37
MOU38
MOU39
MOU40
MOU41
MOU42
MOU43
MOU44
MOU45
MOU46
MOU47
MOU48
MOU49
MOU50

TABLEAU DE CLASSEMENT

Cotation	Classe Professionnelle	Grades Professionnels
100-105	18	I
95-100	17	
90-95	16	H
85-90	15	
80-85	14	G
75-80	13	F
70-75	12	
65-70	11	
60-65	10	E
55-60	9	D
50-55	8	
45-50	7	C
40-45	6	
35-40	5	B
30-35	4	
25-30	3	A
20-25	2	
15-20	1	



Un classifieur relatif au référentiel d'analyse
 Afin de vous accompagner dans l'exercice de l'évaluation des emplois, la branche a également éditée un guide paritaire pédagogique.

Vous pouvez retrouver l'ensemble de ces éléments, le texte de la CCN, des fiches pratiques et un guide de la classification édité par la Fédération sur notre site internet :
www.fo-metaux.fr

I. Formaliser les emplois

2. Evaluer les emplois

Identifier

Décrire

Valider

Coter

Classer

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.

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 I à I8) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

La formalisation des emplois comprend trois étapes (identifier – décrire – valider) et constitue la 1^{ère} phase du processus de classification. Elle consiste, à déterminer la liste des emplois de l'entreprise, à rédiger les fiches descriptives d'emplois correspondantes et à valider ces dernières après communication des descriptifs d'emplois aux salariés concernés et, avoir recueillis leurs observations.



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.

L'évaluation des emplois est la 2nde phase du processus de classification. Elle consiste, en deux étapes (coter et classer), à procéder à la cotation de l'emploi sur la base des 6 critères classant du référentiel et de classer l'emploi dans sa classe et son groupe à partir de la cotation.



Tout comme dans la première étape du processus de classification, vous avez ici aussi un rôle 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

DESCRIPTIF DE L'EMPLOI : intitulé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mission(s) générale(s) / finalité :

Description des activités :

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

Relation de travail internes/externes :

Connaissances professionnelles spécifiques :

Description indicative

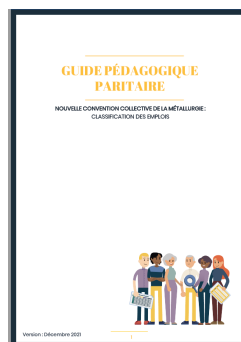
La fiche descriptive d'emploi est obligatoire. Elle comprend notamment :

- 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'elle 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.

L'évaluation des emplois est la 2nde phase du processus de classification. Elle consiste, en deux étapes (coter et classer), à procéder à la cotation de l'emploi sur la base des 6 critères classant du référentiel et de classer l'emploi dans sa classe et son groupe à partir de la cotation.



Tout comme dans la première étape du processus de classification, vous avez ici aussi un rôle 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.

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.

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.

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	

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

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



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

FO Métaux formation – La classification des emplois de la métallurgie



Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Salaire minimum hiérarchique Au 1er janvier 2024
58 à 60	18	I	18	64 500€
55 à 57	17		17	56 000€
52 à 54	16	H	16	49 000€
49 à 51	15		15	44 000€
46 à 48	14	G	14	41 000€
43 à 45	13		13	37 400€
40 à 42	12	F	12	34 300€
37 à 39	11		11	32 500€
34 à 36	10	E	10	31 400€
31 à 33	9		9	28 400€
28 à 30	8	D	8	26 400€
25 à 27	7		7	24 400€
22 à 24	6	C	6	23 500€
19 à 21	5		5	22 300€
16 à 18	4	B	4	21 200€
13 à 15	3		3	20 300€
10 à 12	2	A	2	19 700€
6 à 9	1		1	19 420€

Article 62.5, alinéa 4 de la CCN : « Lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelles 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 ».



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 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).



Clôture des travaux
FREDERIC HOMEZ

SECRETAIRE
GENERAL DE LA
FEDERATION