

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

convention collective de la **métallurgie**

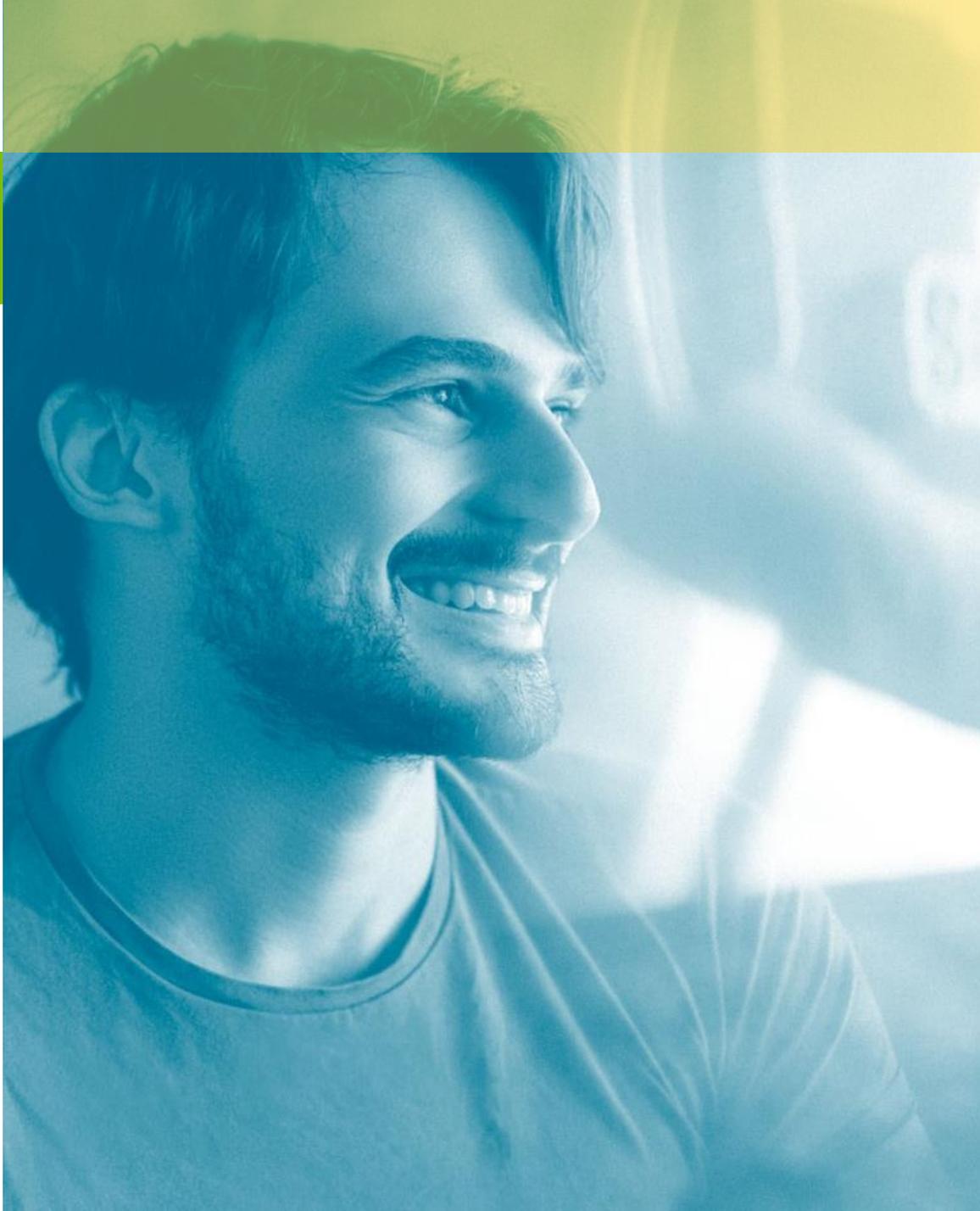
un nouvel élan pour l'industrie

Nouvelle classification
Au 1^{er} janvier 2024

Octobre 2023

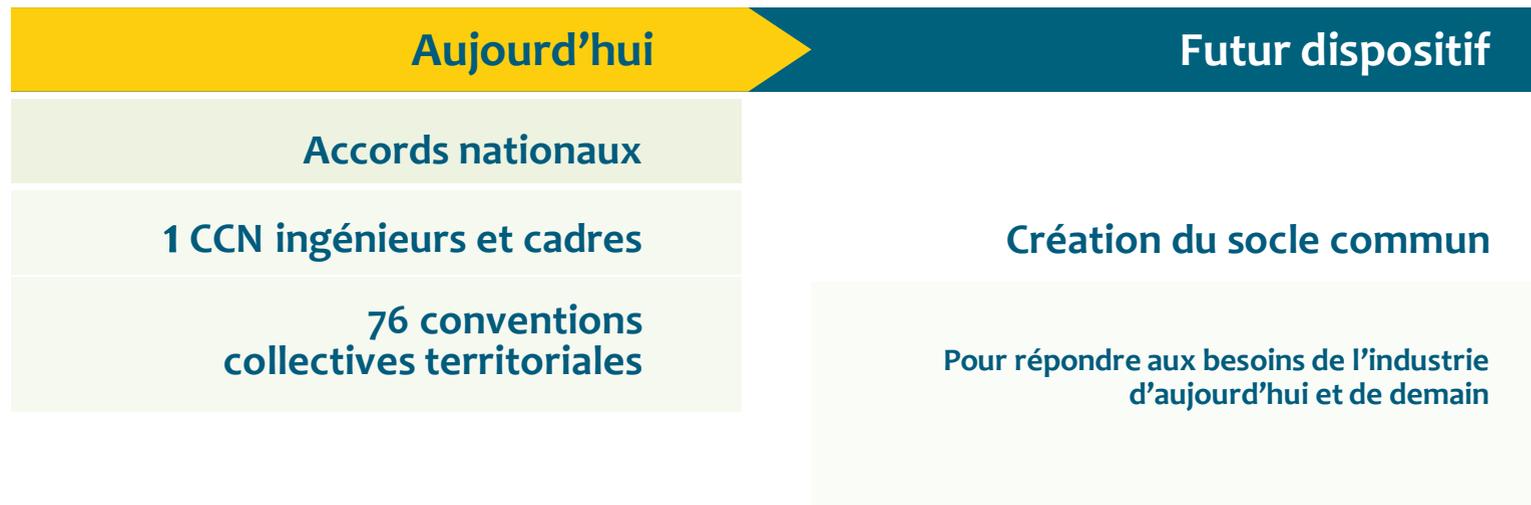
Introduction. Présentation globale du futur système de classification

- 1. Analyser et décrire les emplois**
 - 2. Coter et classer les emplois**
- 3. Déployer le futur système de classification**



Présentation globale du futur système de classification

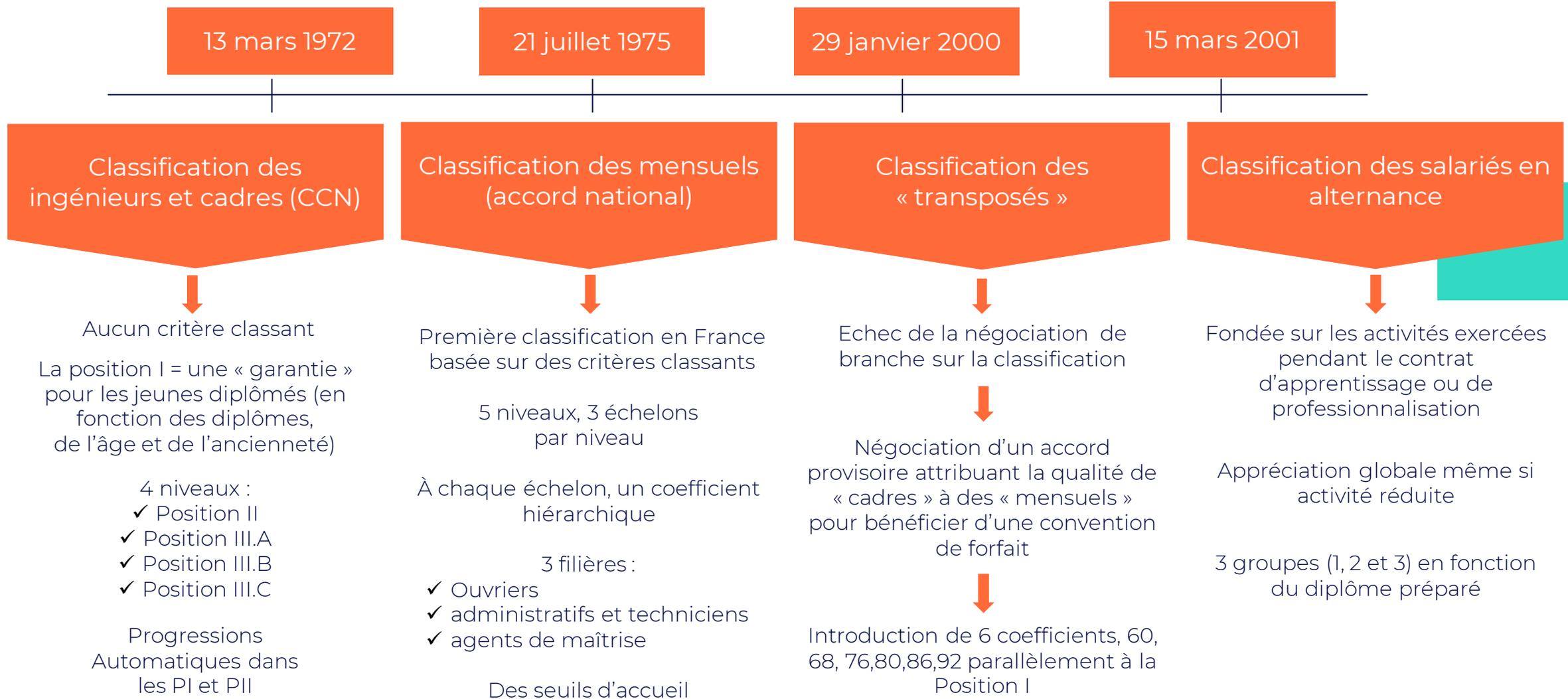
Pourquoi négocier une nouvelle convention collective ? Les constats partagés



- Des concours de normes existants, sources d'insécurité juridique
- Des différences catégorielles
- Des dispositions anciennes, sources d'obsolescence et de difficultés d'interprétation

- Une seule source applicable sur l'ensemble du territoire national
- La réduction des différences entre cadres et non-cadres
- Des dispositions modernisées et sécurisées

Le système actuel de classification



Pourquoi changer de système de classification ?

Un système devenu obsolète

- Textes anciens et interprétatifs
- Filières et définitions dont le contenu ne reflète plus les modes d'organisation du travail actuels

Un système qui a perdu de son sens

- Instrument de mesure du contenu de l'emploi, il n'assure généralement plus sa fonction première qui permet de hiérarchiser objectivement les emplois les uns par rapport aux autres

Un système devenu peu compréhensible

- Complexité des 4 systèmes actuels de classification
- Suppression des seuils d'accueil et progressions automatiques
- Volonté de construire une classification sur une échelle unique fondée sur le contenu réel du travail

Un système parfois mal utilisé

- Contre une utilisation dévoyée de la classification visant à une reconnaissance individuelle des salariés pas toujours basée sur des critères objectifs
- Nécessité de bien clarifier ce qui relève de l'emploi de ce qui relève de l'individu. La classification des emplois doit donc clairement porter sur l'emploi et son contenu

Un système devenu générateur d'insécurité juridique

- Une mauvaise utilisation des systèmes de classification expose à des risques de contentieux individuel et collectif
- Besoin de sécuriser sur le plan juridique

Les Grands principes de la nouvelle classification

**Suppression des seuils d'accueils
et des progressions automatiques**

**Suppression des filières
(Ouvriers/Administratifs-
Techniciens/Agents de maîtrise)**

**Un seul référentiel pour tous les
emplois (mensuel ou cadre) avec un
maintien d'un statut cadre fixé à partir
de 37 points, correspondant à la
classe 11 du groupe F**

Ce que les entreprises et les salariés vont y gagner

La classification conduit à une **reconnaissance** du contenu de l'emploi, équitable, objective, de manière transparente.

Elle rend lisible les **parcours professionnels** et les **évolutions de carrières**.

Classer les emplois dans l'entreprise permet à l'employeur de mieux **structurer son organisation** et à chaque salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'entreprise.

La classification génère une **base de référence équitable pour les salaires minimaux conventionnels** : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement bénéficient du même salaire minimum conventionnel.

Favoriser l'équité : **Suppression** des filières, des seuils d'accueil, des progressions automatiques.

Qu' est-ce que la classification de la métallurgie ?

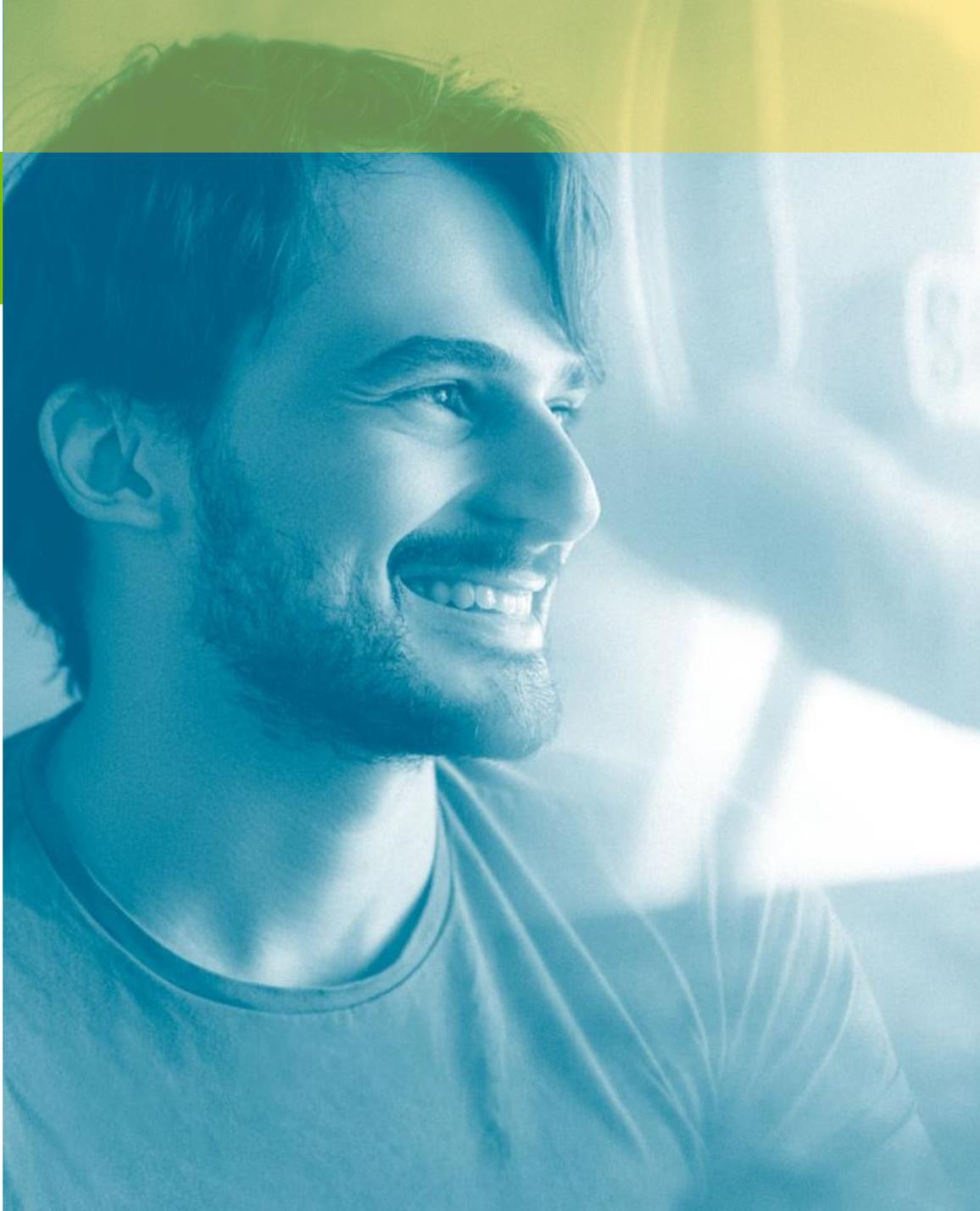
Source : guide pédagogique de référence

La classification est :

- Un système **qui classe les emplois** et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.
- **Un système commun** à toutes les entreprises de la branche professionnelle, qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser leurs emplois les uns par rapport aux autres.
- **Un élément structurant** pour l'organisation de l'entreprise et permettant aux salariés de se situer dans leur environnement.

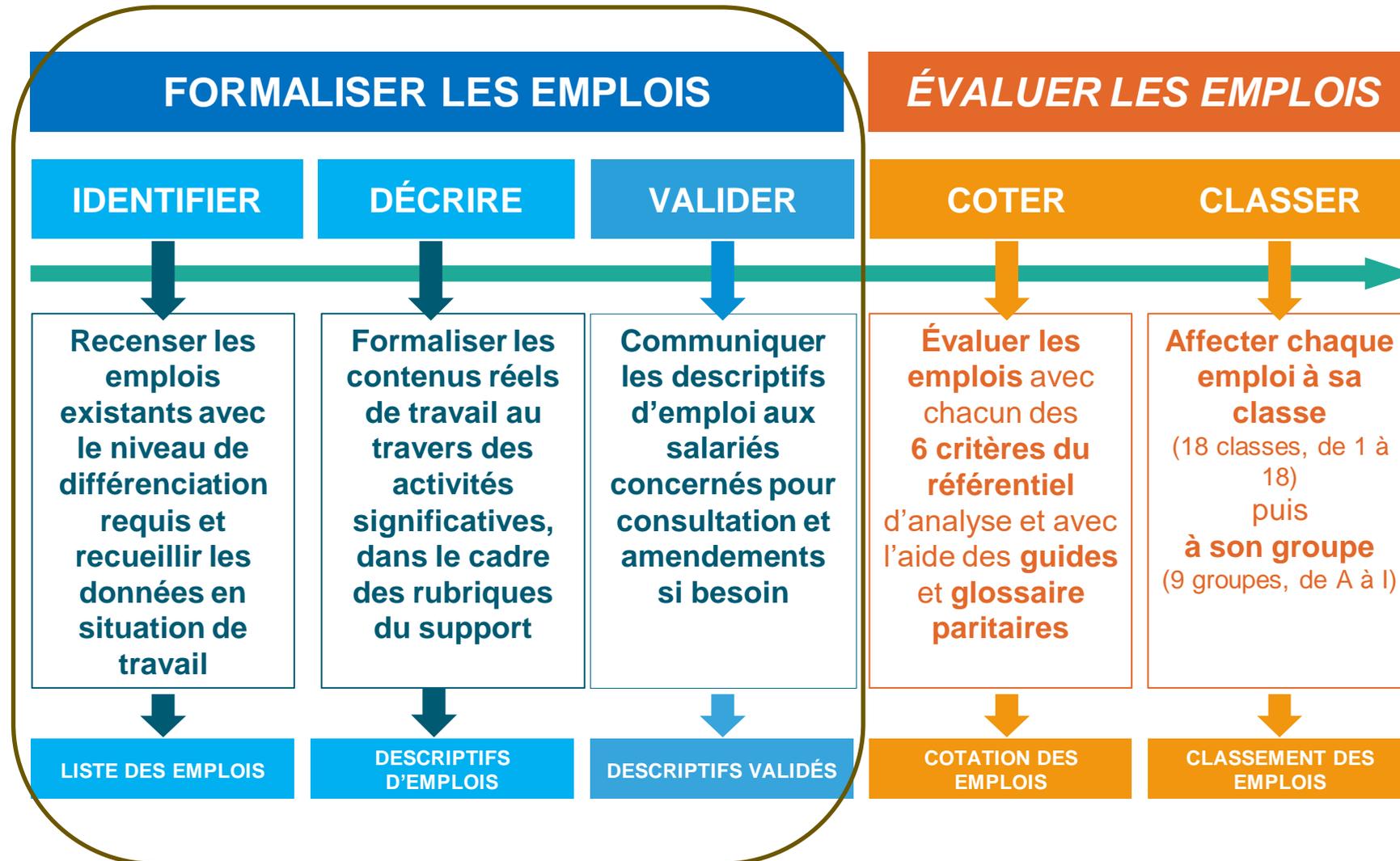
La classification n'est pas :

- Un système d'évaluation individuelle de la performance du salarié ou de sa manière de travailler.



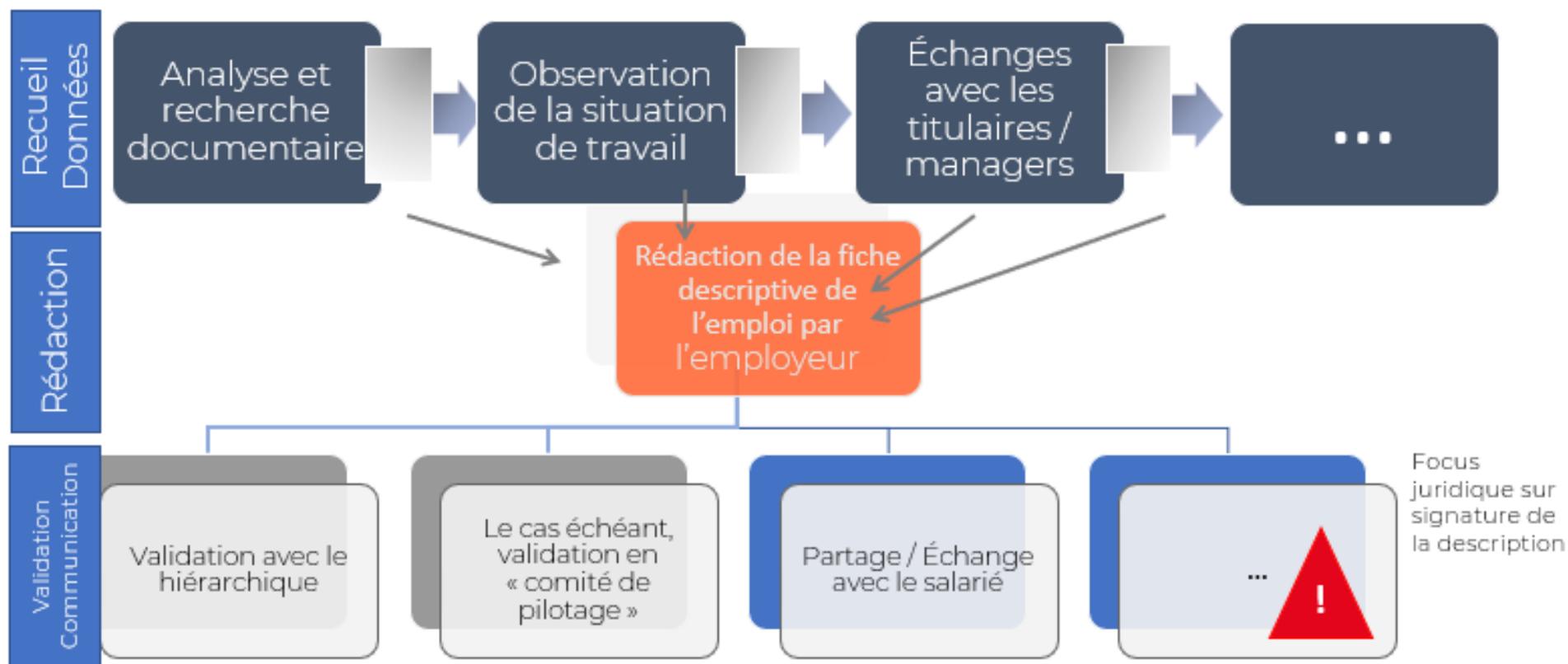
1. Analyser et décrire les emplois

Le processus de classification dans la branche de la métallurgie



Trouver l'information et rédiger la fiche descriptive d'emploi

→ Savoir comprendre et décrire une situation de travail : la description d'emploi est un des principaux outils de connaissance, d'analyse et de communication qui est utile dans plusieurs processus de l'entreprise (Classification, GPEC, Qualité...)



La fiche descriptive d'emploi



Les 4 principes clés

de rédaction d'une fiche descriptive d'emploi

- Utiliser une **même trame** pour tous les emplois de l'entreprise

Homogénéité

- Faire abstraction du titulaire de l'emploi et être le plus objectif possible

Objectivité

- Décrire le « quoi » et non la manière de faire

Simplicité

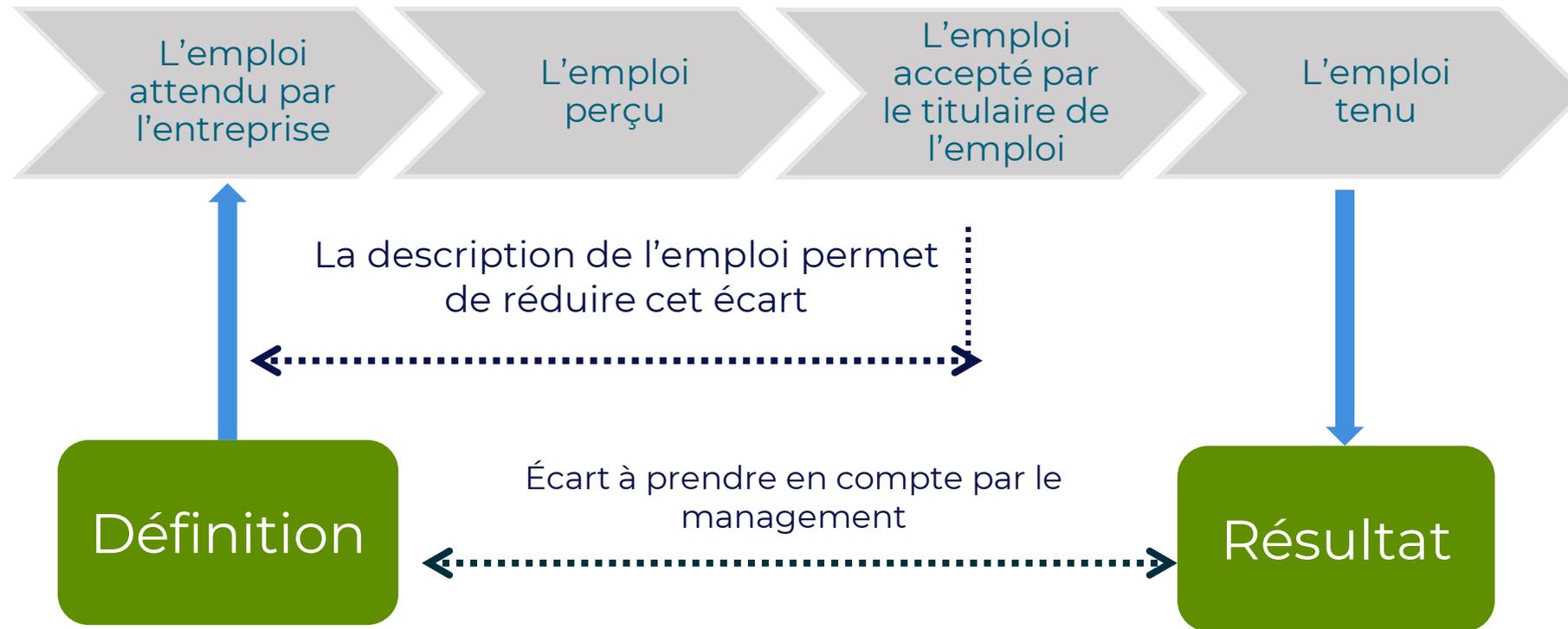
- Utiliser des **verbes d'action précis** et des phrases courtes
- Ne pas détailler chaque mode opératoire (activités significatives seulement)

Lisibilité

- Éviter les sigles et le langage spécialisé

- Préciser le contexte opérationnel

La description d'emploi est un document qui doit être : fidèle, précis et concis



Trame de la fiche descriptive d'emploi

Éléments obligatoires
dans le texte classification
NCC - Art. 63.1

① Intitulé de l'emploi

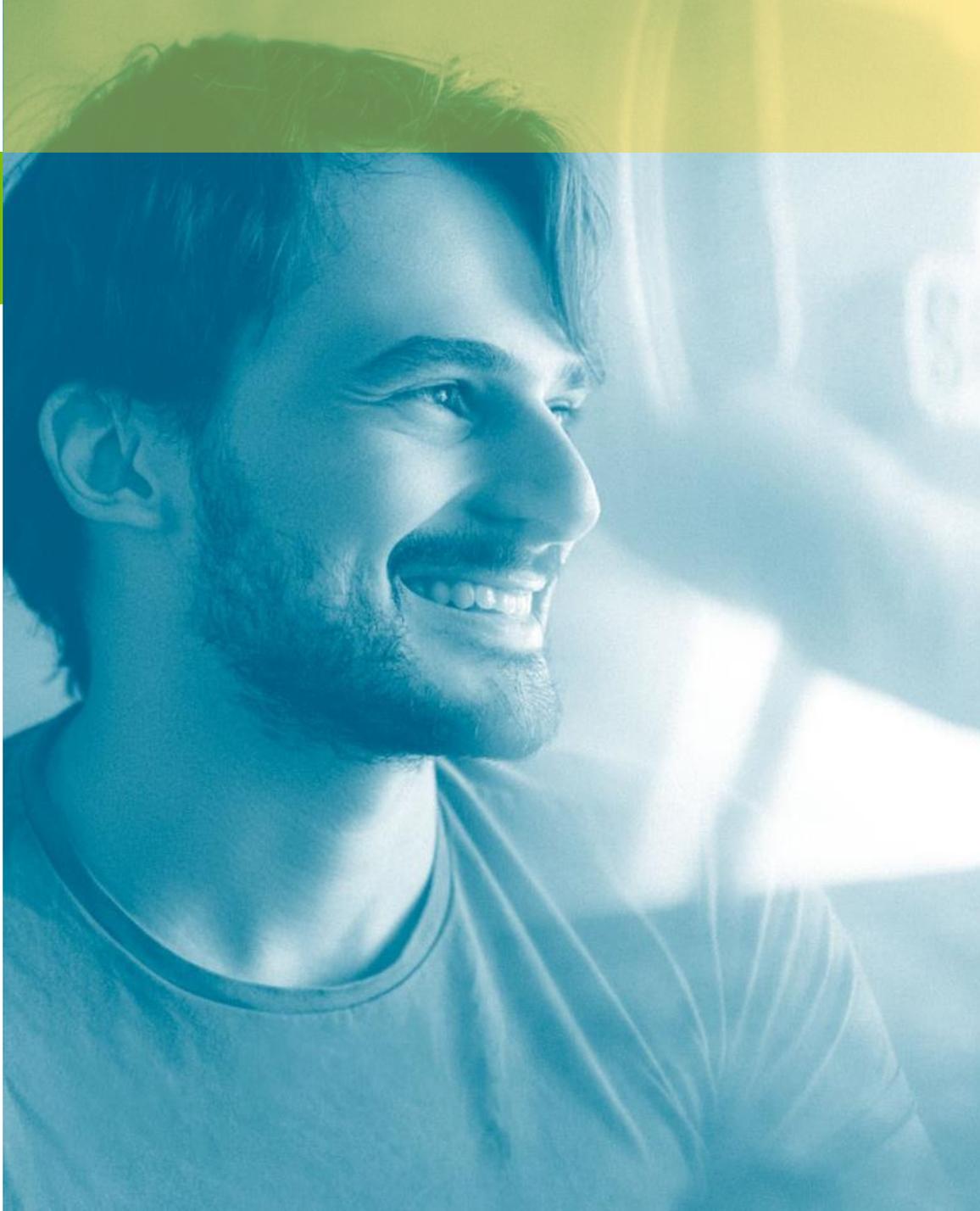
② Finalité de l'emploi / mission principale

③ Activités significatives de l'emploi

④ Relations de travail

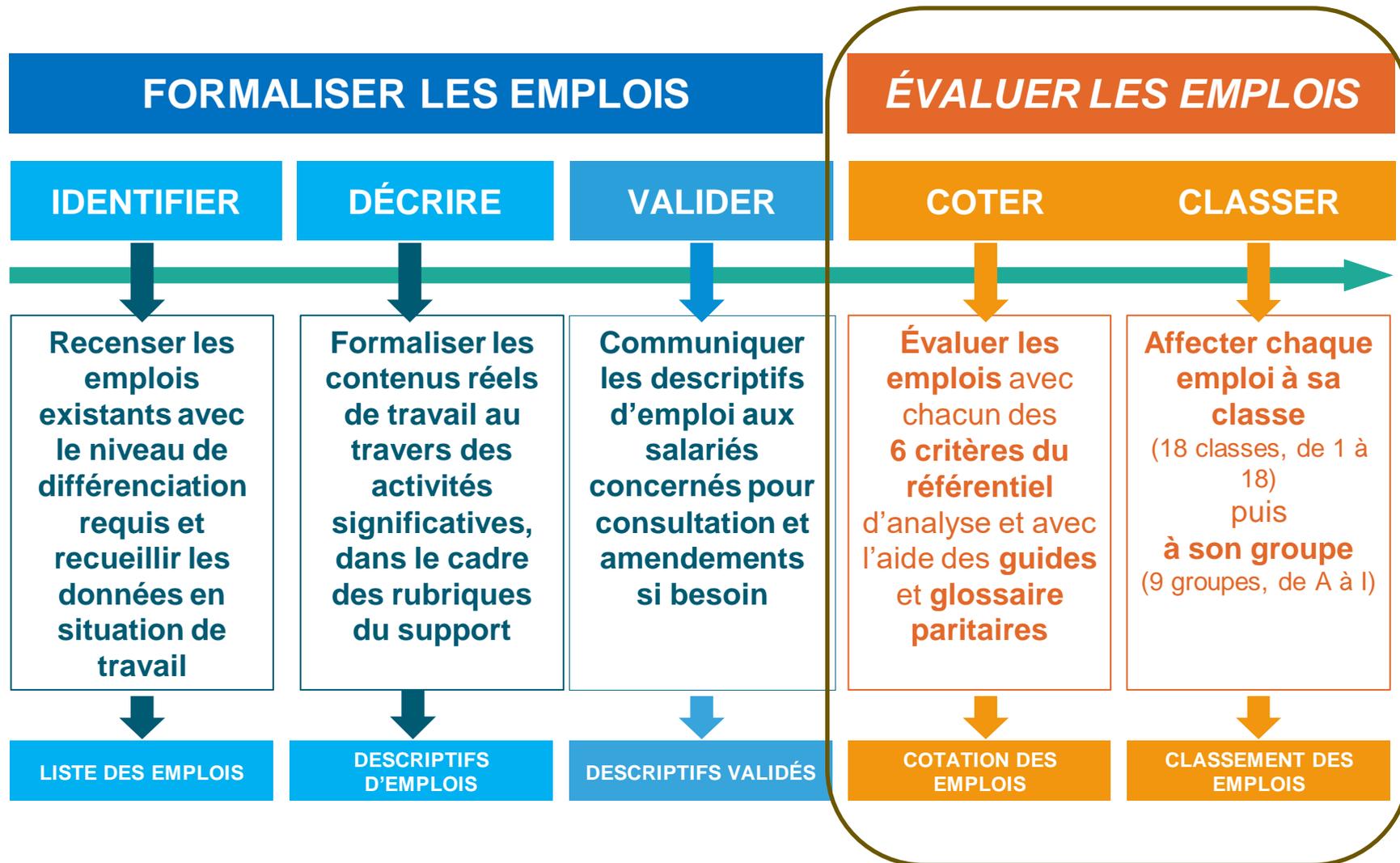
⑤ Responsabilités et latitude d'action

⑥ Connaissances professionnelles spécifiques



2. Coter et classer les emplois

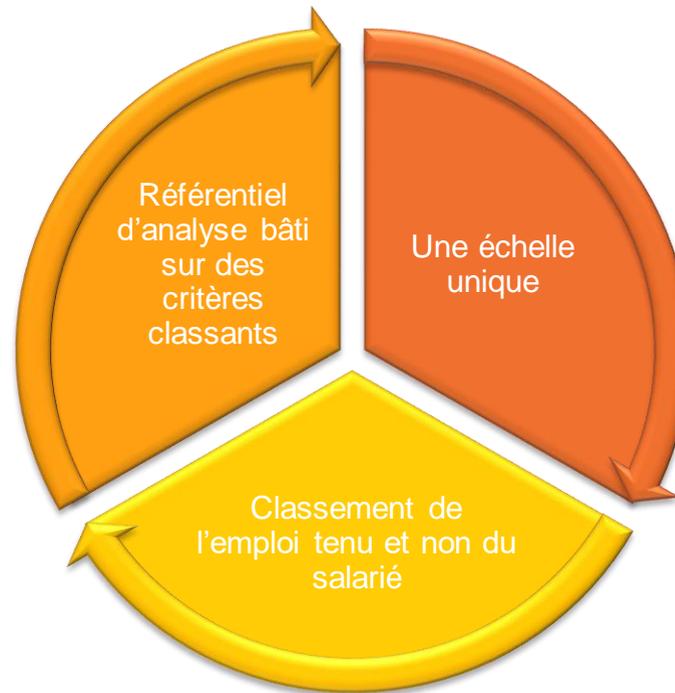
Le processus de classification dans la branche de la métallurgie



Principes de la future classification

Structure de la classification

- Méthode commune d'analyse, applicable à tous les emplois
- Critères classants qui valorisent les aspects du travail auxquels la branche attache de l'importance
- Conduit à une cotation par points des emplois



- Pour toutes les catégories ou « filières »
- Pour la cohérence d'ensemble du dispositif conventionnel
- Pour une meilleure lisibilité

- Évaluation du contenu du travail réellement effectué
- Garantie d'objectivité et d'équité
- Éviter la prise en compte des éléments attachés à la personne du salarié

Présentation de la méthode et des outils associés

1 Le référentiel paritaire d'analyse des emplois permet LA COTATION DE L'EMPLOI

- 6 critères classants
- 10 degrés d'exigence



Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/programmes stratégiques 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	Directeur/coordinateur de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/méthodes 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 validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Directeur/coordinateur 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 plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'ajustement des moyens associés 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 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/procédures/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance 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/ou compromis dans un contexte d'intérêts divergents/divergent avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques disciplinaires	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans 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'ajustement individualisé 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 reportés; réalisation de diagnostics destinés à anticiper/réduire 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/participation/ajustement/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des consensus/décisions partagées/concernés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires reportés/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 différenciées produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/opérationnel collectif ou transmission individualisée 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 reportés	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/opérationnel individuel	L'emploi nécessite l'établissement de 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/ diagnostic et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat	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 croissant à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

2 La grille de classement permet le classement de l'emploi et son rattachement à son groupe et sa classe d'emploi

- 18 classes d'emploi
- 9 groupes d'emploi (de A à I)



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

Analyser et coter les emplois

ATTRACTIVITE

SIMPLICITE

TRANSPARENCE

ROBUSTESSE

EQUITE

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 à des connaissances spécialisées	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés en validation par les supérieurs hiérarchiques	L'emploi engage l'ensemble de l'organisation/économique	Encadrement/coordination d'un ensemble 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 sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi engage un long terme d'investissement	Encadrement 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 sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi engage un long terme d'investissement	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 sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi engage un long terme d'investissement	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un 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 sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi engage un long terme d'investissement	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	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 sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi engage un long terme d'investissement	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	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 de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi engage un long terme d'investissement	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	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

Communication :
nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation

TOTAL = 23

Comprendre les critères classants

		Définition et contenu
technicité	COMPLEXITE DE L'ACTIVITE	Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter
	CONNAISSANCES	Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience
responsabilité	AUTONOMIE	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé
	CONTRIBUTION	Impact et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité
Champ relationnel	ENCADREMENT / COOPERATION	Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet
	COMMUNICATION	Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation

Comprendre les critères classants

1^{ER} CRITERE : COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ

Définition issue du glossaire paritaire

Difficulté / technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine



Nature / degré / diversité
des difficultés techniques



Réponses / solutions / scénarios
à mettre en œuvre

Comprendre les critères classants

1^{ER} CRITERE : COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ (SUITE)

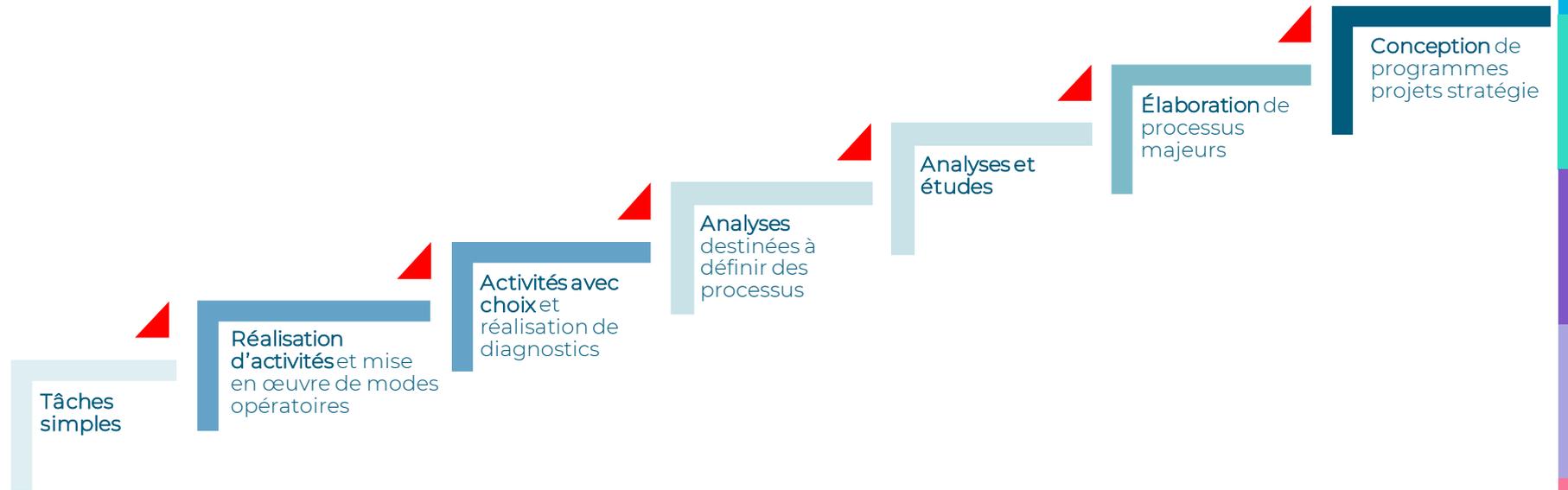
Questions facilitant l'analyse :

- Quelle est la finalité de l'emploi ?
- Quelles sont les actions principales à mener/réaliser au sein de l'emploi pour atteindre les résultats attendus ?
- Ces actions sont-elles des activités de mise en œuvre, de contrôle, de correction, de prévision, de planification, d'organisation, de conception, ... ?
- Quelles sont les activités courantes du poste ? Les plus fréquentes ?
- Quelles sont les activités les plus complexes ? Les plus difficiles ? Les plus délicates ?
- L'emploi nécessite-t-il analyse, interprétation et traitement de données complexes ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées, la nature et la complexité des problèmes à résoudre ?
- Existe-t-il des situations imprévues à gérer, de quel type, comment ?
- ...

Comprendre les critères classants

1^{ER} CRITERE : COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ

COMPLEXITE DE
L'ACTIVITE
Clef de progression



Comprendre les critères classants

2^{ÈME} CRITERE : CONNAISSANCES

Définition issue du glossaire paritaire

Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience

Ce critère
combine



Nature / intensité
Notion
d'approfondissement



Périmètre/étendue
Notion
d'élargissement

Comprendre les critères classants

2^{ÈME} CRITERE : CONNAISSANCES

Questions facilitant l'analyse :

- Quelles sont les connaissances professionnelles spécifiques nécessaires pour tenir l'emploi ?
- L'emploi requiert-il une formation théorique ? Dans quelles disciplines ? Quelles techniques ?
- ...

Comprendre les critères classants

2^{ÈME} CRITERE : CONNAISSANCES

CONNAISSANCES
Clef de progression

- Nature/intensité - notion d'approfondissement



- Périmètre/étendue – notion d'élargissement



Focus sur le critère connaissance

la question du diplôme :

Zoom sur
l'article 61.2
de l'accord

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	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

La détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Cependant si l'employeur exige dans l'offre d'emploi (interne/externe) la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles, il doit alors s'assurer de la cohérence entre son exigence (diplôme) et le contenu réel de l'emploi exercé.

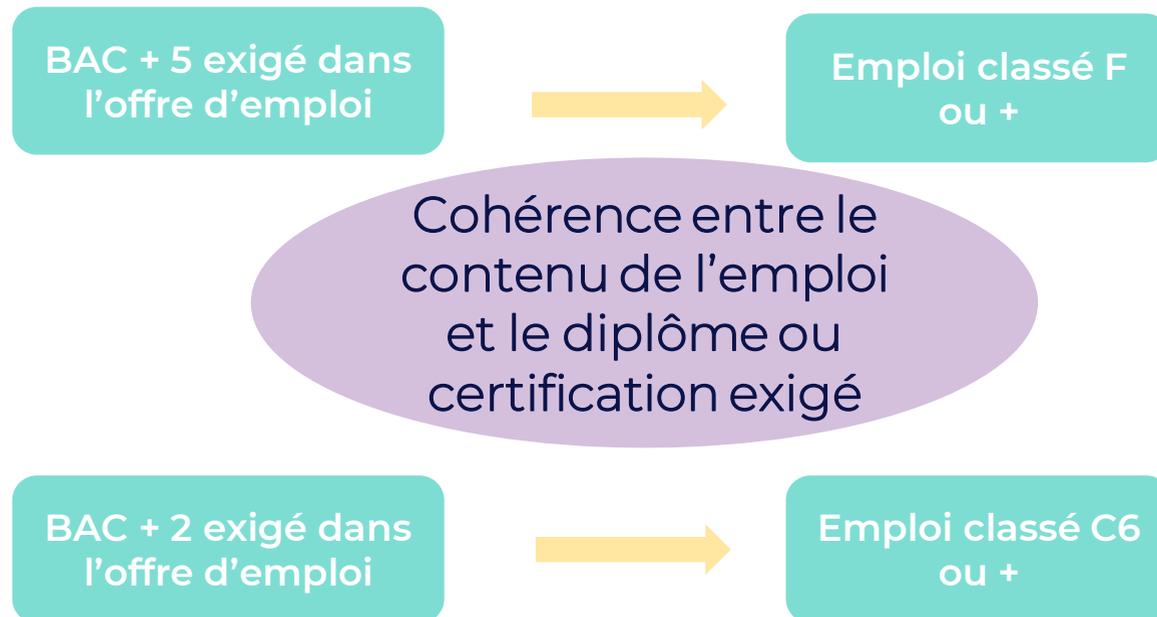
Focus sur le critère connaissance : La question du diplôme

La détention d'un diplôme ne crée pas de droit à un classement minimal
Cependant, si l'employeur exige dans l'offre d'emploi la possession de certains diplômes, il doit alors s'assurer de la cohérence entre son exigence et le contenu réel de l'emploi exercé.

Article
62.5
de l'accord



Points de vigilance



Comprendre les critères classants

3ÈME CRITERE : AUTONOMIE

Définition issue du glossaire paritaire

Latitudo d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé

Ce critère combine



Latitudo d'action,
d'organisation et de décision
pour l'élaboration de
solutions



Nature / type / fréquence
du contrôle des actions
et décisions

Comprendre les critères classants

3^{ÈME} CRITERE : AUTONOMIE

Questions facilitant l'analyse :

Par qui sont transmises les données d'entrée, instructions, objectifs et directives ?
De quelle façon ? A quelle fréquence ?

Quelles sont les initiatives et décisions à prendre ? Les choix possibles ?

Quelle est la marge de manœuvre en matière d'action ?

Complètement cadré ou au contraire définition des moyens et des méthodes ?

Quelles sont les modalités de contrôle des activités et des résultats ?

A quelle fréquence ? Par qui ?

Quel est l'horizon temporel d'organisation du travail et des activités ?

Quotidien ? Hebdomadaire ? Mensuel ? Annuel ?

...

Comprendre les critères classants

3ÈME CRITERE : AUTONOMIE

AUTONOMIE
Clef de progression

- Nature des choix et initiatives attendues par l'organisation



- Nature des contrôles exercés et de la supervision hiérarchique/fonctionnelle



Comprendre les critères classants

4ÈME CRITERE : CONTRIBUTION

Définition issue du glossaire paritaire

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

Ce critère combine



Responsabilité :
apports, influence,
conséquences attendues des
actions et décisions sur
l'activité



Périmètre de l'action :
champ d'intervention
sur lequel s'exerce
l'emploi

Comprendre les critères classants

4^{ÈME} CRITERE : CONTRIBUTION

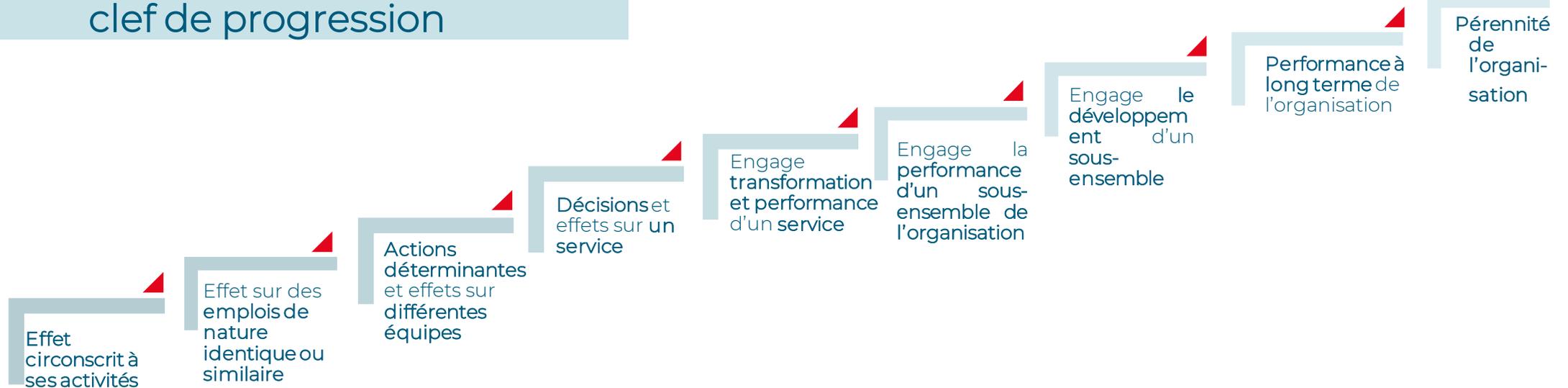
Questions facilitant l'analyse :

- Quel est l'impact des actions et décisions concernant la réalisation du travail : en termes de produits et de prestations ?
- Quel est l'impact de l'emploi sur le fonctionnement et sur le résultat global de l'unité ? De l'équipe ? du service ? De l'organisation ?
- Quelle est l'incidence de l'emploi sur les autres emplois ? Quel est le périmètre d'action ?
- Quelle est l'étendue des responsabilités (gestion de budgets, conduite de projets, conception ou amélioration de process ou produits...)

Comprendre les critères classants

4^{ÈME} CRITERE : CONTRIBUTION

CONTRIBUTION
clef de progression



Comprendre les critères classants

5ÈME CRITERE : ENCADREMENT-COOPERATION

Définition issue du glossaire paritaire

Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet

Ce critère combine



Encadrement hiérarchique :

organisation du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel

Coordination d'activités :

pilotage / organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique

Appui :

soutien / assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

Comprendre les critères classants

5ÈME CRITERE : ENCADREMENT-COOPERATION

Questions facilitant l'analyse :

Quelle est la contribution de l'emploi en matière d'appui, de formation, de conduite de projets, d'organisation, de planification du travail ?

Existe-t-il un rôle d'animation, de supervision d'autres emplois ?

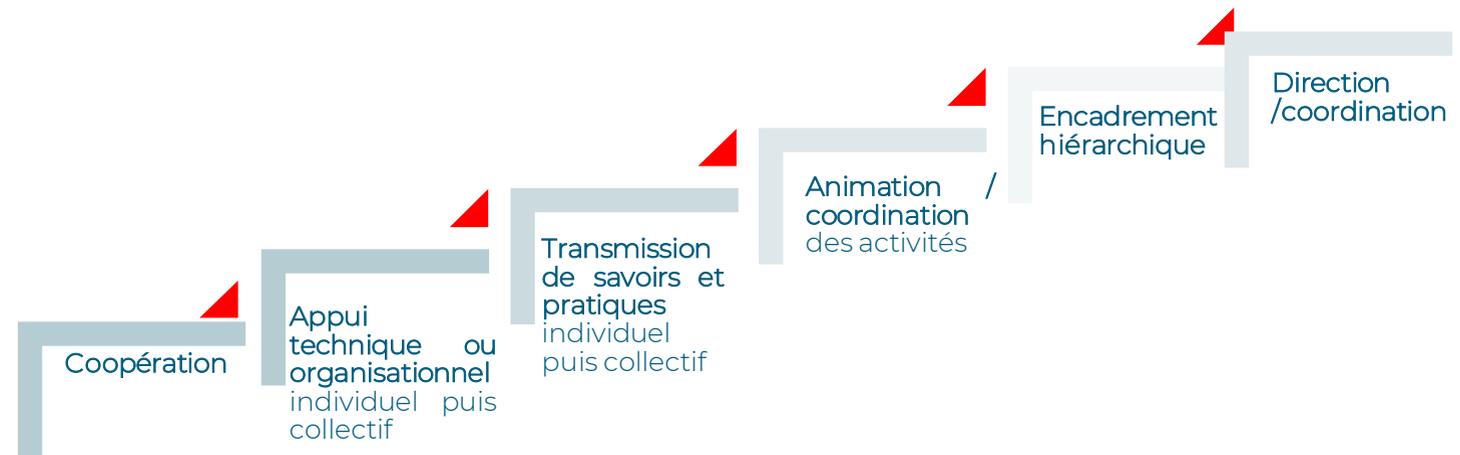
Quelles sont les attributions de l'emploi en termes d'encadrement hiérarchique, pour quel périmètre ?

...

Comprendre les critères classants

5ÈME CRITERE : ENCADREMENT-COOPERATION

ENCADREMENT -
COOPERATION
Clef de progression



Comprendre les critères classants

6^{ÈME} CRITERE : COMMUNICATION

Définition issue du glossaire paritaire

Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation

Ce critère combine



Nature de la communication

comprendre, informer, échanger,
dialoguer, transmettre,
argumenter, négocier,
représenter, convaincre, susciter
l'adhésion



Nature des interlocuteurs

internes ou externes,
individuels ou collectifs,
variété, diversité

Comprendre les critères classants

6^{ÈME} CRITERE : COMMUNICATION

Questions facilitant l'analyse :

Quelle est la situation de l'emploi au sein de la structure (sa position dans l'organigramme) ?

Quelle est la nature des relations entretenues par l'emploi ? Avec quels types d'interlocuteurs en interne ? En externe ?

Quelles sont les liaisons de l'emploi ? Dans quels buts ? A quelle fréquence ?

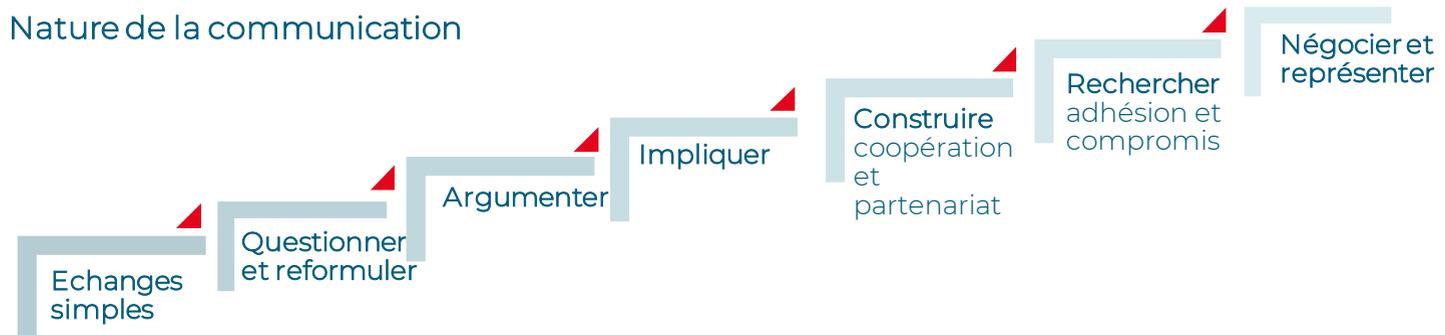
...

Comprendre les critères classants

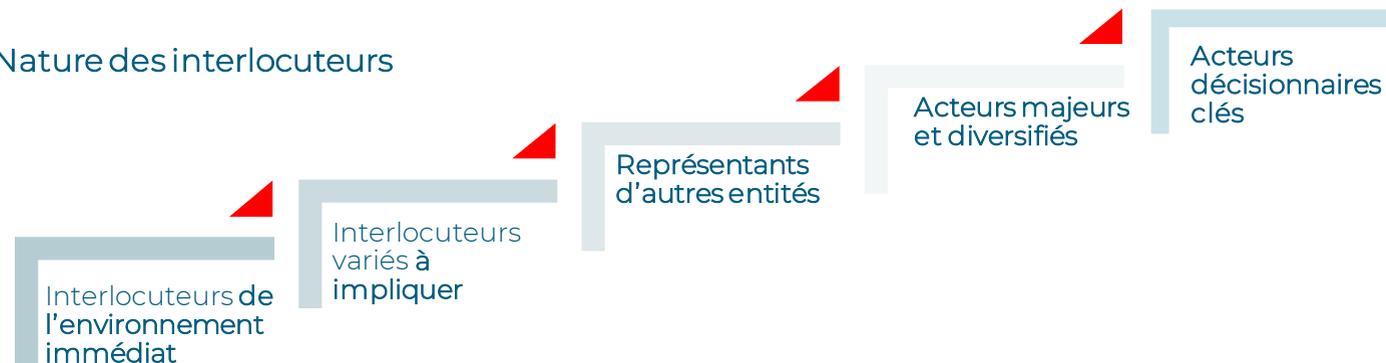
6ÈME CRITERE : COMMUNICATION

COMMUNICATION
Clef de progression

▪ Nature de la communication



▪ Nature des interlocuteurs



Le positionnement de l'emploi

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

18 SMH
 Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

Cadre 37 points

Avenant 11/07/23
 Salaire Minimum Hiérarchique
 01/01/2024 (base 35H)

68000
59300
52000
47000
43900
40000
36700
34900
33700
30500
28450
26400
25550
24250
23400
22450
21850
21700

Article 68 de l'accord

Maintien individuel de certaines dispositions spécifiques aux cadres en cas de classement inférieur au groupe F

Article 69 de l'accord

L'attribution du nouveau classement ne peut pour avoir effet de réduire la rémunération totale du salarié

Le positionnement de l'emploi

Article 68 : « Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres »

Au 1er janvier 2024, statut non-cadre sur les bulletins de paie et référence article 68 ou « groupe fermé »

Statut cadre en vertu de la classification de l'accord national du 13 mars 1972

Perte de la qualité de cadre selon la nouvelle classification
→ Non cadre: Classement inférieur au groupe F
Exemple : E10 avec la SMH s'y rapportant

Maintien du bénéfice de certaines dispositions conventionnelles applicables aux cadres (CF slide suivante) → « Groupe fermé » Article 68

Issues du dispositif applicable au 1er janvier 2024 (absence d'application de l'ancien dispositif conventionnel ingénieur et cadre)

Aussi longtemps qu'il tient l'emploi considéré au sein de l'entreprise

OU

Cas des cadres transposés : art 2 de l'accord national du 29 janvier 2000



Article 68 de l'accord

Clause « cadre » applicable au « groupe fermé »

Article 73 relatif à la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté / rupture du contrat

Article 74.2.1 relatif à la durée de préavis de démission

Article 75.2.1 relatif à la durée de préavis du licenciement

Article 75.3 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement (ou L1234-9 CT ou article 75.3.1.1 et 75.3.1.2 si plus favorable)

Article 84 relatif à l'incidence de la maladie sur le droit à congé payé

Article 91.1 relatif à l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie et accident

Titre 12 sur les conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité

Les incidences en matière de prévoyance

Cadre

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	
49 à 51	15	H
46 à 48	14	
43 à 45	13	G
40 à 42	12	
37 à 39	11	F
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
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	
10 à 12	2	B
6 à 9	1	

Article
62.3
de l'accord

Art 2.1 ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance décès incapacité invalidité des cadres "ex art. 4 "

Art 2.2 ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance décès incapacité invalidité des cadres "ex 4 Bis" dit "assimilés cadres"

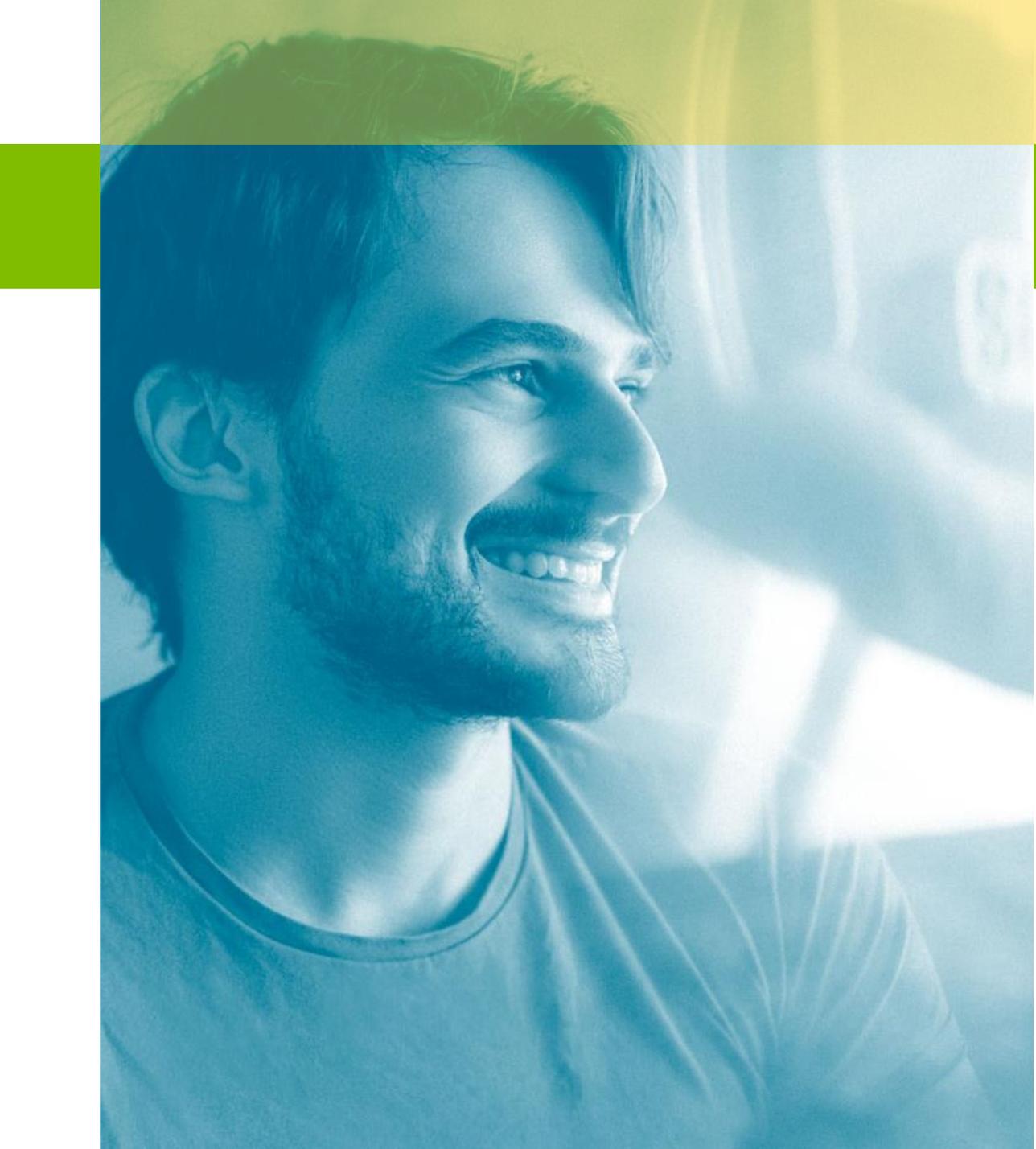
Cotisation APEC

Ex art 36 de la convention AGIRC du 14 mars 1947

En synthèse ... ce qu'il faut retenir



- ▶ **Classement de l'emploi tenu** et non du salarié
- ▶ **1 seul référentiel pour tous les emplois**, qu'ils soient mensuels ou cadres
- ▶ **6 critères classants** (actuellement 4 pour les mensuels et aucun critère défini pour les cadres)
- ▶ **10 degrés d'exigence** pour chaque critère classant
- ▶ **Méthode de cotation paritaire**
- ▶ **Pas de grille de correspondance/transposition** entre le système actuel et le futur système
- ▶ **Pas d'emplois repères** de Branche
- ▶ **18 salaires minimaux** conventionnels contre 32 actuellement
- ▶ **Suppression des filières** (Ouvriers/AM/Administratifs-Techniciens)
- ▶ **Suppression des seuils d'accueil et des progressions automatiques**
- ▶ **Statut cadre fixé** à partir de **37 points**, correspondant à la classe 11 du groupe F (Maintien individuel des dispositions spécifiques aux cadres si nouveau classement inférieur)



3. Déployer le futur système de classification

Déploiement opérationnel (feuille de route)

Information/consultation du CSE
(méthodologie)

Mise à jour des FDE

Remise des FDE aux salariés

Cotation des emplois en groupe
pluridisciplinaire (groupe formé)

Simulation masse salariale avec
les nouveaux classements selon la
smh 2024

Information aux salariés du
classement de leurs emplois

Paramétrage paie

Bulletins de paie



Nouveau classement sur les
paies de janvier 2024

Communication auprès des salariés

Phase de déploiement :

A compter de la signature du dispositif national et jusqu'au 31 décembre 2023

1. Information aux salariés et au CSE

2. Transmission de la fiche descriptive d'emploi au salarié

3. Communication par écrit aux salariés du classement de l'emploi

Janvier 2024 :
mention sur bulletin de paye du nouveau classement

Communication auprès des salariés et du CSE



Article 63,3 de l'accord

INFORMATION DES SALARIES du futur système applicable = L'objectif est d'avoir une communication transparente sur ce nouvel outil de classement. L'enjeu est de bien faire comprendre aux salariés que le classement est uniquement un indicateur lié à l'emploi et non pas un élément individuel affecté au salarié

Information – consultation du CSE

Focus entreprises d'au moins 50 salariés

Contenu de l'information à remettre au CSE pour sa consultation :
(informations sincères et utiles permettant de faire courir le délai de consultation)



Implications et conséquences du changement de classification pour l'entreprise → répondre aux questions suivantes :

- Qu'est ce qu'une classification ?
- Comment fonctionne la nouvelle classification ?
- Quelles sont les implications du changement de classification ?



Mise en place de la stratégie opérationnelle que l'entreprise entend mettre en place → répondre aux questions suivantes : QUI QUAND COMMENT concernant :

- Les fiches descriptives d'emploi
- La cotation des emplois

Entrée en vigueur de la nouvelle classification dans l'entreprise



Communication a minima de :

- la nouvelle convention collective entière
- le guide paritaire



FICHE EMPLOI

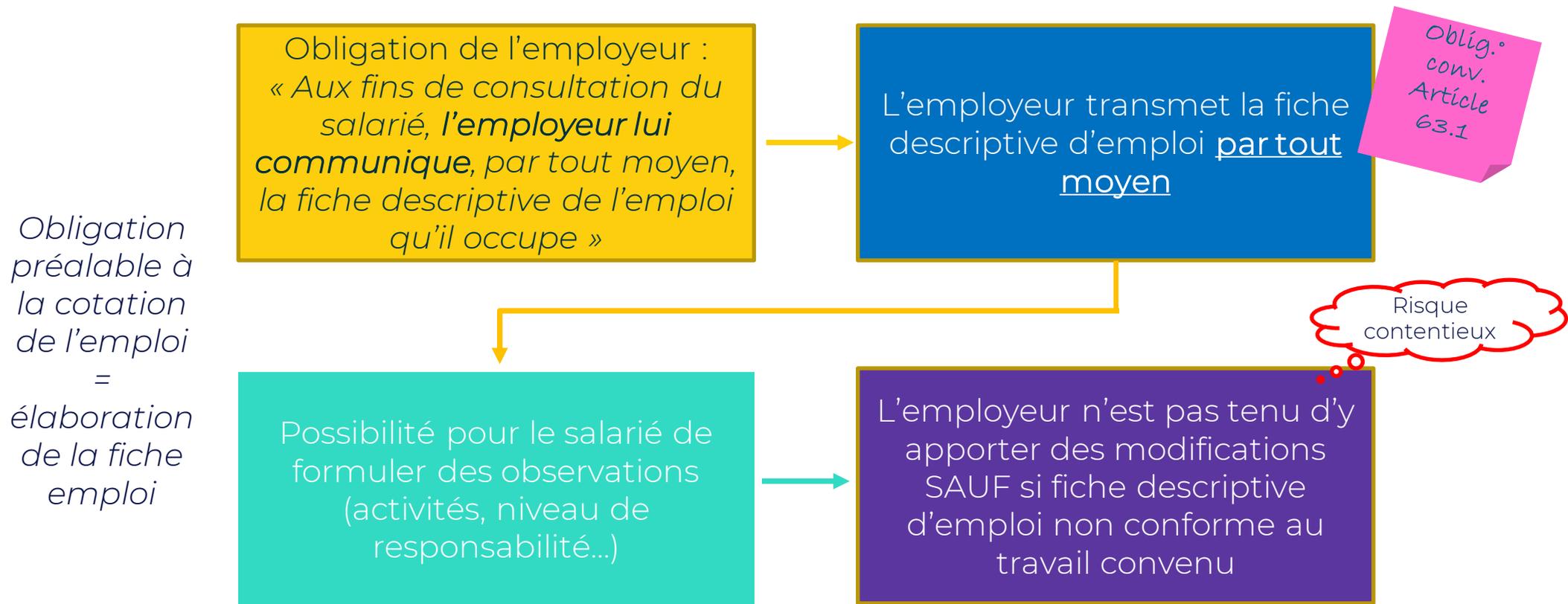
- **QUI** : Direction seule, ou association CSE etc
- **COMMENT** : outils de l'entreprise, rédaction collégiale ?
- **QUAND** : calendrier pour cette étape

COTATION EMPLOI

- **QUI** : Direction seule, comité, composition ...
- **COMMENT** : en cas de comité, fonctionnement ? Cas de la contestation du salarié
- **QUAND** : calendrier

Transmission de la fiche descriptive d'emploi aux salariés

Formalisation du travail convenu : communication de la fiche descriptive



Transmission de la fiche descriptive d'emploi aux salariés

Fiche descriptive emploi annexée au contrat de travail

Fiche descriptive d'emploi cosignée « bon pour accord »

Fiche descriptive d'emploi signée sans mention

Fiche descriptive d'emploi mentionnant que les missions sont évolutives et/ou non exhaustives

Pas de fiche descriptive d'emploi ou non remise

Contractualisation

Evolution possible dans certaines limites

Pas de contractualisation



Nécessité de « dé-contractualiser »

Transmission de la fiche descriptive d'emploi aux salariés

La fiche descriptive d'emploi n'est pas un élément contractuel

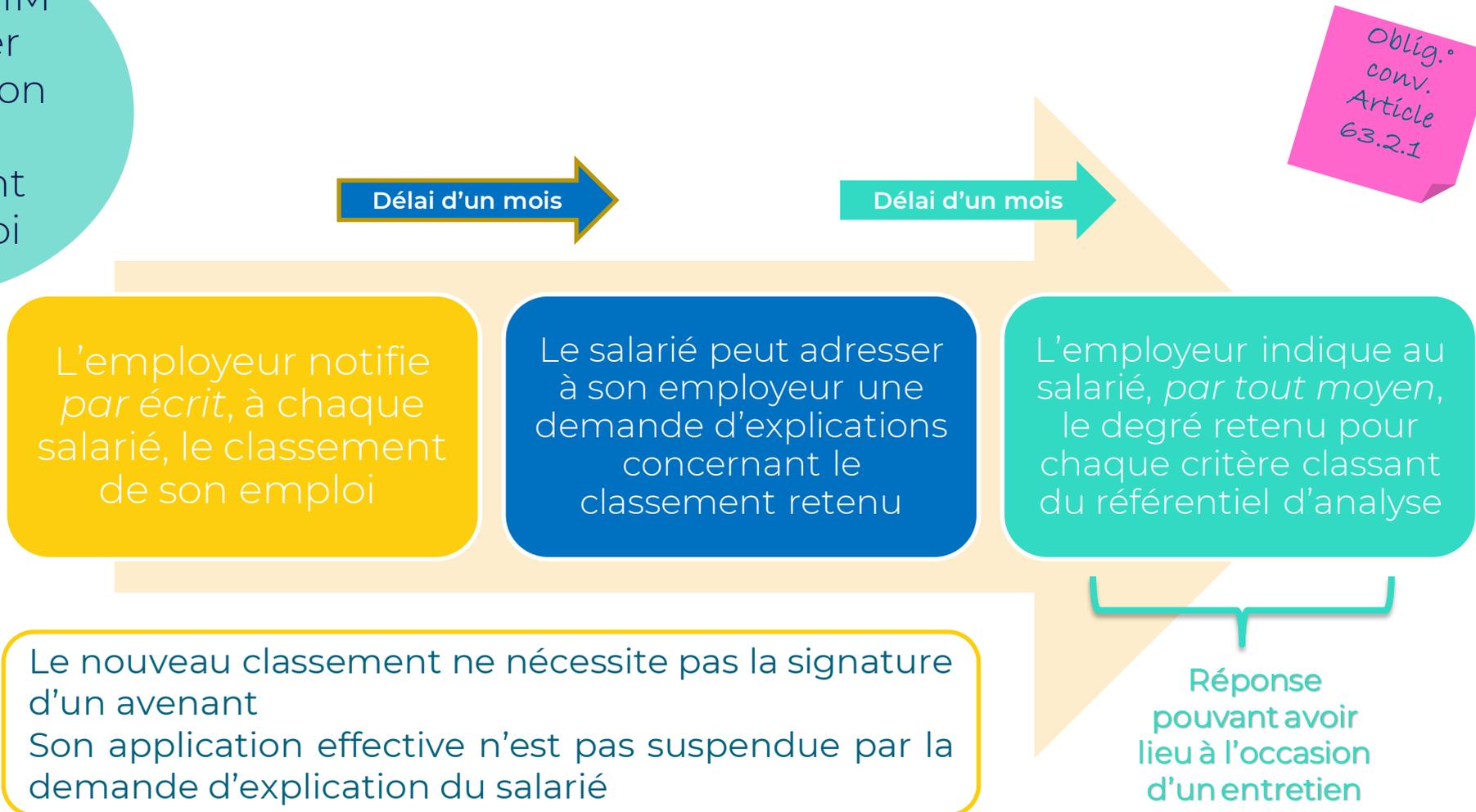
- La fiche descriptive d'emploi n'est pas un élément contractuel
 - Ne pas l'annexer au contrat de travail
 - Ne pas la signer
- Vigilance : conserver une preuve de la remise en main propre (notamment pour les certifications qualité)

Que se passe-t-il si celle-ci a été contractualisée ?

- Nécessité de « dé-contractualiser » l'ancienne fiche descriptive d'emploi sans contractualiser la nouvelle fiche descriptive d'emploi
- La communication de la nouvelle fiche descriptive d'emploi annule les dispositions antérieures portant sur le même objet, et la nouvelle fiche est remise pour information

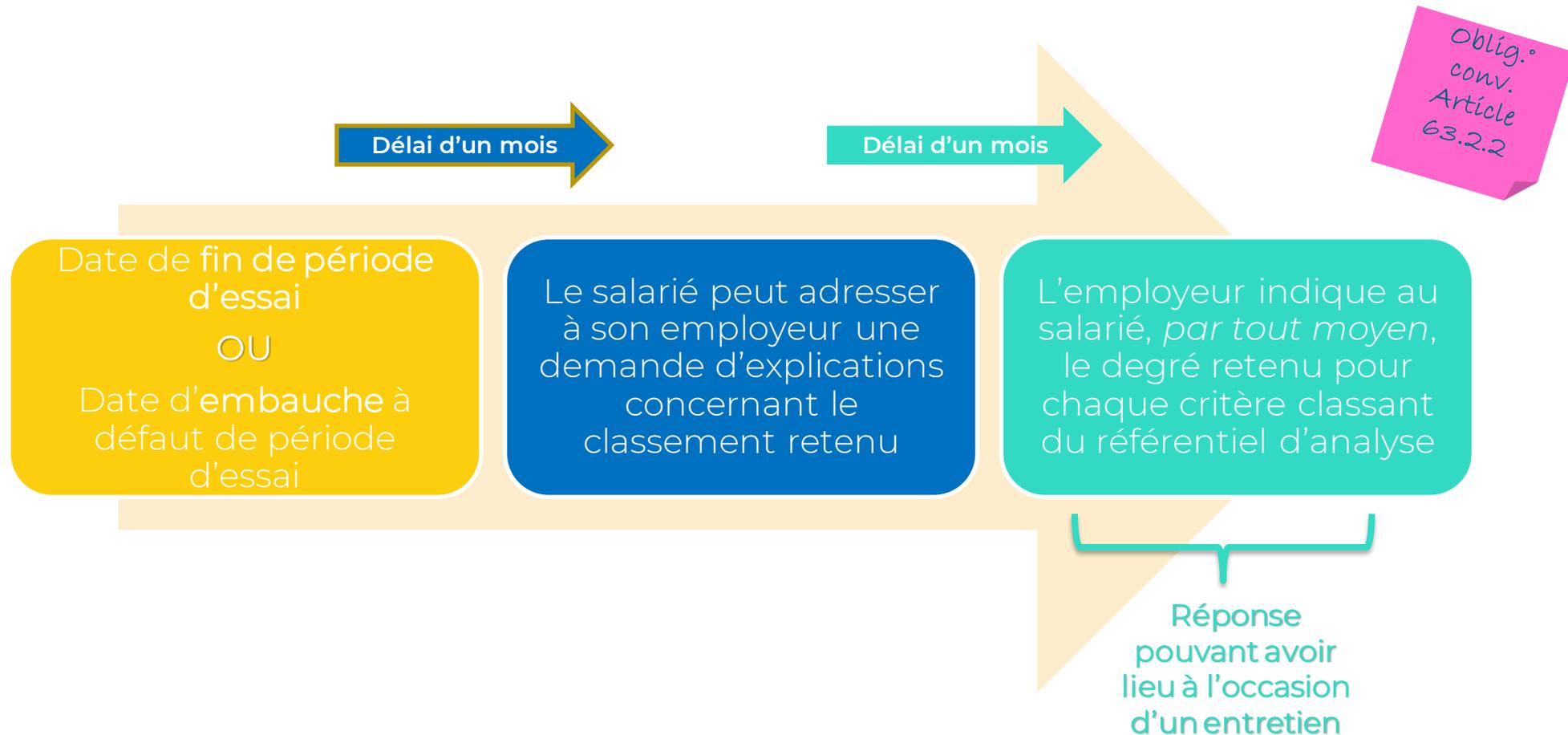
Communication du classement de l'emploi

Modèle UIMM de courrier d'information de classement de l'emploi



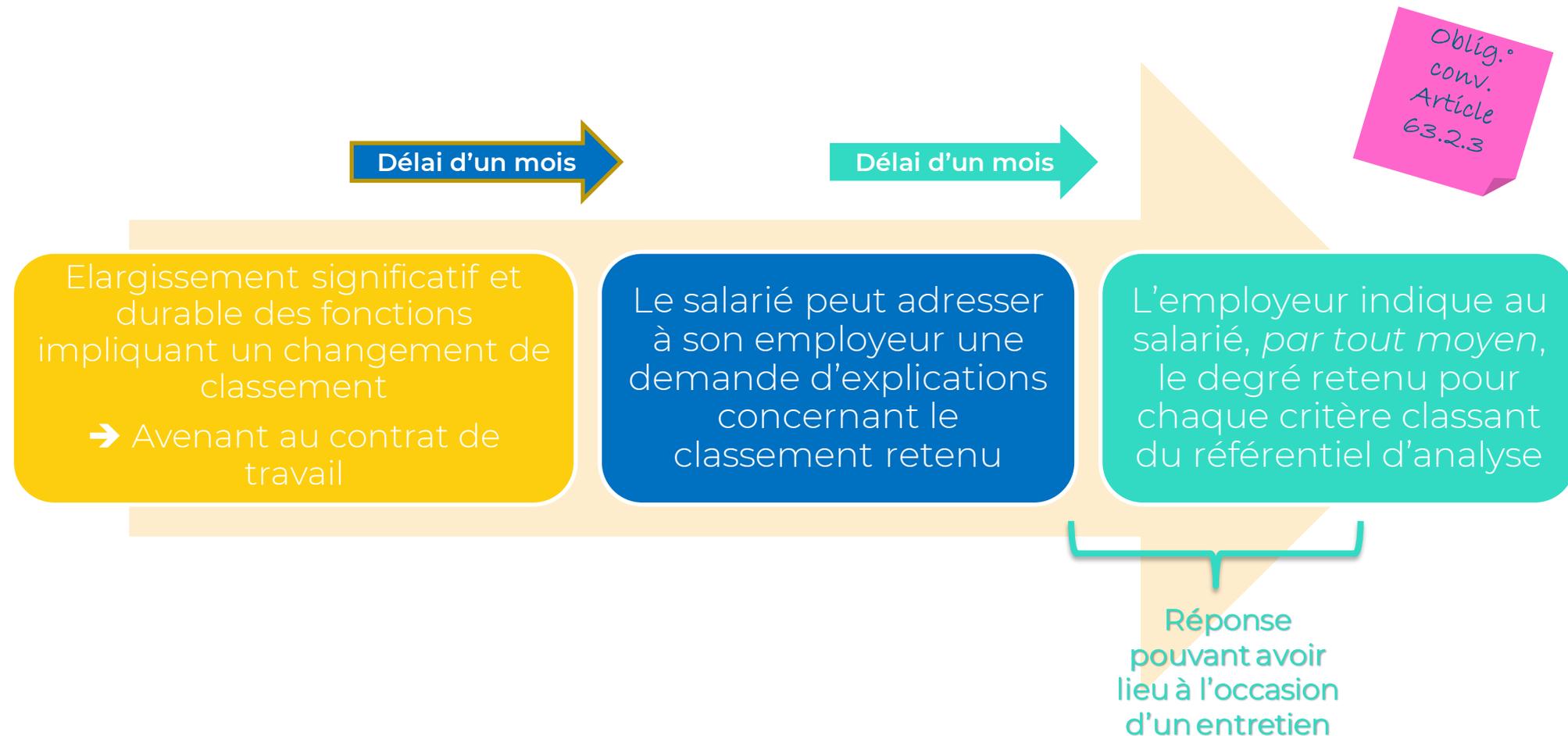
Communication du classement de l'emploi

Communication au salarié du classement de son emploi lors de l'embauche



Communication du classement de l'emploi

Elargissement de la fonction en cours de contrat



Les outils de la classification

Site UIMM 35-56: www.uimm35-56.com

Retrouvez les ateliers, réunions et formations dans la rubrique "[Agenda](#)"

ENSEMBLE DES TEXTES CONVENTIONNELS



LES OUTILS DE DEPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION



- [Tableau de classement](#)
- [Glossaire](#)
- [Référentiel d'analyse](#)
- [Guide d'analyse des critères classants](#)
- [Guide pédagogique paritaire](#)
- [Modèle de notification écrite du classement d'emploi du salarié](#)

VIDÉOS

- [Convention collective de la métallurgie, un nouvel élan pour l'industrie](#)
- [Présentation globale du dispositif conventionnel](#)
- [Principes généraux de la classification](#)
- [Intérêt de la classification](#)
- [Méthode de cotation](#)

OUTILS EN ANGLAIS

- [Presentation](#) (job classification)
- [Glossary](#)
- [Analysis framework](#) (job classification)

Les outils de la classification

Site « paritaire » : www.convention-collective-branche-metallurgie.fr

Une nouvelle convention collective pour la branche **métallurgie**

Bienvenue sur le site paritaire de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Géré par les organisations syndicales et patronales signataires, il permet d'accéder au texte de la nouvelle convention collective qui sera applicable au 1er janvier 2024 et à plusieurs ressources utiles pour comprendre et mettre en œuvre la future classification des
• emplois.

**Ce site est mis à jour régulièrement.
N'hésitez pas à revenir le consulter.**

Le texte et les **accords**

Les outils de la classification



Le CCPM (certificat de compétences professionnelles de la métallurgie) « Classification »

Objectifs :

- Attester des connaissances de la classification résultant de la convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit.
- Avoir une plus grande légitimité pour former vos collaborateurs à la classification
- Avoir le même langage et les mêmes outils pour déployer ce nouveau système

Le prérequis pour passer l'épreuve :

- Avoir suivi la formation « de la description des emplois à la classification » et réaliser quelques exercices de cotation (atelier de cotation)
- Ou avoir bénéficié d'un accompagnement en intra lié à la classification

Les outils de la classification

Ce CCPM est constitué de 4 compétences qui devront être validées par un QCM de 6 à 8 questions et de 1 à 2 études de cas.




**Inscriptions
auprès de
l'UIMM 35-56**



**2 heures
d'épreuve**



**QCM et étude
de cas sur poste
informatique**



**125 € par
certification**

Lieu de l'épreuve : dans nos locaux ou possibilité de faire en intra, si plusieurs participants

Renseignements auprès de Françoise Guerrier-Motel - 06,10,22,32,17

CALENDRIER

Prochaines sessions de formation

La future classification

Date	Lieu
14 novembre	Rennes

La future convention collective de la Métallurgie

Dates	Lieux
20 et 21 novembre	Rennes
28 et 29 novembre	Lorient

Prochains ateliers de cotation

La classification

Dates	Lieux
17 novembre	Rennes

Nous organisons les épreuves du CCPM à la suite des ateliers de cotation

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

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

Merci de votre attention