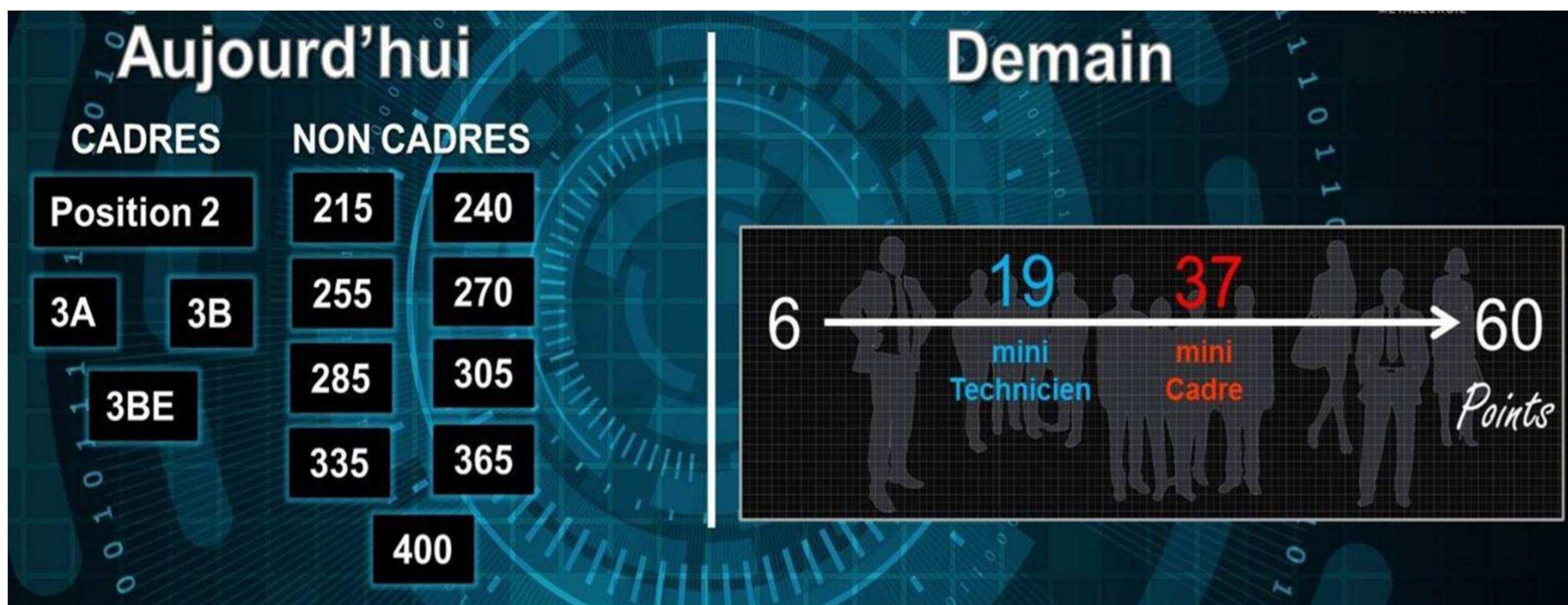


Evolution Dispositif Conventionnel de la Métallurgie

CLASSIFICATIONS



Renégociation de la convention collective de la Métallurgie

❑ Pourquoi faire évoluer la convention collective ?

- Les précédentes datent de 1972 (cadres) et 1975 (mensuels/non-cadres)
- Le monde économique, les entreprises, les profils des postes ont changé
- Le code du travail a beaucoup évolué => dispositions de la CC obsolètes
- Nécessité de rendre la branche plus attractive

Renégociation de la convention collective de la Métallurgie

- ☐ **Négociations débutées mi-2016**
- ☐ **Fin prévue mi-2020**
- ☐ **9 thèmes :**
 - Principes et Architecture
 - Classifications
 - Temps de Travail
 - Santé et Conditions de Travail
 - Relations Individuelles de Travail
 - Emploi et formation
 - Protection Sociale
 - Rémunération
 - Dialogue social dans l'Entreprise

Classifications

❑ Objectifs d'une nouvelle classification :

- **Moderniser** une classification jugée inadaptée
- **S'adapter** aux nouveaux modes d'organisation, aux nouveaux métiers, d'aujourd'hui et de demain → valoriser de nouvelles activités et compétences
- Bâtir un système **transparent, compréhensible, équitable**
 - Tous les emplois doivent être évalués équitablement
 - La diversité des compétences doit être prise en considération
 - Les salariés doivent pouvoir comprendre le classement de leur poste
- Donner une meilleure **visibilité** aux salariés
 - Rendre plus lisibles les parcours professionnels

Les principes

- ❑ Une grille unique de l'ouvrier non-qualifié au cadre supérieur
- ❑ Un coefficient variant de 6 à 60

1972/1975

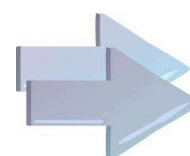
Cadres

Positions	Indices
IIIC	240
IIIBEX	210
IIIB	180
IIIA	135
II	135
	130
	125
	120
	114
	108
I	100
	100
	92
	84
	76
	68
	60

Mensuels (non-cadres)

Ouvriers Techniciens d'atelier Techniciens de production		Administratifs Techniciens		Agents de Maîtrise	
Niveaux	Coefficients	Niveaux	Coefficients	Niveaux	Coefficients
		V3	400 365	V3	400 365
V2 (TP2)	335	V2	335	V2	335
V1 (TP1)	305	V1	305	V1	305
IV3 (TA4)	285	IV3	285	IV3	285
IV2 (TA3)	270	IV2	270		
IV1 (TA2)	255	IV1	255	IV1	255
		III3	240	III3	240
III2 (AF3)	240	III2	225		
		III1	215	III1	215
II3 (AF2)	215	II3	190		
		II2	180		
II1 (AF1)	190	II1	170		

2020



Les principes

- ❑ **Évaluation du poste tenu :**
 - Classement des emplois et non des salariés.
 - Ce n'est pas un outil de mesure de la performance
- ❑ **Sur la base d'une fiche descriptive du poste**
 - listant les activités, les responsabilités, les relations de travail, principales ou secondaires
- ❑ **Sur la base d'une grille d'évaluation de 6 critères classants et une échelle de 10 degrés**

6 critères classants :

- complexité
- connaissance
- autonomie
- contribution*
- encadrement
- communication

6 critères
évalués entre
1 à 10
points

chaque poste est coté entre
6 à 60
points

6 critères classants

Définition des critères classants:

- ☐ **Complexité de l'activité** : tâches simples/complexes; activités diversifiées; niveau d'analyse à mettre en œuvre; connaissance de disciplines multiples; spécialisation dans certaines disciplines; élaboration de solutions dans 1 ou plusieurs domaines; expertise avancée dans un domaine; ...
- ☐ **Connaissances** : connaissances élémentaires/théoriques/approfondies/de haut niveau/avancées/ hautement spécialisées; dans un domaine / dans plusieurs domaines; ...
- ☐ **Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé (permanent/fréquent/ponctuel/sur demande/par les résultats); ...
- ☐ **Contribution** : impact et influence des actions limités à l'emploi/sur les emplois proches/sur 1 étape du processus/sur la totalité du processus/sur un sous-ensemble de l'organisation/sur l'ensemble de l'organisation; ...
- ☐ **Encadrement/Coopération** : appui/soutien individuel/collectif; encadrement hiérarchique d'une équipe; coordination d'un sous ensemble/ensemble de ressources; direction/coordination d'un sous-ensemble/de la totalité de l'organisation; ...
- ☐ **Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; interne/externes à l'entité/entreprise; avec enjeux significatifs/stratégiques; ...

Référentiel d'analyse des emplois

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 maîtrise de connaissances de référence hautement spécialisées	L'emploi nécessite de <i>définir</i> des orientations stratégiques, des objectifs généraux et des moyens avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la <i>mobilisation</i> 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 de haut niveau très spécialisées dans un <i>domaine professionnel</i> ou des connaissances avancées dans l'ensemble des domaines	L'emploi requiert de <i>définir</i> des objectifs/orientations liés à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation	Direction/coordination sur un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	L'emploi nécessite <i>négociations</i> complexes et <i>représentation</i> avec des parties prenantes en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de solutions/processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances de haut niveau dans un <i>domaine professionnel</i> ou de larges connaissances dans plusieurs domaines	L'emploi requiert de <i>déterminer</i> des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement et la performance d'un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	Encadrement hiérarchique d'encadrants de proximité et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite <i>négociations</i> et <i>représentation</i> avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison de multiples disciplines/techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances avancées dans un <i>domaine professionnel</i> ou de connaissances générales dans plusieurs domaines connexes	L'emploi requiert de <i>déterminer</i> des méthodes/processus/moyens avec validation sur demande	L'emploi contribue à la performance d'un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	Encadrement hiérarchique d'équipes et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis/d'accord dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des solutions nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies appliquées à une partie d'un <i>domaine professionnel</i>	L'emploi requiert de <i>déterminer</i> des solutions avec validation ponctuelle et optimisation des méthodes et moyens	L'emploi contribue au développement et à la performance d'un processus	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'entretien d'appréciation individuel et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entreprises ou entités
Degré 5	Réalisation des activités, choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances des méthodes et techniques spécifiques à une partie d'un <i>domaine professionnel</i>	L'emploi requiert d'adapter des solutions appropriées avec validation fréquente	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se produisent sur la totalité d'un processus	Animation/répartition/appui / supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et pratiques dans un domaine	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/solutions/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de solutions répertoriées à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées avec contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se produisent sur différentes équipes ou sur plusieurs étapes du processus	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission de savoirs et de pratiques dans un domaine	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de solutions répertoriées	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées avec contrôle fréquent	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se produisent sur des étapes connexes au processus	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 avec contrôle fréquent	L'emploi a un effet/l'impact sur des activités proches ou de même nature	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 l'exécution des opérations prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet/l'impact circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Classifications

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Minis
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	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		

De la cotation à la grille de classification

- **6-60 pts : 55 cotations réparties en 18 coefficients**
- **1 salaire mini pour chaque classe d'emplois**
 - Pas de chgt de Coef si la cotation reste dans la fourchette de la classe
- **Le groupe d'emplois** pourra répondre à d'autres besoins comme la définition des collèges électoraux
- **37 pts = seuil non-cadres / cadres**

Fiche descriptive de poste

☐ **Fiche descriptive de l'emploi OBLIGATOIRE**

- Description de toutes les activités
- Nature et périmètre des responsabilités
- Description des relations de travail
- En Français

☐ **Toutes les activités sont à décrire :**

- même celles de domaines professionnels différents
- Ou correspondant à une faible part de l'emploi

☐ **Après une analyse de poste, la fiche descriptive doit être précise et détaillée**

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

Mise en place

❑ **Transition entre système actuel et le nouveau**

- **Période de 24 mois** après signature de la nouvelle CC (mi 2020)
- Les salariés « cadres » à la date d'entrée en vigueur de l'accord **conserveront tous les attributs** des « cadres », même si le coef de leur poste n'est plus « cadre » (inférieur à 37pts). Aussi longtemps qu'ils ne changent pas de poste
- **Garantie du maintien du salaire**
- **Le salarié pourra demander une justification** de son classement dans la nouvelle grille (détail de la cotation par critère)

La CFE-CGC peut vous aider

- ❑ **Un guide pédagogique paritaire en cours de rédaction**
 - Comment rédiger une fiche de poste
 - Comment coter équitablement

- ❑ **Tous les représentants CFE-CGC seront formés :**
 - Explication aux salariés
 - Support à la rédaction de fiche de poste
 - Soutien en cas de litige sur le coefficient

- ❑ **Certains seront des experts, titulaires de la certification de branche de « cotateur » (comme les RH)**