

convention collective de la métallurgie

un nouvel élan pour l'industrie



Les Rendez-vous du dialogue social – Lyon le 5 septembre 2023

1 – Les enjeux



5 principes clés pour la classification

Attractivité

Transparence

Simplicité

Équité

Robustesse



2 – Un dispositif construit paritairement

- Une méthodologie
- Des outils



Une méthodologie décidée paritairement

« L'emploi », de quoi parle-t-on au juste ?

L'emploi correspond à un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail

-> **on classe un emploi et non une personne**

Le classement est un indicateur du degré d'exigence de l'emploi occupé et non pas un indicateur d'évaluation individuelle du salarié

L'employeur assure le déploiement de l'ensemble du dispositif



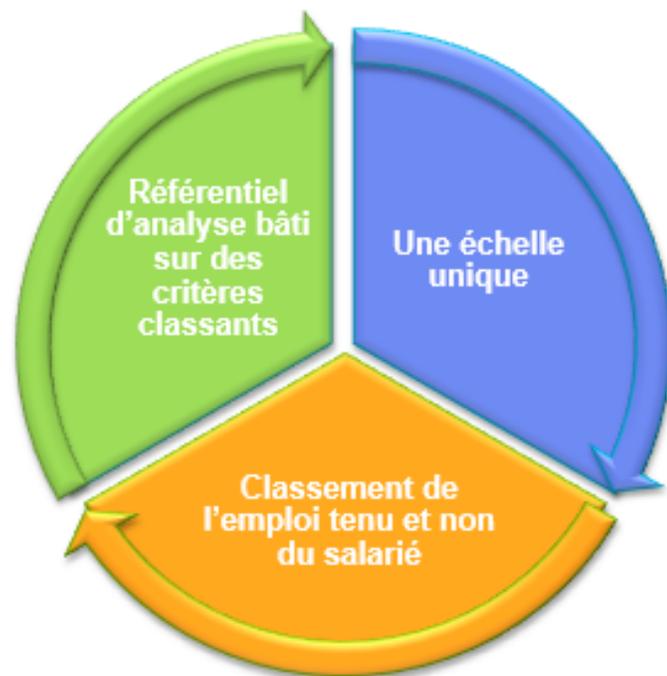
- Pas de grille de transposition
- Activités significatives

Une méthodologie décidée paritairement

Méthode commune d'analyse,
applicable à tous les emplois

Critères classants

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

Le référentiel paritaire d'analyse des emplois

6 critères classants

10 degrés d'exigence par critère

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

TOTAL = 23

Les outils paritaires

Glossaire paritaire

Ann. 1

Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois

Introduction du glossaire

Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.

Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10 (ils sont également présentés par ordre alphabétique tous critères confondus). Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : activités diversifiées, méthodes, sous-ensemble de l'organisation.

Nota : dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».

Les termes généraux

Classification : La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

Classement : Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

Emploi : Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

Qualification personnelle : La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

Qualification requise : La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

Certification légale ou réglementaire : Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis... imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

Référentiel d'analyse : Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

Critères classants : Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

Degrés : Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

Salaire minimum conventionnel : Le salaire minimum est celui en deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

Guide pédagogique paritaire

GUIDE PÉDAGOGIQUE PARITAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE :
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Art. 64.1



Les outils paritaires

Création d'une **certification** sur la nouvelle classification des emplois dans la métallurgie



Le Certificat de Compétences Professionnelles de la Métallurgie (CCPM) «Réfèrent classification des emplois dans la métallurgie» a été créé pour **attester de la connaissance du système de classification.**

L'épreuve surveillée dure 2 heures et son contenu a également été construit de manière paritaire.



Les outils paritaires

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.

Les outils **paritaires à votre disposition**



Référentiel
d'analyse



Glossaire



Tableau de
classement



Support
salarié



Document
d'information
sur le CCPM

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr>

Les outils paritaires : flyer salariés

Pourquoi une nouvelle classification dans la métallurgie ?

L'ancien système de classification des emplois de la métallurgie n'était plus en phase avec les évolutions récentes du monde du travail et des entreprises : il fallait l'actualiser pour le rendre plus pertinent et plus cohérent, afin qu'il reflète au mieux la réalité des activités réalisées et des contenus des emplois, et qu'il garantisse l'équité entre salariés de la branche. La nouvelle classification des emplois entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Qu'est-ce que c'est et à quoi ça sert ?

La classification des emplois est un système commun à toutes les entreprises de la branche professionnelle qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser les emplois de la métallurgie les uns par rapport aux autres. Elle classe les emplois, et non les salariés.

Elle s'appuie sur la fiche descriptive de chaque emploi, rédigée en français et détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu, pour coter et classer les emplois par le biais d'une méthode et grâce à des outils définis de manière paritaire.

Quels sont les atouts de ce nouveau système ?

- ATTRACTIVITÉ** : une **meilleure lisibilité** des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.
- TRANSPARENCE** : un système dont les **règles de fonctionnement sont claires et connues de tous** : la consultation du salaire sur la fiche descriptive de l'emploi occupé ; la communication au salarié du classement de son emploi et, à sa demande, de la cotation pour chaque critère ; un outil compréhensible et accessible à tous.
- ROBUSTESSE** : la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un **réexamen** à l'occasion de l'embauche professionnelle.
- ÉQUITÉ** : un **classement de l'emploi et non du salarié** : tous les salariés qui occupent un même emploi ont le même classement.

Comment fonctionne le nouveau système de classification de la métallurgie ?

La cotation d'un emploi se fait grâce à une méthode et des outils définis de manière paritaire avec l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche, à partir de l'organigramme de l'entreprise et de la fiche descriptive d'emploi.

Les outils paritaires sont les suivants : le référentiel d'analyse, la grille de classement des emplois et le glossaire.

Les différents degrés

Chacun des six critères classants est composé de dix degrés d'exigence. Il faut affecter un degré d'exigence pour chaque critère. Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10. Par exemple, ici, les degrés retenus apparaissent en couleur dans le tableau.

Les six critères classants

L'emploi est analysé au regard des six critères du référentiel d'analyse. Ces critères sont indépendants et ont tous le même poids, aucune pondération ne vient donner plus d'importance à l'un ou à l'autre.

La cotation

La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères. Le total obtenu est toujours compris entre 6 et 60. Dans le cadre de l'exemple présenté ici, la somme est la suivante : 4+4+5+3+4+3 = 23.

Référentiel d'analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-coopération	Communication
Degrés	10					
	9					
	8					
	7					
	6					
	5					
	4					
	3					
	2					
	1					

Exemple de cotation
Un emploi coté comme suit :

- Complexité de l'activité : **degré 4**
- Connaissances : **degré 4**
- Autonomie : **degré 5**
- Contribution : **degré 3**
- Encadrement-coopération : **degré 4**
- Communication : **degré 3**

sera donc coté globalement (addition) : 23 (4+4+5+3+4+3)

De la cotation au classement

Grâce à la grille de classement, le total obtenu (ici, 23) permet de déterminer la classe d'emploi et le groupe d'emploi associé à cette cotation. Ces informations doivent être communiquées au salarié. Un salaire minimum conventionnel est associé à chaque classe d'emploi. Ici, l'emploi est classé C-6.

Cotation	Classes d'emploi	Groupe d'emploi
...
25 à 27	7	D
22 à 24	6	C
19 à 21	5	C
...

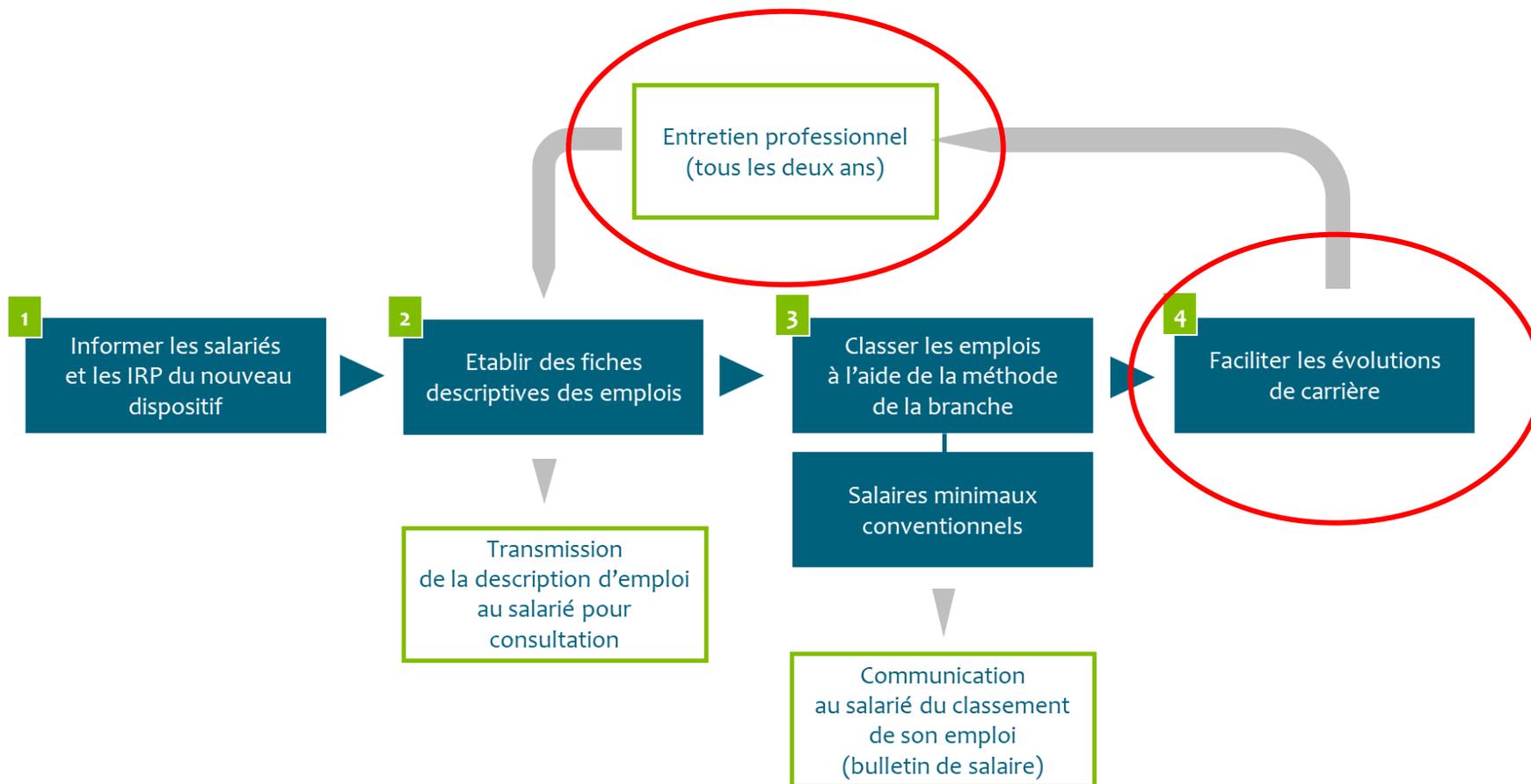
La classification des emplois Version Janvier 2022

Le calendrier du déploiement



Un dispositif évolutif : une dynamique en continu

Parcours professionnels



Lorsque le salarié change d'emploi, le classement du nouvel emploi lui est affecté.

Merci de votre attention

