

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

convention collective de la métallurgie

un nouvel élan pour l'industrie

Classification



Classification des emplois :

**Une méthode paritaire
plus robuste, plus simple
et transparente**

Classification, de quoi parle-t-on ?

C'est quoi ?

- Un système **commun à toutes les entreprises de la métallurgie** qui leur permet d'évaluer et de classer leurs emplois, c'est-à-dire de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.
- Ce n'est pas un système d'évaluation des salariés.

Ça sert à quoi ?

- Ça sert à organiser, à comprendre, à donner du sens.
- Classer les emplois dans l'entreprise permet donc à l'employeur de **mieux structurer son organisation** et à chaque salarié de situer l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise par rapport aux autres emplois.
- Cela sert aussi de **base de référence équitable pour les salaires** minimaux conventionnels : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement doivent avoir le même salaire minimum conventionnel.

Classification, qui fait quoi ?

L'entreprise

- Organise sa production.
- Définit les métiers et les emplois dont elle a besoin.
- A la responsabilité de réaliser **des fiches descriptives d'emploi**.
- Utilise le système de la branche pour analyser et classer ses emplois.
- Gère ses Ressources Humaines pour occuper efficacement les emplois classés.

La branche

- Construit **un système de classement unique**, homogène et simple pour que les entreprises puissent évaluer et classer leurs emplois.
- Accompagne les entreprises lors de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

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

- Contrer une utilisation parfois erronée 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 parfois porteur d'inéquité

- Plusieurs salariés occupant un même emploi ont parfois des classements différents
- La mise en place d'un nouveau système de classification permettra de corriger ce type de situation restaurant ainsi plus d'équité et une sécurisation juridique

Présentation de la méthode et des outils associés

CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET FICHES DESCRIPTIVES

1

DESSCRIPTIF D'EMPLOI : Initiale de l'emploi

Date de mise à jour :

Missions (objectifs) / Fonction :

Description des activités :

Responsabilité hiérarchique projet/animation :

Relations de travail internes/externes :

Connaissances professionnelles spécifiques :

Chaque fiche est rédigée en cohérence avec le travail effectué (emploi tenu)

LE RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D'ANALYSE DES EMPLOIS

2

Critère	1	2	3	4	5	6
Niveau de formation	5 ans de formation initiale	4 ans de formation initiale	3 ans de formation initiale	2 ans de formation initiale	1 an de formation initiale	0 an de formation initiale
Niveau de responsabilité	Responsable d'équipe	Responsable de projet	Responsable de tâche	Responsable de sous-tâche	Responsable de sous-équipe	Responsable de sous-projet
Niveau de complexité	Travaux complexes	Travaux difficiles	Travaux difficiles	Travaux difficiles	Travaux difficiles	Travaux difficiles
Niveau de polyvalence	Travaux polyvalents	Travaux polyvalents	Travaux polyvalents	Travaux polyvalents	Travaux polyvalents	Travaux polyvalents
Niveau de pression	Travaux sous pression	Travaux sous pression	Travaux sous pression	Travaux sous pression	Travaux sous pression	Travaux sous pression
Niveau de risque	Travaux à risque	Travaux à risque	Travaux à risque	Travaux à risque	Travaux à risque	Travaux à risque

6 critères classants
10 degrés d'exigence

Tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel

Les critères **sont indépendants**
Ils permettent de distinguer avec finesse les exigences requises pour chaque emploi

Chaque degré d'exigence retenu pour chacun des critères, donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant (entre 1 et 10)

L'addition des points pour les 6 critères donne lieu à la **COTATION DE L'EMPLOI**
(entre 6 et 60 points)

LA MÉTHODE DE CLASSEMENT

3

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	

Le classement de l'emploi s'obtient par la consultation du tableau

Le nombre de points obtenus pour l'emploi renvoie à une classe d'emploi et à un groupe d'emploi.

LE CLASSEMENT DE L'EMPLOI est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe dont cet emploi relève

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	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens de leur mise en œuvre avec validation des instances	L'emploi est déterminant pour la pérennité économique de l'organisation	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 nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens de leur mise en œuvre par les instances	L'emploi est déterminant pour la pérennité économique de l'organisation	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 nécessite de terminer des orientations stratégiques et les moyens de leur mise en œuvre	L'emploi est déterminant pour la pérennité économique de l'organisation	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 nécessite de terminer des orientations stratégiques et les moyens de leur mise en œuvre	L'emploi est déterminant pour la pérennité économique de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques 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 discipline	L'emploi nécessite de terminer des orientations stratégiques et les moyens de leur mise en œuvre	L'emploi est déterminant pour la pérennité économique de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination individuelle 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 discipline	L'emploi nécessite de terminer des orientations stratégiques et les moyens de leur mise en œuvre	L'emploi est déterminant pour la pérennité économique de l'organisation	Appui technique/organisationnel individuel	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 ponctuel	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe 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

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

TOTAL = 23

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

TOTAL = 23

Classer les emplois

ATTRACTIVITÉ

SIMPLICITÉ

TRANSPARENCY

ROBUSTESSE

ÉQUITÉ

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	

18 Minis

Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

Cadre

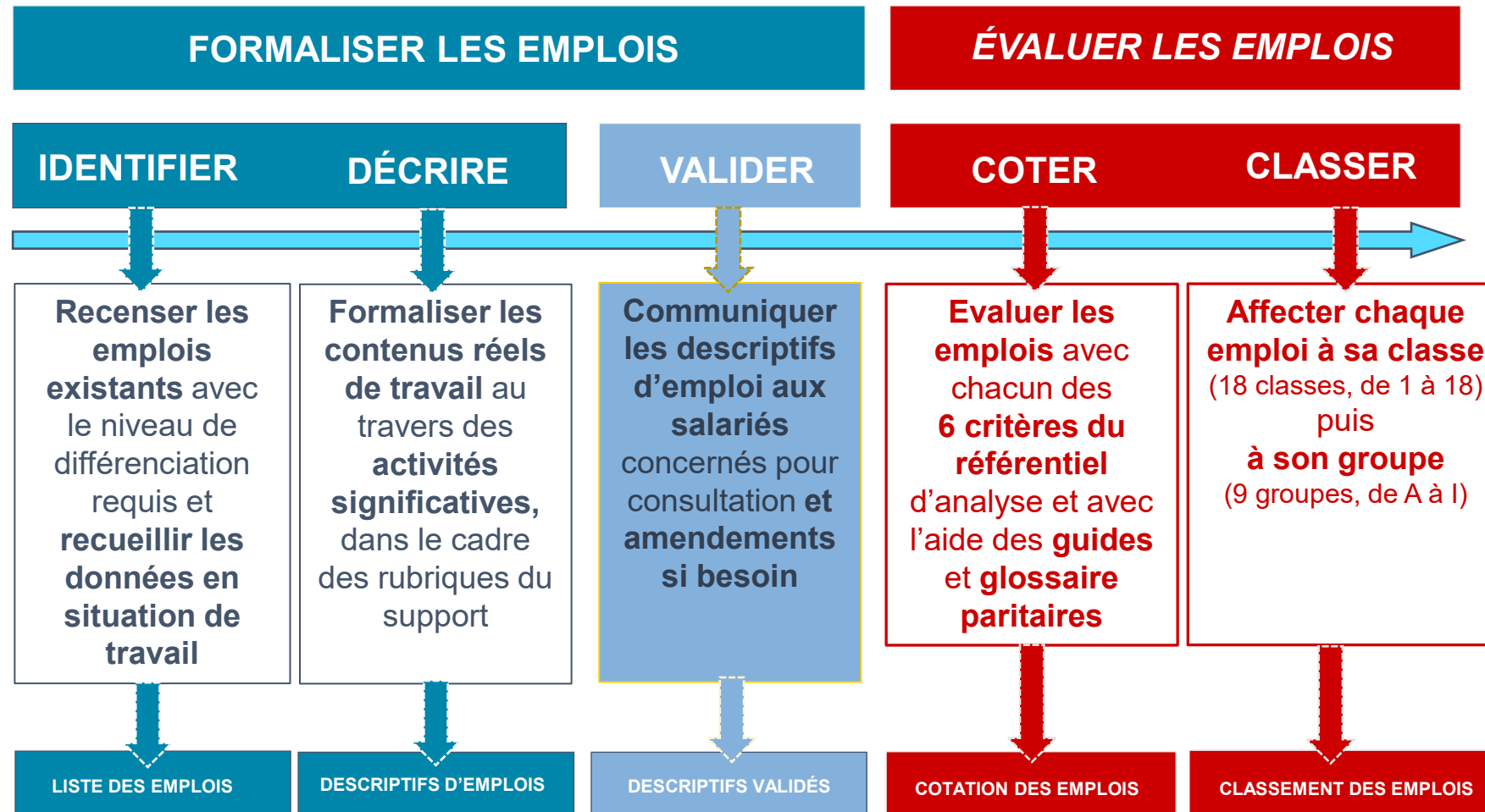
Communication du classement au salarié

Bulletin de salaire

Salaire Minimum Conventionnel

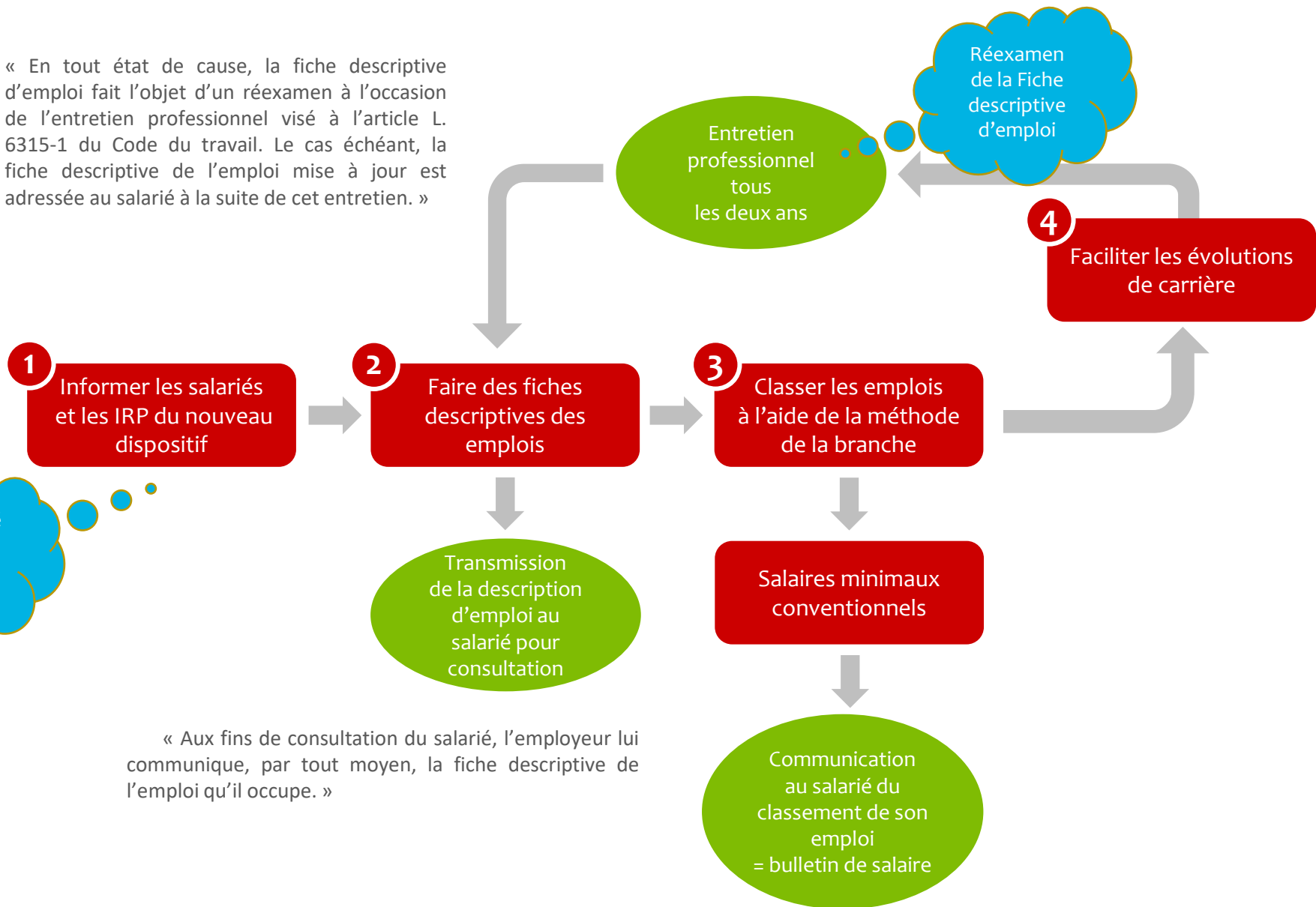
L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié

Le processus de classification dans la branche de la métallurgie



« En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. »

Art. 63



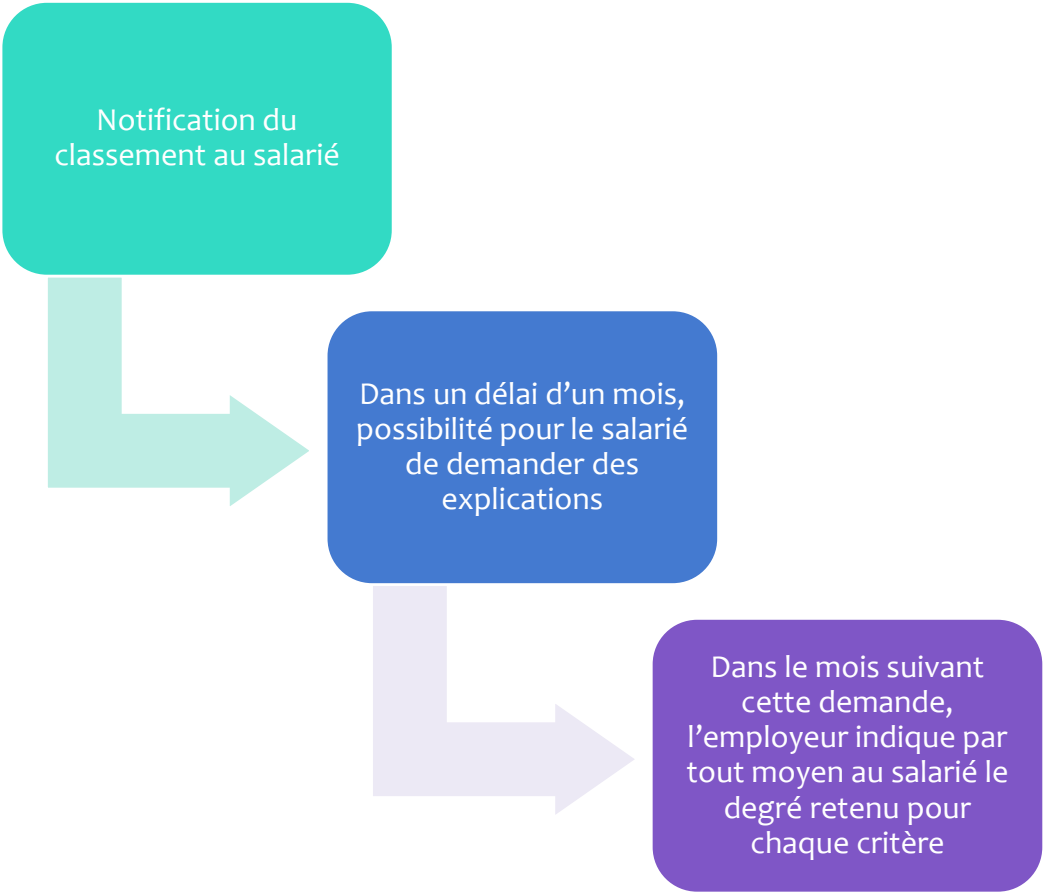
« Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe. »

Les étapes de la mise en œuvre dans l'entreprise

La communication de son classement au salarié

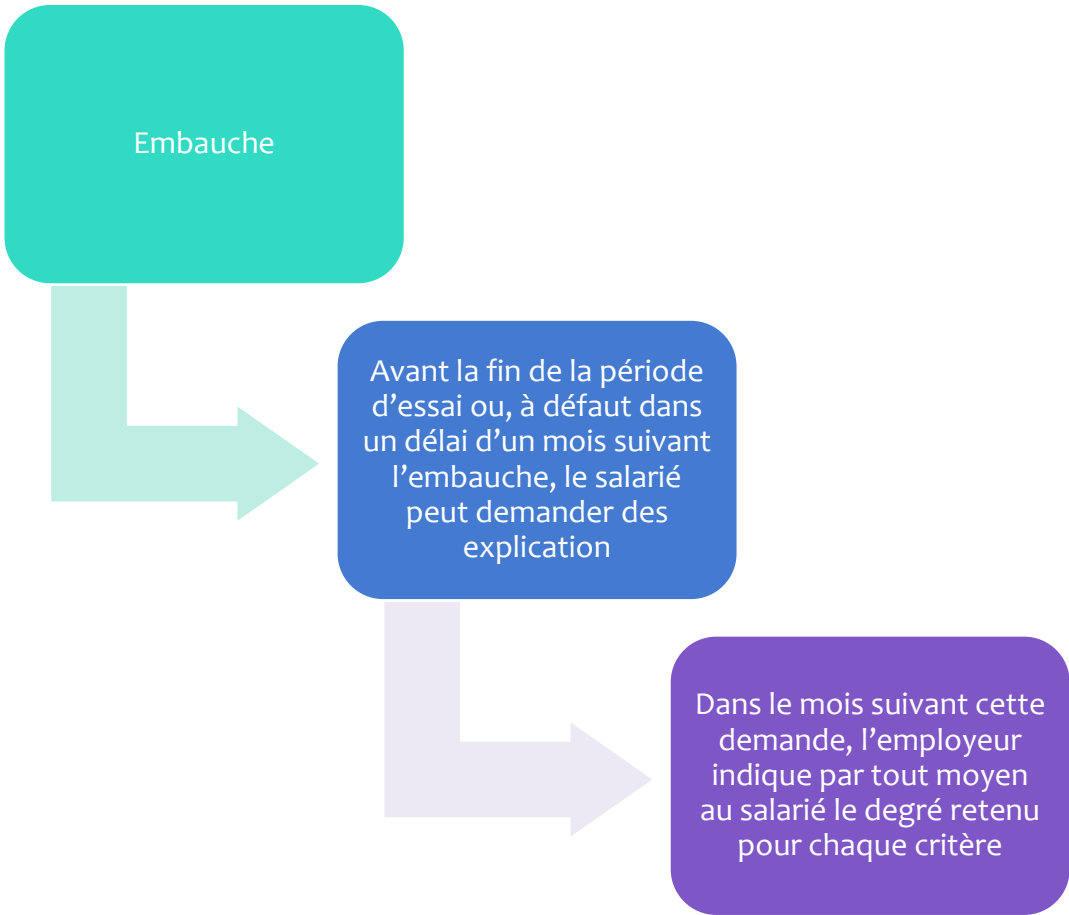
Art. 63.2.1

Cas du salarié déjà présent au moment de la mise en place de la nouvelle classification



Art. 63.2.2

Cas du salarié nouvellement embauché



Que faut-il retenir ?

5 mesures phares du texte mis en réserve :

- Un système unique et paritaire de classement pour tous les emplois (cadres et non cadres).
- Le recours généralisé aux fiches descriptives d'emploi.
- Une méthode objective basée sur les contenus des emplois tenus.
- Une méthode simple dans sa mise en œuvre.
- Une prise en compte, pour certaines catégories objectives de salariés, des diplômes dans le contenu de l'emploi lorsque l'employeur les exige

Les étapes de la mise en œuvre dans l'entreprise

Le recours généralisé aux fiches descriptives d'emploi.

Art. 63.1

Contenu de la FICHE DESCRIPTIVE de l'emploi

La description des activités significatives de l'emploi

La nature et le périmètre des responsabilités exercées

La description des relations de travail

La fiche descriptive d'emploi est communiquée en français

= activité importante du contenu de l'emploi tenu

y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi

Réexamen pendant l'entretien professionnel



Article 63.2.3. Changement de classement
« Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci. »

Les étapes de la mise en œuvre dans l'entreprise

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail, art. 5.2.3

Art. 63.2.3

« Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci. »



« Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ».



« Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant ».

Les étapes de la mise en œuvre dans l'entreprise

Une prise en compte, pour certaines catégories de salariés, des diplômes dans le contenu de l'emploi lorsque l'employeur les exige

Art. 63.5

Offres d'emploi, internes ou externes

Principe : Diplôme non exigé

Pas d'incidence

Exception : Diplôme exigé

Bac +5 (Diplôme ou certification de niveau 7 CNCP)

Emploi classé F ou +

Bac +2 (Diplôme ou certification de niveau 5 CNCP)

Emploi classé C ou +

« Lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci [doivent être] cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier... »

Bac +5 (Diplôme ou certification de niveau 7 CNCP)

Emploi classé F ou +

Bac +2 (Diplôme ou certification de niveau 5 CNCP)

Emploi classé C ou +

Quels bénéfices pour l'entreprise ?

SUR LES PLANS RH et SOCIAL

• *Le déploiement du nouveau système de classification est un projet mobilisateur pour l'entreprise et fédérateur dans le cadre du dialogue social*

- Un **projet mobilisateur pour l'ensemble des salariés** qui a pour but de mettre en place un système de classification des emplois plus simple, transparent, mieux compris et harmonisé au sein de l'entreprise et/ou du groupe :
 - **Recentrer la classification uniquement sur le contenu de l'emploi rend le système légitime aux yeux de tous les acteurs et génère de l'équité.**
 - Redonner du sens à la classification des emplois : Une meilleure compréhension de l'articulation entre la classification et les processus RH de l'entreprise par **les managers et une plus grande transparence auprès des salariés**
 - **Permettre à chacun de mieux se situer dans l'entreprise** : En offrant un cadre de référence et de comparaison des emplois, la classification facilite la gestion des carrières
 - Refonte et/ou mise à jour des fiches descriptives d'emplois pour **plus d'harmonisation** au sein de l'entreprise et/ou du groupe
- Un **projet fédérateur pour créer et/ou entretenir un dialogue social de qualité** plus que nécessaire dans le contexte actuel de gestion de la crise économique et sociale.

Quelle mise en œuvre dans l'entreprise?

En matière de prévoyance

Définition des catégories objectives de salariés

ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance, art. 2,1	Salariés relevant des emplois classés au moins F11
ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance, art. 2,2	Salariés relevant des emplois classés au moins E9
Art. 36 à l'annexe I à la CCN de retraite et de prévoyance du 14/03/ 1947 en vigueur au 31/12/2018	Salariés relevant des emplois classés au moins C6

Art. 62.3

En matière de représentation du personnel

Consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés sur les modalités envisagées de mise en œuvre de la classification

Présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification dans les entreprises de 11 à 50 salariés pourvues de CSE

En l'absence de CSE, communication par tout moyen du guide pédagogique de référence

Art. 63.3

En matière de certification

Création d'un CCPM dont la formation est financée dans les conditions de droit commun:

- soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences,
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation sous réserve de l'enregistrement du CCPM dans le Répertoire spécifique
- Pour les représentants du personnel, la formation peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou du congé de formation économique, sociale et syndicale

Art. 64.3

Quelles sont les dispositions transitoires ?

Qui ?

Salariés ayant perdu la qualité de cadre à la suite de la cotation de leur emploi

« Groupe fermé »
Art. 68

Quoi ?

- Prise en compte des **périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté** (Art. 73.);
- **Durées du préavis** (Art. 74.2.1 et Art. 75.2.1) ;
- **Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement** (Art. 75.3) ;
- **L'incidence de la maladie sur le droit à congés payés** (Art. 84) ;
- **L'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident** Art. 91.1) ;
- Le titre XII relatif aux **conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité.**

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
- ▶ **Pas de grille de correspondance/transposition** entre le systèmes actuel et le futur système
- ▶ **Pas d'emplois repères** de Branche
- ▶ **18 salaires minimaux** conventionnels contre 32 actuellement
- ▶ **Disparition des filières** (Ouvriers/AM/Administratifs-Techniciens)
- ▶ **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)

UIMM

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

convention collective de la métallurgie

un nouvel élan pour l'industrie

Merci de votre attention