

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.

SIMPLICITÉ

une **méthodologie faite d'outils et d'étapes** qui facilite la démarche globale de classification, et une lecture facile du classement et des niveaux de salaires minimaux conventionnels.

ÉQUITÉ

un **classement de l'emploi et non du salarié** : tous les salariés qui occupent un même emploi ont le même classement.

TRANSPARENCE

un système dont les **règles de fonctionnement sont claires et connues de tous** ; la consultation du salarié 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'entretien professionnel.

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.**

Référentiel d'analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-coopération	Communication
Degrés						
10						
9						
8						
7						
6						
5			L'emploi requiert de résoudre des situations partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.			
4	Médiation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répétitifs à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.			Applique techniques/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	
3				L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.		L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.
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)**

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.**

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
...

Classer un emploi, étape par étape

FORMALISER



1. Identifier :

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail

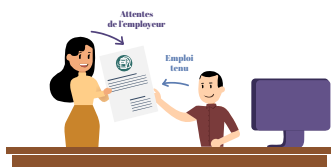
2. Décrire :

Rédiger les contenus réels de travail au travers des activités significatives



3. Communiquer :

Transmettre les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour amendements si besoin



4. Coter :

Évaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire paritaires

Référentiel d'analyse des emplois					
Critères					
Degrés	1	2	3	4	5
10					
9					
8					
7					
6					
5					
4					
3					
2					
1					

Cotation des emplois



5. Classer :

Affecter à chaque emploi sa classe (18 classes, de 1 à 18), son groupe (9 groupes, de A à I) et son salaire minimum conventionnel

Classement des emplois

ÉVALUER



Pour en savoir plus, flashez ce QR code