Guide

Convention Collective Nationale de la Métallurgie

La classification

Syndicat cftc

Pourquoi ce guide ?

Une Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie a été signée en février 2022. Elle sera appliquée le 1er janvier 2024 à tous les salariés exerçant dans les entreprises de la métallurgie en France.
Ce guide a un but pédagogique, l'objectif est d'informer les salariés du contenu de la nouvelle convention collective, en particulier sur la nouvelle classification.

Pourquoi une nouvelle convention collective de la métallurgie ?

La convention de la métallurgie datait de 1972 (50 ans) et il a été décidé de la rendre plus lisible. Une négociation a eu lieu entre les organisations syndicales de la métallurgie, représentatives au niveau national, et l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie).
Sur la forme, l'ensemble des conventions collectives de la métallurgie (plusieurs dizaines) ont été regroupées dans une convention nationale unique.

Quels thèmes composent la nouvelle convention collective de la métallurgie ?

Cette nouvelle convention collective est composée de 9 thèmes décrits ci-dessous.

Ce guide aborde uniquement le thème de la Classification.

Pourquoi une nouvelle classification ?

L'objectif de la classification est de refléter la réalité, pour chaque emploi, des activités réalisées et des contenus afin de garantir l'équité entre salariés.

L'ancienne convention collective **classifiait les salariés** en fonction de plusieurs critère, diplôme, emploi occupé, ancienneté, etc. Par exemple un mensuel pouvait être classé 4.2 ou 5.1, un I/C position 1, 2, 3a…

A l'inverse, la nouvelle convention collective va **classifier les emplois** tenus par les salariés.

On remplace la classification des salariés par la classification des emplois.

METIER : Ensemble d'emplois liés entre eux par une même technicité pas lié à une organisation, une entreprise ou une filière particulière.

POSTE : Situation individuelle de travail, ensemble des tâches affectées à un individu en particulier au sein d'une organisation donnée
➥autant de postes que de salariés dans une organisation.

EMPLOI : Ensemble homogène de postes de travail au sein d'une structure donnée

➥un emploi rassemble plusieurs salariés qui occupent des postes similaires au vu des activités et des compétences.

L'emploi est décrit sous forme de fiche accessible à chaque salarié.

A retenir

- **La nouvelle classification concerne toutes les entreprises de la métallurgie en France**
- **C'est l'emploi qui est évalué, ce n'est pas la personne ni son potentiel**
- **Il n'y aura pas de baisse de salaire lors du passage à la nouvelle convention**

Quels sont les principes de la nouvelle classification ?

Chaque emploi sera défini selon 6 critères.

Relations au travail	Responsabilités exercées	Connaissances
Encadrement Coopération	Complexité de l'activité	Connaissance
Communication	Autonomie	
	Contribution	

La classification d'un emploi se fait en 3 phases : on décrit l'emploi tenu par le salarié, on l'évalue selon 6 critères et 10 degrés pour chaque critère et enfin on le classe selon une grille de 18 classes d'emploi (1 à 18) et 9 groupes d'emplois (A à I) : voir tableau en dernière page.

Chaque critère est évalué selon 10 degrés possibles, de 1 (le plus bas) à 10 (le plus haut). La cotation d'un emploi s'obtient en additionnant les degrés de chacun des 6 critères, soit entre de 6 et 60.

Une fois la cotation obtenue, la grille de classification (en face) permet de classer l'emploi entre 1 et 18. Le groupe d'emploi s'obtient grâce au tableau de correspondance.

Exemple :

Un emploi dont, la cotation serait de 23, correspondrait à la classe d'emploi 6. Sa nouvelle classification serait : C-6

Les emplois « Cadre » sont ceux classés dans l'intervalle entre « F » et « I ». On parlera d'un salarié occupant un emploi cadre, au lieu d'un salarié cadre.

Il n'y aura plus de référence ni aux indices ni aux emplois administratifs, ouvrier, technicien, agents de maitrise, etc.

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	

Cadre

Quelle correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification ?

Il n'y a pas de table de passage entre la classification actuelle et la future classification.

L'ancien classement ne doit pas guider les choix dans le nouveau référentiel.

Le principe du nouveau système est d'évaluer les emplois réellement tenus.

Qui réalise la fiche d'emploi ?

Les fiches emploi devraient être établies conjointement par des représentants Managers et RH puis elles sont cotées et contextualisées pour adapter les critères classant à la réalité.

La description de l'emploi doit contenir l'ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre de son contrat de travail. On décrit le « quoi » et non « la manière de faire ». On décrit dans quel environnement, quel contexte s'effectue le travail, quels types de relations, avec quels interlocuteurs internes/externes, quelle place dans la ligne hiérarchique, quelle autonomie, le pouvoir d'engagement, de décision et de présentation pour chacune des activités principales.

Un emploi peut être décrit dans une dizaine d'activités significatives.

L'employeur permet à chaque salarié de consulter sa fiche descriptive précise et complète de son emploi.

Une même trame pour tous les emplois d'une entreprise.

Comment cette classification sera mise en œuvre ?

L'employeur détient la responsabilité d'informer ses salariés des modalités du nouveau système de classement des emplois.

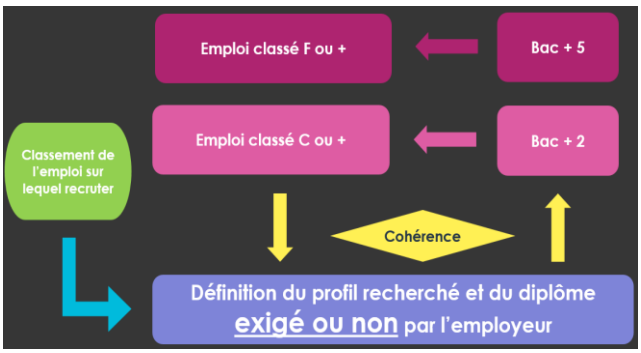
Il informe et consulte les IRP du nouveau dispositif, réalise les fiches descriptives des emplois, transmet la description d'emploi au salarié pour consultation, classe les emplois grâce à la méthode de la branche et communique au salarié le classement de son emploi à travers sa fiche de salaire.

Les IRP peuvent porter les éventuelles réclamations dans leur rôle habituel.

Quel poids a un diplôme dans la nouvelle classification ?

Le diplôme sera un élément important pour évaluer le critère « connaissance ». Il s'agit de reconnaitre que la formation est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi.

Un poste exigeant un diplôme Bac+5 sera coté au minimum 37 points (groupe « F », Cadre). Un poste exigeant un diplôme bac+2 sera coté au minimum 19 points (groupe d'emploi « C »).



Et le salaire minimum conventionnel ?

Pour les mensuels, les salaires minimum conventionnels actuels dépendent des régions dans lesquelles travaillent les salariés. Pour les cadres, il existe actuellement une seule grille nationale pour les salaires minimum conventionnels.

Dans la nouvelle convention collective de la métallurgie, il y aura une seule grille nationale avec un salaires minimum correspondant à chaque niveau de classe d'emploi.

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

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*