

La nouvelle convention collective instaure un nouveau système de classification qui prend en compte l'ensemble des compétences que tu mets en œuvre.

➤ LA CLASSIFICATION À QUOI ÇA SERT ?

- À évaluer le **contenu de ton travail réel**.
- À faciliter **sa reconnaissance**.
- À **classer objectivement ton emploi**.
- À être un repère pour ton **évolution de carrière**.
- À définir ton **salaire minimum conventionnel**.
- A définir les **dispositions catégorielles qui te sont applicables**.

La classification passe par **cinq étapes distinctes** décrites dans le guide pédagogique paritaire validé par la partie patronale et les organisations syndicales signataires de la convention collective.

La **fiche descriptive d'emploi** est réexaminée à l'occasion de **l'entretien professionnel** . Le cas échéant, la fiche mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

5 étapes de la classification

FORMALISER LES EMPLOIS

ÉVALUER LES EMPLOIS



➤ LA DESCRIPTION DE L'EMPLOI

La description de l'emploi est l'**élément essentiel du système**. Une description mal réalisée générera des problèmes de classement de l'emploi. Il est donc essentiel que tu sois vigilant à ce que le descriptif de ton emploi reflète au plus juste les activités significatives, même si celles-ci ne représentent qu'une part infime de l'emploi.

Il est important de se poser quelques questions pour s'assurer que **la fiche d'emploi est le reflet du travail réel effectué** et pas seulement un catalogue qui se limiterait au travail prescrit.

■ Les questions à se poser pour valider les éléments essentiels sur ta fiche d'emploi

- Quel est l'intitulé de l'emploi ? Celui-ci correspond-il avec l'intitulé sur la fiche de paye ? Quelle est la finalité de l'emploi ?
- Quelles sont les actions principales à mener ? La complexité des actions à mener ?
- Les activités à réaliser sont-elles totalement définies, demandent-elles une analyse ou une interprétation ? Quelles sont les initiatives et décisions à prendre ? Les choix possibles ? Comment et par qui est effectué le contrôle des activités ?
- Quelle est l'étendue des responsabilités (gestion de budgets, conduite de projets, conception ou amélioration de process ou produits...) ?
- Où se situe ton emploi dans l'organigramme de l'entreprise, de l'établissement ?
- Quelles sont tes responsabilités d'encadrement hiérarchique, pour quel périmètre ?
- Quelle est ta contribution en matière d'appui, de formation, de conduite de projets, d'organisation, de planification du travail ? As-tu un rôle d'animation, de management fonctionnel ?
- Dans quel contexte s'effectue le travail ? Quelles sont les relations avec des clients, des personnes externes ou internes ? Quelle est la nature de ces relations : simple échange, engagement de l'organisation ?
- Quelles sont les connaissances qui se rapportent directement aux activités (sans lesquelles les activités ne sont pas menées à bien) ? Quelles sont celles qui sont spécifiques à ton emploi ?

➤ LA COTATION DE L'EMPLOI

La cotation de l'emploi est réalisée à l'aide du référentiel d'analyse constitué des 6 critères classants comprenant pour chacun d'entre eux 10 degrés. Les critères sont indépendants les uns des autres et aucune pondération ne donne plus d'importance à l'un ou à l'autre.

Pour chacun des 6 critères, le degré retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10. **La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères**, elle est donc comprise entre 6 et 60.

L'employeur ou le comité de cotation effectue la lecture de chacun des critères en commençant par le 1^{er} degré et retient celui qui correspond ou s'approche le plus du contenu de l'emploi. Les personnes en charge de la cotation s'appuient pour ce faire sur le glossaire du guide paritaire.

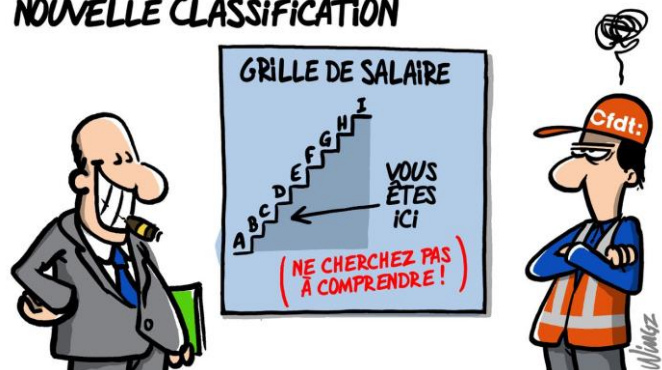
➤ LA CLASSIFICATION DE L'EMPLOI

Les cotations, regroupées par 3, définissent **18 classes d'emploi** qui renvoient aux minima conventionnels. Les 18 classes d'emploi sont elles-mêmes regroupées par deux, définissant **9 groupes d'emploi**, désignés par une lettre.

La classification de l'emploi est désignée par la lettre du groupe d'emploi et par le numéro de la classe, dont il relève. Elle doit t'être communiquée par écrit et tu es en droit d'en demander le détail, critère par critère.

Nous t'invitons à en faire la demande, et en cas de doute, de te rapprocher des élus CFDT.

NOUVELLE CLASSIFICATION



Il n'y a pas de règle de transposition entre les coefficients actuellement en vigueur et le nouveau système de classification.

Lien vers le [référentiel paritaire d'analyse des emplois](#) >>



Pour une mise en œuvre sereine du système de classification au 1^{er} janvier 2024, il était important de sécuriser les acquis des salariés. La convention prévoit ainsi que :

- ✓ Les salariés cadres, dont l'emploi correspondrait à une cotation non-cadre conservent les spécificités conventionnelles attachées au statut cadre dans la nouvelle CCN.
- ✓ L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.

Par ailleurs, il est affirmé dans la convention collective, comme c'est d'ailleurs le cas aujourd'hui, que le classement et la rémunération sont des éléments essentiels du contrat de travail. À ce titre, **ils ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord écrit du salarié**. Dans le cas où l'emploi serait fortement modifié, **l'employeur ne peut prendre seul l'initiative de modifier le coefficient acquis**.

➤ LE DÉPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION

La CFDT revendique que les interlocuteurs patronaux et syndicaux soient formés à la cotation, afin que la classification n'entraîne pas de litiges à tout va.

La CFDT a formé plus de 1 000 militants pour être en mesure de répondre aux questions des salariés.

N'hésite pas à te rapprocher de tes représentants CFDT.

Ils sauront te conseiller ou t'orienter. Ils pourront au besoin t'aider, se saisir des demandes d'explication et se faire le relais auprès de ta Direction.

C'est aussi l'occasion d'être acteur de ce changement et nous t'invitons à prendre connaissance du guide paritaire pédagogique en te connectant au site dédié : www.convention-collective-branche-metallurgie.fr



L'**ADHÉSION**
c'est **SERVICES** compris !



https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca_221287