

# 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<sup>er</sup> 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 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.

### 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.

### ROBUSTESSE

la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un **réexamen** à l'occasion de l'entretien professionnel.

### 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?

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.

Critères	Degrés	Complexité de l'activité					
		Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-coopération	Communication	
	10						
	9						
	8						
	7						
	6						
	5						
	4	Réalisation d'activités diversifiées, opérations et tâches variées, avec des exigences, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'estimation d'un tiers	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle des savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs	
	3			L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail			
	2						
	1						

**Exemple de cotation**

Un emploi coté comme suit :

Complexité de l'activité : **degré 4**  
Connaissances : **degré 4**  
Autonomie : **degré 5**

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

ÉVALUER



## 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

Critères	Référentiel d'analyse des emplois					
	Devoirs	Compétences	Connaissances	Qualités humaines	Qualités techniques	Qualités physiques
10						
8						
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



Pour en savoir plus,  
flashez ce QR code



LE

ESPACE DE L'AVENIR