

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



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

La cotation permet ensuite de classer l'emploi dans un groupe d'emploi (de A à I) et une classe emploi (de 1 à 18).

La classification du salarié, qui doit apparaître sur le bulletin de paie, est désignée par la lettre du groupe d'emploi et par le numéro de la classe dont l'emploi relève.

Les notions d'ouvriers, de techniciens et agents de maîtrise et d'ingénieurs disparaissent. La nouvelle classification n'opère une distinction qu'entre les non cadres et les cadres de la métallurgie. Les non cadres sont classés dans les groupes d'emplois A, B, C, D, E et les cadres sont classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

Dans le cadre du déploiement de cette nouvelle convention collective, la direction vous notifiera de la mise à disposition de la fiche emploi correspondant au poste que vous occupez, et dans laquelle seront listées les activités significatives afférentes.

C'est sur la base de cette fiche emploi que sera effectuée la cotation de votre poste et qui déterminera votre position dans la nouvelle grille unique.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	
49 à 51	15	H
46 à 48	14	
43 à 45	13	G
40 à 42	12	
37 à 39	11	F
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	

Cadres

Non cadres

Nous vous invitons et vous conseillons fortement de prendre connaissance de son contenu afin de vérifier qu'il correspond bien au poste que vous occupez.

Si vous souhaitez en savoir davantage
 Nous vous proposons de vous procurer le guide paritaire disponible dans la base documentaire du site www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/classification/ et contactez vos élus CFDT sur votre site.

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE 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 <i>orientations stratégiques</i> et les moyens associés avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/ <i>entité économique</i>	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de <i>systèmes/ modèles</i> couvrant plusieurs <i>domaines professionnels</i> ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des <i>connaissances hautement spécialisées dans une discipline</i>	L'emploi requiert de définir des <i>orientations</i> liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la <i>performance</i> à long terme de l'organisation/ <i>entité économique</i>	Direction/coordination sur <i>un sous-ensemble de l'organisation</i>	L'emploi nécessite <i>négociations complexes et représentation</i> en lien avec les <i>enjeux stratégiques</i>
Degré 8	Elaboration de <i>processus</i> majeurs dans un ou plusieurs <i>domaines professionnels</i>	L'emploi nécessite des <i>connaissances spécialisées</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances approfondies dans plusieurs disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>orientations</i> et l'adaptation des moyens alloués avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage le <i>développement d'un sous- ensemble de l'organisation/ entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens</i>	L'emploi nécessite <i>négociations et représentation</i> avec des <i>acteurs majeurs et diversifiés</i>
Degré 7	<i>Analyses et études</i> nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances générales</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>méthodes/procédés/ moyens</i> avec <i>validation sur demande</i>	L'emploi engage la performance d'un <i>sous-ensemble de l'organisation/entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens</i>	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/ divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	<i>Analyses</i> destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de <i>méthodes ou de techniques</i> diversifiées	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des <i>méthodes</i> et moyens avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la <i>transformation</i> et la <i>performance</i> d'un service ou d'un département	<i>Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail</i> incluant l'appréciation individuelle et/ou <i>coordination d'activités diversifiées</i>	L'emploi nécessite <i>coopération et partenariat</i> avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d' <i>activités</i> avec <i>choix</i> et mise en œuvre de méthodes/ outils répertoriés, réalisation de <i>diagnostics</i> destinés à anticiper/ résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des <i>connaissances générales</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de modifier des <i>solutions partiellement identifiées</i> avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/ <i>appui/ supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques</i>	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 <i>connaissances professionnelles</i> théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des <i>solutions identifiées sous contrôle ponctuel</i>	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différents <i>équipes de travail</i>	<i>Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques</i>	L'emploi nécessite <i>communication démonstrative</i> , argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des <i>solutions identifiées sous contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de <i>l'équipe de travail</i>	<i>Appui technique/organisationnel individuel</i>	L'emploi nécessite <i>l'ajustement des réponses</i> 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 <i>solutions identifiées sous contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/ connaissances et/ou <i>coopération régulière</i>	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de <i>l'environnement immédiat</i>
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 <i>contrôle permanent</i>	L'emploi a un effet circonscrit à ses <i>activités</i>	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des <i>consignes et des échanges simples</i>