



NOUVELLE

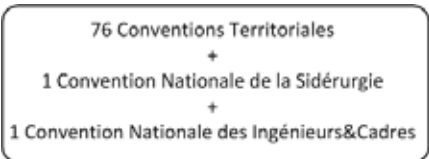
CONVENTION ■■■■■
COLLECTIVE ■■■■■
DE LA ■■■■■
MÉTALLURGIE ■■■■■

Pourquoi une Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie ?

La **CFE-CGC** entend que le Dispositif Conventionnel de la Métallurgie actuel n'est plus adapté. Il doit être modernisé et intégrer les évolutions sociétales et légales, tout en demeurant protecteur pour les salariés. Les métiers et les compétences ont évolué, rendant inadaptée **la classification actuelle élaborée il y a 50 ans environ**.

Actuellement, ce sont 78 conventions collectives qui s'appliquent dans la branche de la Métallurgie.

Dans une démarche de simplification, elles seront fusionnées en **une seule convention collective nationale et couvrant toutes les catégories professionnelles**.



Les négociations sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie se sont déroulées autour de 9 thèmes principaux dont celui fondamental de la méthode d'attribution des coefficients, **la classification**.



La classification, à quoi ça sert ?

La **classification** permet de définir une hiérarchie des emplois et d'y **associer un coefficient et un salaire minimum**.

Important : Elle classe les emplois, et non les salariés.

Une fiche descriptive doit être rédigée pour chaque emploi, en français et détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Chaque **fiche emploi** sera cotée par le biais d'une méthode unique et grâce à des outils définis de manière paritaire. Une **grille commune** permettant de positionner tous les emplois, de l'ouvrier qualifié jusqu'au directeur, sera mise en œuvre.

Quels sont les atouts de cette nouvelle classification ?

Attractivité de la Branche Métallurgie : 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 des salaires minimaux conventionnels.

Equité : Un classement de l'emploi et non du salarié, cela signifie que tous les salariés qui occupent un même emploi, qui réalisent les mêmes tâches et activités, ont le même coefficient.

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.

Robustesse : La fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

Quels sont les principes du nouveau système de classification ?

La nouvelle classification sera basée sur une grille et un référentiel unique. La classe d'emploi sera déterminée en se basant sur l'emploi réellement occupé par le salarié. Pour cela, chaque emploi devra **obligatoirement** être décrit avec précision dans **une Fiche Emploi** détaillée, listant **les activités et les responsabilités réelles**, y compris celles plus transverses, comme correspondant SAP, informatique...

L'évaluation des postes se fera sur la base de cette Fiche Emploi et de 6 critères classants.

6

critères classants :

- complexité
- connaissance
- autonomie
- contribution (*)
- encadrement
- communication

(*) : juge les champs d'action, des responsabilités et l'impact de décisions.

Chacun des critères sera évalué à partir de la Fiche Emploi et fera l'objet d'une note de 1 à 10 points.

En quoi consistent concrètement les 6 critères permettant de coter chaque fiche emploi ?

1. La complexité de l'activité :



Définition : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine :

- Nature/degré/diversité des difficultés techniques.
- Réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre.

2. Les connaissances :



Définition : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.

Ce critère combine :

- Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.
- Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.

3. L'autonomie :



Définition : Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé.

Ce critère combine :

- Périmètre de décision et organisation pour l'élaboration de solutions.
- Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions.



4. La contribution :

Définition : Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

Ce critère combine :

- Responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité.
- Périmètre de l'action : champ d'intervention de l'emploi.



5. L'encadrement-coopération :

Définition : Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

Ce critère combine :

- Encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination,
- Coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique.
- Appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.



6. La communication :

Définition : Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

Ce critère combine :

- Nature de la communication : comprendre, informer, argumenter, négocier, représenter, susciter l'adhésion.
- Nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité.

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



ÉVALUER

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



Pour en savoir plus, flashez ce QR code

Extrait du site paritaire de la nouvelle convention collective

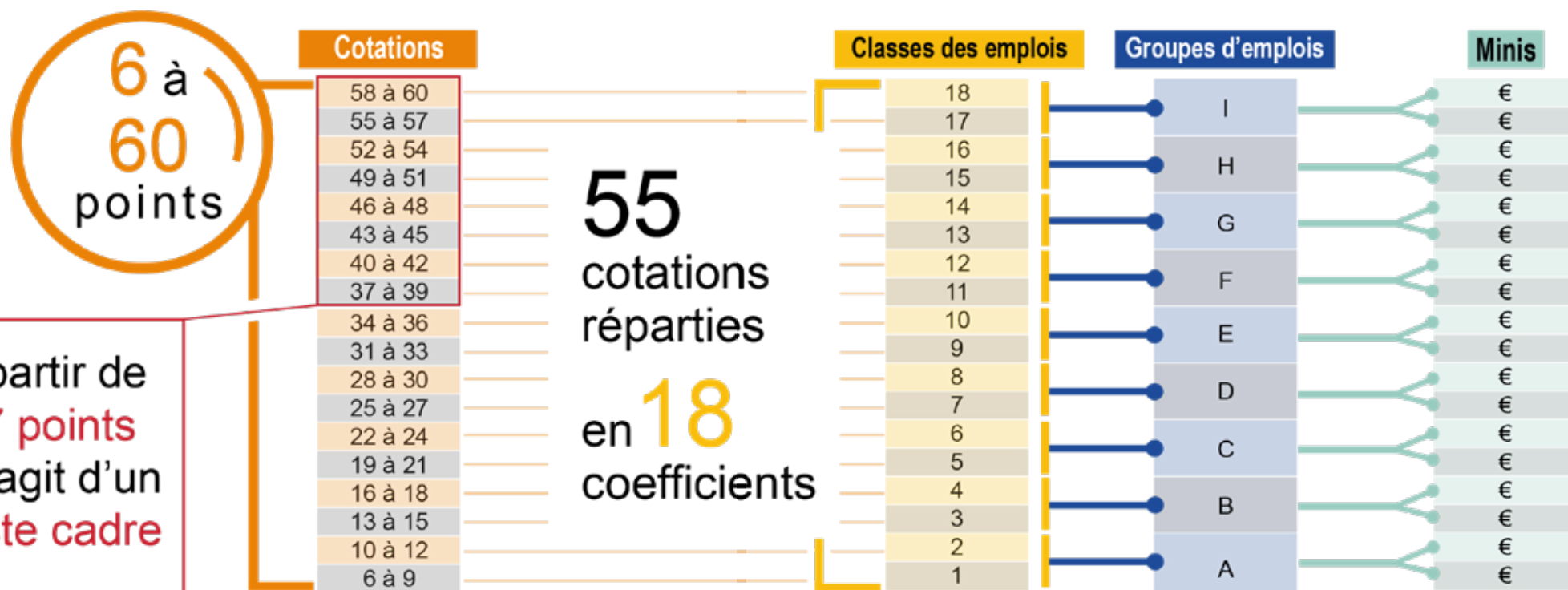
Référentiel commun permettant de coter chaque critère

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie
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
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
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
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
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
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
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opérateurs répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
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
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
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

Critères	Contribution	Encadrement-coopération	Communication
Degré 10	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	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	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	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	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	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	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	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	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	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

La somme des 6 notes attribuées à chacun des critères à partir de la Fiche Emploi donnera une cotation comprise entre 6 et 60 points. A partir de ces cotations, les emplois seront regroupés en **18 Classes d'Emplois**.

Grille de classification



La classification en résumé

6 critères
évalués entre
1 à 10 points

chaque poste
est coté de
6 à 60 points

55 cotations
regroupées en
18 classes

1 classe = 1 salaire minimum
Pour être cadre, le poste
devra peser au moins
37 points

Calendrier de mise en œuvre

La nouvelle classification sera appliquée dans toutes les entreprises de la Branche **dès le 1^{er} janvier 2024**.

Le calendrier de mise en œuvre du dispositif dans Naval Group est le suivant :

- **Construire le référentiel des emplois (entre Mai 2022 et Juin 2023)**. Pour chacune des familles de métiers de Naval Group, il est prévu de :
 - 1) Cartographier les emplois
 - 2) Décrire les emplois suivant un standard :
 - Identification de l'emploi,
 - Objectifs de l'emploi,
 - Place dans l'organisation,
 - Responsabilités,
 - Activités significatives,
 - Environnement de l'emploi,
 - Passerelles emplois.
 - 3) Coter et classer les emplois
- **Communiquer les descriptifs et classements d'emplois (entre Juillet 2023 et Octobre 2023)**
 - **A partir de juillet 2023**, chaque salarié se verra remettre par son manager hiérarchique son descriptif d'emploi et son classement

- Le salarié peut demander une explication du classement de son emploi dans les 30 jours suivant la notification de son classement. Une réponse sera apportée par son responsable RH.
 - **A compter de janvier 2024**, le nouveau coefficient figurera sur le bulletin de paie du salarié.
 - L'ensemble des emplois Naval Group sera visible sur SeaRH **d'ici à fin 2023**.
- **Traiter les classements d'emplois en désaccord (entre Novembre et Décembre 2023)**
- **Ancrer le processus opérationnel (à partir de 2024)**
- Elaborer de nouveaux descriptifs emplois et les coter, selon les besoins opérationnels
 - L'entretien professionnel sera l'occasion d'échanger sur la fiche emploi et sur son éventuelle évolution

De nombreuses questions peuvent se poser et vos élus CFE-CGC sont là pour y répondre

Dans la nouvelle classification, à quel coefficient correspondra mon coefficient actuel ?

Il n'y a pas de grille de correspondance entre les coefficients actuels et la nouvelle classification. Votre nouveau coefficient sera déterminé à partir du contenu de votre fiche emploi, c'est-à-dire en fonction de l'emploi que vous occupez.

Comment la nouvelle classification tiendra-t-elle compte de mon ancienneté ?

C'est l'emploi qui sera coté et non le salarié, votre coefficient ne tiendra donc pas compte de votre ancienneté. Néanmoins, l'emploi que vous occupez est généralement lié à vos expériences professionnelles précédentes.

Ma rémunération peut-elle baisser au moment du passage à la nouvelle convention collective ?

Non, il existe une garantie conventionnelle de rémunération qui vous assure que votre rémunération totale ne peut pas baisser au moment du passage à la nouvelle convention collective.

Que se passera-t-il en cas de changement ou d'évolution de poste ?

En cas de changement de poste, le salarié se verra affecté le coefficient de son nouvel emploi, cela signifie que son coefficient peut évoluer à la hausse ou à la baisse. A chaque coefficient est associé un minima salarial conventionnel, c'est-à-dire un salaire plancher.

La prime d'ancienneté sera-t-elle supprimée ?

Non, la prime d'ancienneté perdure néanmoins sa méthode de calcul évolue. Dans le cas où le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté serait moins favorable pour le salarié, la différence de rémunération sera compensée dans le cadre de la garantie conventionnelle de rémunération.

Comment la nouvelle classification tiendra-t-elle compte des diplômes ?

La détention d'un niveau de diplôme ne crée pas de droit à un niveau de classement minimal de l'emploi occupé, excepté lorsque l'offre d'emploi mentionne la nécessité d'un diplôme de niveau :

- Master ou diplôme d'ingénieur, l'emploi tenu est au moins classé au niveau F11, c'est-à-dire qu'il correspond à une cotation de 37 au moins
- BTS/DUT, l'emploi tenu est au moins classé au niveau C6 c'est-à-dire qu'il correspond à une cotation de 22 au moins

Le degré de connaissance nécessaire à l'emploi n'est pas déterminé par le niveau de diplôme, les connaissances peuvent être acquises par l'expérience et la formation continue.

L'employeur doit veiller néanmoins à la cohérence entre les diplômes exigés pour occuper un emploi et la cotation de l'emploi.

En conclusion

Afin de faciliter la mise en place de ce nouveau système et de défendre au mieux les intérêts des salariés, **vos représentants CFE-CGC ont été formés** afin de pouvoir vous éclairer et vous soutenir.

Si vous avez des questions sur la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, la cotation, les coefficients, votre fiche emploi, contactez-nous !

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site paritaire de la nouvelle convention collective :

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>

Vos représentants CFE-CGC sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions, n'hésitez pas à les contacter.



CONVENTION
COLLECTIVE
DE LA
MÉTALLURGIE

Vos contacts CFE-CGC :

Délégués Syndicaux Centraux	olivier.teisseire@naval-group.com	06.98.47.54.12
	philippe.pradier@naval-group.com	06.61.95.83.38
Référents classification	jose.baptista@naval-group.com	06.47.13.18.44
	nicolas.panesi@naval-group.com	06.44.68.90.92
	veronique.bachelet@naval-group.com	06.16.42.63.49