



**NAVAL**  
GROUP

# ANTICIPER SA CLASSIFICATION



**Réconcilions la performance  
et le bien être au travail**

# ANTICIPER SA CLASSIFICATION

CALENDRIER, IMPACTS  
COMMENT S'Y PRÉPARER  
QUOI NÉGOCIER ?



## SALLE EXPLORATION

vendredi 23 juin  
de 10h à 12h

Conférence et temps  
d'échanges

## Codes d'imputation

OTL

HNV01\_Action\_Syndicale

SeaRH

Mes natures d'heure IRPOS

Créer une demande de 2:00 code INF (réu  
info syndicale)

## **Eric PAROIS QUELENNEC**

**élu CSE et délégué syndical**

**Référent Convention Collective Métallurgie**

**Cotateur certifié**

## **Élus et représentants de la CFE-CGC**

**Jean CARDOSO**

**Françoise DUBOIS**

**Philippe ALLOSIO**

**Olivier GRAVET**

**Mathieu ROCHIER**

**Veronique BACHELET**

**Philippe VADON**

**Claudie BERTHELOT**

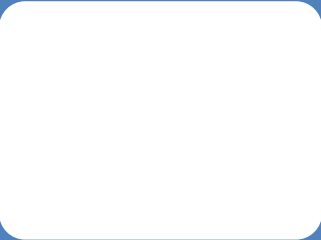
**Nicolas DELAREUX**

**Emeline NAQUIN**

1. Est-ce que le contenu de votre fiche de NR reflète votre quotidien?
2. Qu'avez-vous retenu des NAO (historiques)?
3. Préférez vous que votre entretien d'évaluation des performances soit fait en votre présence ou pas ?



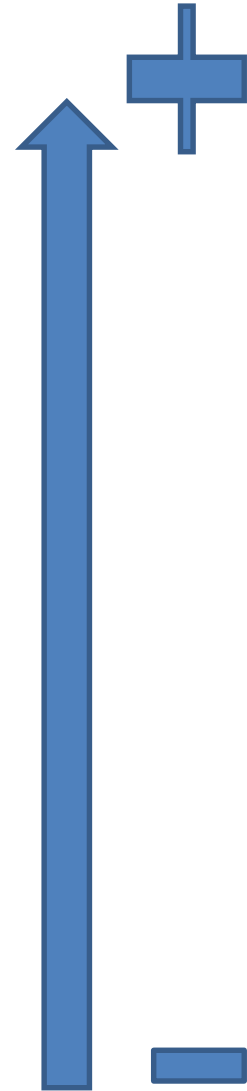
Accord d'entreprise



Convention collective



Code du travail



# Rappel

**Fédération métallurgie** : 50% des salariés de l'industrie

- 1,5 millions de salariés
- 38000 entreprises
- 90% de PME de -50 salariés

Une convention collective est un **accord écrit** conclu entre, d'un côté, une ou des **organisations patronales** et, de l'autre, un ou des **syndicats de salariés** représentatifs

**IL Y A 20 ANS**  
NAVAL GROUP DEVENAIT UNE ENTREPRISE PRIVÉE DE LA MÉTALLURGIE

Le 1er juin 2003, DCN quittait le statut d'administration étatique pour devenir une entreprise privée. L'entreprise est alors rattachée aux industries et métiers de la métallurgie et se voit appliquer les conventions collectives de la métallurgie.

**A ce jour, la CFE-CGC est la seule organisation syndicale de Naval Group à avoir rejoint la Métallurgie**

Timeline: 2003 (DCN), 2006 (DCN's), 2023 (NAVAL GROUP)

Afin de pouvoir négocier et discuter dans les mêmes instances, en 2006 la CFE-CGC a logiquement rejoint la fédération Métallurgie. A ce jour la CFE-CGC de Naval Group reste le seul syndicat représentatif de l'entreprise à avoir rejoint la branche de la métallurgie. Cela nous permet de vous défendre en négociant les accords directement au niveau fédéral (salaires, prévoyance santé, formation, convention collective...)

<https://www.cfecgc-naval.fr/>

J'adhère

## Les signataires



Union des industries et métiers de la métallurgie



METALLURGIE



Non représentatif



Non signataire



Thèmes Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie 07/02/2022	Thèmes Accord d'entreprise 11/04/2017
Titre I - Dispositions générales	
Titre II - Principes, philosophie et architecture du dispositif	
Titre III - Gouvernance du dialogue social de branche	
Titre IV - Dialogue social en entreprise	Titre 2 - Droit syndical
Titre V – Classification	Titre 3 §3.1 - Classification des OETAM et des cadres
Titre VI - Contrat de travail	Titre 3 §3.4 - Contrats de travail
Titre VII - Suspension du contrat de travail	Titre 3 §3.4 - Contrats de travail
Titre VIII - Durée du travail	Titre 4 - Organisation du temps de travail
Titre IX - Déplacements professionnels	Titre 4 §4.9 - Déplacements des personnels non cadres et cadres intégrés et §4.10 - Déplacement des cadres au forfait
Titre X – Rémunération	Titre 3 §3.2 - Rémunérations
Titre XI - Protection sociale complémentaire (+ annexe 9)	Accord spécifique relatif aux régimes de remboursement des frais de santé et de prévoyance
Titre XII - Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité	Cadres dirigeants exclus de l'accord d'entreprise

# La classification de quoi parlons-nous ?



## C'est quoi ?

- Un système **commun à toutes les entreprises de la métallurgie** qui leur permet d'évaluer et de classer leurs emplois, c'est-à-dire de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.
- Ce n'est pas un système d'évaluation des salariés.

## Ça sert à quoi ?

- Ça sert à organiser, à comprendre, à donner du sens.
- Classer les emplois dans l'entreprise permet donc à l'employeur de **mieux structurer son organisation** et à chaque salarié de situer l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise par rapport aux autres emplois.
- Cela sert aussi de **base de référence équitable pour les salaires** minimaux conventionnels : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement doivent avoir le même salaire minimum conventionnel.



- Liés à Naval Group et parfois différents selon les sites
- Aspects multiprogramme et transverse non valorisés
- Peu représentatifs de l'emploi réellement tenu
- Filière technique mal valorisée

Revenir au référentiel

**CONCEPTEUR LOGICIEL-NR07**  
1069NR07  
EMPLOI CONCEPTEUR LOGICIEL

**MISSIONS** X

Assurer l'ingénierie logicielle des systèmes à logiciel Prépondérant, en tant que :

- Concepteur développeur :
- Afin d'assurer la spécification, la conception, le codage, l'intégration, la validation, la qualification, le support et la maintenance de l'élément logiciel qui lui est confié.
- Intégrateur logiciel :
- Afin d'assurer l'intégration des logiciels dans le respect du processus de développement décrit par le référentiel
- Ingénieur produit :

[Afficher plus](#)

**ACTIVITÉS** X

- \* Concepteur développeur :
- Etre responsable des coûts, délais et qualité de l'élément logiciel qui lui est confié.-
- Rédiger les parties concernant l'élément logiciel qui lui a été confié dans les documents système.
- Etre responsable de la spécification de son élément logiciel.
- Faire valider sa spécification par l'équipe système amont.
- Réaliser ou faire réaliser la conception, le codage et l'intégration du logiciel qui lui est confié.

Rubriques de la fiche :

- MISSIONS
- ACTIVITÉS
- EXIGENCES DU POSTE REPÈRE
- COMPÉTENCES CLÉS
- COMPÉTENCES SOUVERAINES
- COMPÉTENCES TECHNIQUES
- COMPÉTENCES FONCTIONNELLES
- COMPÉTENCES TRANSVERSES

# La nouvelle classification

- Classement sur une échelle unique de tous les emplois et pour toutes les entreprises de la branche métallurgie
- 6 critères classants avec 10 degrés d'exigence (6 à 60 points) :

- Complexité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement
- Communication

Cotations	Classes	Groupes	Minis
58 à 60	18		€
55 à 57	17	I	€
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		€
31 à 33	9	E	€
28 à 30	8		€
25 à 27	7	D	€
22 à 24	6		€
19 à 21	5	C	€
16 à 18	4		€
13 à 15	3	B	€
10 à 12	2		€
6 à 9	1	A	€

1 : sur l'Accord d'Entreprise et ses avenants

- Revalorisation des seuils hiérarchiques minimaux,
- Dispositions OETAM/Cadres, passages cadres, forfaits jours/heure
- Changement automatique de niveaux
- Ancienneté

2 : sur les dispositions spécifiques de RVI selon le NR et la position

3 : sur l'évolution, la promotion et la reconnaissance : missions temporaires, experts, spécialistes, RSG, RSL, changement de spécialités...

## **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.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
<b>Degré 10</b>	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
<b>Degré 9</b>	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
<b>Degré 8</b>	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
<b>Degré 7</b>	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
<b>Degré 6</b>	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
<b>Degré 5</b>	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/contactés avec des interlocuteurs à impliquer
<b>Degré 4</b>	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
<b>Degré 3</b>	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
<b>Degré 2</b>	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
<b>Degré 1</b>	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples pré-définies 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

*La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :*

- la description des activités significatives de l'emploi ;*
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;*
- la description des relations de travail.*

***Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.***

## Annexes

Exemple de fiche emploi : description, évaluation et cotation

### Description



### Évaluation et cotation



<b>INTITULÉ DE L'EMPLOI et classe d'emploi</b>
<b>NAVAL GROUP</b>
<b>ACTIVITÉS SIGNIFICATIVES</b>
<p><b>1. Bloc d'activité 1</b> Activité 1 ...</p> <p><b>2. Bloc d'activité 2</b> Activité 2 ...</p>
<b>RESPONSABILITÉS</b>
<p><b>Encadrement hiérarchique et coopération</b></p> <p><b>Connaissances</b> [Niveau de connaissances]</p> <p><b>Autonomie</b> [Rôle/largeur]</p> <p><b>Complexité</b> [Raisonnement/résolution de problème]</p> <p><b>Contribution</b> [Périmètre de contribution]</p>
<b>RELATIONS DE TRAVAIL</b>
<p><b>Relations internes</b> [Nature des relations]</p> <p><b>Relations externes</b> [Nature des relations]</p>
<b>COTATION</b>
<p>Complexité de l'activité – <b>Degré (1 à 10)</b></p> <p>Connaissances – <b>Degré</b></p> <p>Autonomie – <b>Degré</b></p> <p>Contribution – <b>Degré</b></p> <p>Encadrement – Coopération – <b>Degré</b></p> <p>Communication – <b>Degré</b></p>

*Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.*

*Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.*

*En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.*



# L'accompagnement managérial

Être outillé et informé

Être formé

Être accompagné

Agir

JANVIER FÉVRIER MARS AVRIL MAI JUIN JUILLET AOÛT SEPTEMBRE OCTOBRE NOVEMBRE DECEMBRE

Campagne de rattachement

Remise fiche emploi

Je m'informe sur la NCCM

1. Je comprends la nouvelle méthodologie de la classification grâce à une sensibilisation sur la description et la cotation

2. Je suis formé à la remise de la fiche emploi (à la carte : webinaire ou ateliers)

3. Je m'approprie les politiques RH et les macro processus grâce au book RH remis à la suite d'un webinaire

Je reçois le kit de rattachement

J'effectue le rattachement de mes collaborateurs avec mon manager

Je remets la fiche emploi à mon collaborateur

Je suis accompagné par mon HRBP

Niveau Fédération Métallurgie (Gabriel Artéro/Olivier Ménard)  
MOOC Classification (Trophées du Digital Learning : 24 Mars 2022)



- Airbus
- Orano
- Technicatome
- Schneider
- SAGEM

Savez vous ce que ces entreprises ont en commun?



17 février 2023

## L'ESSENTIEL

### Comment se préparer au mieux à la nouvelle grille de classification des emplois



#### UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie au 1er janvier 2024, la CFE-CGC a rédigé ce premier guide pour vous permettre d'anticiper les changements à venir (convention collective, accord d'entreprise, minima salariaux...)

Avec l'analyse des emplois (1), la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (N2CM) permet de mieux valoriser les **compétences techniques, les métiers transverses, l'multiprogramme, et l'innovation**. Cela permet aussi de travailler sur une grille unique pour les **cadres (I&C) et non cadres (OE & TAM)**.



<https://www.cfecgc-naval.fr/>

La campagne des **entretiens professionnel 2023** a fixé les objectifs annuels et attendus de votre poste. C'est l'occasion de recenser l'ensemble des activités que vous réalisez dans votre périmètre.

La cotation de votre emploi, définira votre groupe et classe d'emploi, ce qui le situe dans une fourchette de salaire minimal de la grille salariale associée.

Le moment est donc idéal pour se préparer au passage à la nouvelle classification et **faire apparaître vos activités significatives qui permettent d'optimiser vos points dans la cotation.**

01 / 0

## NOS CONSEILS

17 février 2023

### COTATION / CLASSIFICATION



En savoir plus

- **Sauvegardez la fiche correspondant à votre poste repère** et votre NR (2), mais aussi le NR supérieur et inférieur.
- Sauvegardez les missions et finalités de votre emploi telles qu'elles apparaissent dans votre formulaire d'entretien intermédiaire.
- **Identifiez chaque mission et activités que vous réalisez** en les surlignant dans votre fiche de poste mais aussi en utilisant les fiches des NR supérieurs et inférieurs si nécessaire.
- Listez les activités et les programmes sur lesquels vous intervenez (ex: spécialiste/expert, formateur occasionnel, réunions clients/fournisseurs, participation aux salons, présentations en CODIR...)
- Vérifiez régulièrement que les activités significatives que vous faites y figurent bien et mettez le document à jour si nécessaire.

**Venez nous rencontrer avec ces documents.** Cela permettra de vérifier la complétude de votre future fiche emploi "type" et d'identifier les activités supplémentaires qui devront y apparaître.

## L'ACCOMPAGNEMENT CFE-CGC POUR SES ADHÉRENTS

À partir de votre fiche emploi, vos représentants CFE-CGC qui ont développé un **outil propriétaire**, relèveront les verbes d'action et le vocabulaire spécifique permettant une **simulation de cotation de l'emploi complète et objective**.

Les activités significatives de votre emploi ainsi que les justifications des critères seront ainsi saisies dans l'outil par vos **représentants formés et certifiés**, permettant d'identifier les activités ou périmètres sur lesquels agir pour évoluer dans l'emploi et améliorer la classification.

Si vous souhaitez plus de détails sur la mise en œuvre de cette classification à Naval Group, contactez nous.



(1) La classification des emplois est basée sur six critères (complexité, connaissance, autonomie, contribution, encadrement coopération et communication) chacun gradués sur 10 degrés. Pour chaque critère, un vocabulaire spécifique permet d'identifier précisément le degré d'exigence à retenir pour la classification.

(2) Pour obtenir la fiche correspondant à votre poste repère et votre NR : Navista/ Portail SeaRH/ Référentiel des emplois et des postes repères (Ma carrière)/ Navigue ensuite jusqu'à la fiche correspondant à votre emploi et votre NR. Pour sauvegarder la fiche il suffit de cliquer sur "Imprimer tout" dans la fiche et de l'imprimer en pdf (Imprimante "Microsoft print to pdf").

### CFE-CGC NAVAL GROUP

- Véronique BACHELET +33 (0)6 16 42 63 49
- Laurent GOSSELIN +33 (0)6 31 93 52 14
- José BAPTISTA +33 (0)6 47 13 18 44
- Olivier TEISSIERE +33 (0)6 98 47 54 12
- Philippe PRADIER +33 (0)6 61 95 83 38
- Nicolas PANESI +33 (0)6 44 68 90 92
- Samuel MOINAUX +33 (0)6 74 00 22 22

J'adhère



<https://www.cfecgc-naval.fr/>

02 / 02

- **Sauvegardez la fiche correspondant à votre poste repère** et votre NR, mais aussi le NR supérieur et inférieur.
- Sauvegardez les missions et finalités de votre emploi telles qu'elles apparaissent dans votre formulaire d'entretien intermédiaire.
- **Identifiez chaque mission et activités que vous réalisez** en les surlignant dans votre fiche de poste mais aussi en utilisant les fiches des NR supérieurs et inférieurs si nécessaire.
- **Listez les activités et les programmes sur lesquels vous intervenez** (ex: spécialiste/expert, formateur occasionnel, réunions clients/fournisseurs, participation aux salons, présentations en CODIR..)
- **Vérifiez régulièrement** que les activités significatives que vous faites y figurent bien et mettez le document à jour si nécessaire.

- **Identifiez les activités différenciantes** et participant aux degrés d'exigence selon les différents critères.
- **Valorisez ces activités** dans vos Compte Rendus d'avancement et entretiens intermédiaires.
- Portez une attention particulière aux activités même si elles ne sont pas récurrentes mais qui nécessitent un gros travail préparatoire : formations, expertise, réunions clients, etc..
- Posez vous les bonnes questions pour **rédiger votre propre fiche emploi**
- **Comparez ces activités significatives** avec celle de votre fiche emploi pour pouvoir la compléter si nécessaire.
- **Identifiez** les critères permettant de changer de degré d'exigence et la distance par rapport à la cotation supérieure

A RENSEIGNER

MODE OPÉRATOIRE

Descriptif de l'emploi : Intitulé (en français)

Date de mise à jour :

<b>Missions générales / Finalité de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A quoi sert l'emploi ?</li> <li>• Quelle est la mission principale de l'emploi ?</li> <li>• En quoi sert-il l'organisation ?</li> </ul>		
<b>Relations de travail internes/externes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle est la place de l'emploi dans l'organigramme ?</li> <li>• Avec qui l'emploi interagit (qui : en termes d'emploi, en interne et en externe).</li> <li>• Quelle est la nature de ces échanges ?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'emploi a-t-il une responsabilité d'encadrement (responsabilité hiérarchique) ? L'emploi consiste-t-il à conduire/animer un (des) projet(s), à animer d'autres emplois (responsabilité fonctionnelle) ?</li> <li>• Quelle est la nature des instructions reçues ?</li> <li>• Quelles sont les limites d'autonomie, le degré d'initiative ? Quelle est la nature de la supervision hiérarchique ?</li> </ul>
<b>Description des activités significatives</b>	<p>Pour permettre de bien situer l'emploi, il est important de commencer la description par les informations entrantes. Rédiger de telle sorte que l'autonomie apparaisse nettement, exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir d'une consigne générale ou d'instructions de travail précises et détaillées...</li> <li>• A partir d'un ordre de fabrication et dans le respect d'un mode opératoire ...</li> <li>• A partir d'un échéancier établi sur la base des obligations administratives...</li> <li>• A partir de l'expression d'un besoin client (exemple cahier des charges) et dans le respect des contraintes coût, qualité, délais, normes ...</li> </ul> <p>Définition des activités de l'emploi.</p> <p>A travers ces activités on fait apparaître le « QUOI » sans détailler le « COMMENT », via des phrases courtes : une phrase = une idée, et en utilisant des verbes désignant une action précise (verbes d'action).</p>	<b>Connaissances professionnelles spécifiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles sont les connaissances professionnelles nécessaires pour tenir l'emploi ?</li> <li>• Quels sont les savoir et savoir-faire significatifs, nécessaires (en cohérence avec les activités de l'emploi) ?</li> </ul> <p>L'objectif est moins de faire l'inventaire des connaissances nécessaires pour tenir l'emploi que de mettre l'accent sur celles qui s'avèrent le plus spécialisées/spécifiques/de niveau élevé.</p>
<b>Responsabilités hiérarchiques/de projets d'animation et latitude d'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle(s) est/sont la/les responsabilité(s) de résultat(s) par rapport au travail à réaliser : (conformité/qualité, délais, coûts, sécurité, volume d'affaires, ...).</li> <li>• De quoi l'emploi est-il garant ?</li> <li>• Quelles sont les contributions de l'emploi ? Les impacts des décisions et actions prises sur l'activité ?</li> </ul>		

## Memento Classification

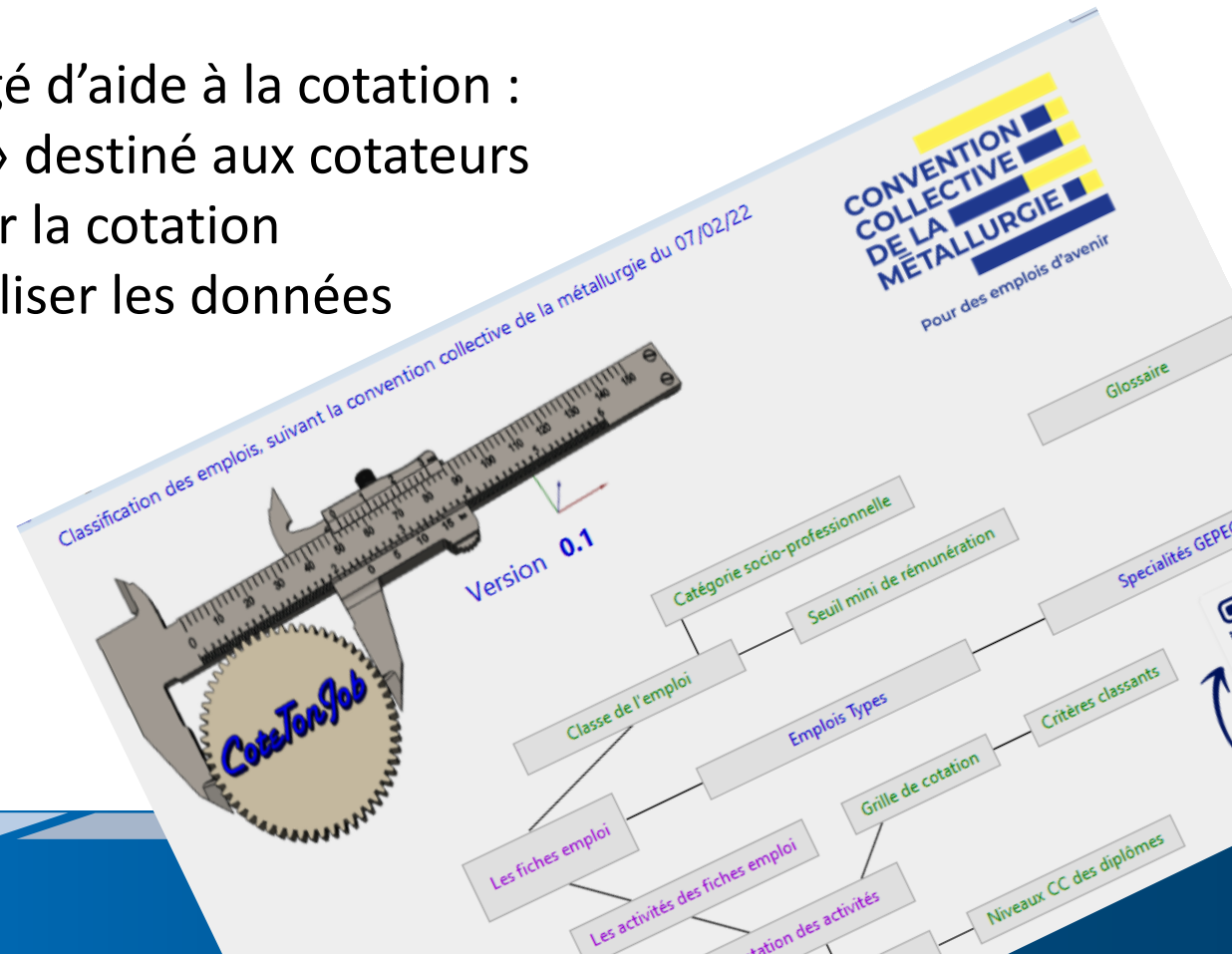
- Définition des critères
- Base documentaire avec la matrice de classification
- Guide paritaire
- Glossaire

**Ainsi que les représentant(e)s  
CFE-CGC Naval Group !**



## Le bonus CFE CGC Naval Group:

- 34 militants formés
- 16 militants certifiés à la classification des emplois
- Un outil partagé d'aide à la cotation :  
« CoteTonJob » destiné aux cotateurs
  - faciliter la cotation
  - Mutualiser les données



# Questions ?



STOP AU NON RESPECT DE LA VALEUR ET  
DE L'ENGAGEMENT DES SALARIE(E)S  
LA CFE-CGC SORT SON CARTON ROUGE

## DÉCLINAISON DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE A NAVAL GROUP LA CFE-CGC ALERTE LE PATRONAT !!!

LA DRH NE RESPECTANT PAS LES  
TERMES DE LA NOUVELLE  
CONVENTION, LA CFE-CGC PREND SES  
RESPONSABILITÉS ET  
SAISIT L'UIMM, LE SYNDICAT  
PATRONAL DE NAVAL GROUP

- RESTRICTION DANS LA REDACTION DE VOS FUTURES FICHES EMPLOIS
- NON INDEPENDANCE DES CRITÈRES D'ÉVALUATION DES ACTIVITES
- NON PRISE EN COMPTE DE VOS FONCTIONS POLYVALENTES ET DE L'ENSEMBLE DE VOS ACTIVITES SIGNIFICATIVES
- PRISE EN COMPTE DE LA COTATION AVANT LA REDACTION DES FICHES EMPLOI
- NON CONSULTATION DES SALARIES SUR LA REDACTION DE LEUR FICHE EMPLOI ET DE LA COTATION ESTIMEE

RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DU COURRIER ADRESSÉ À L'UIMM PAR LA CFE-CGC DE NAVAL GROUP A L'AIDE DU QR CODE CI-CONTRE (A SCANNER OU A CLIQUER).

RAPPROCHEZ-VOUS DE VOS REPRESENTANTS CERTIFIES "COTATEURS OFFICIELS" PAR L'UIMM.



# AVANT DE COMMENCER À RÉDIGER TENIR COMPTE DU CADRAGE PAR LES CRITÈRES



Chaque critères comporte des verbes d'action utiles pour une bonne hiérarchisation des contenus rédactionnels des descriptions d'emplois.

Des plages de responsabilités peuvent être identifiées pour en faciliter la lecture et identifier la zone utile pour un emploi

Degré	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
10	Conception de programmes/projets/stratégies Anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	<i>Création de connaissances qui font référence</i>	Définir des orientations stratégiques et les moyens associés <i>validation par les résultats</i>	Engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination totalité de l'organisation	Mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	Hautement spécialisées dans une discipline	Définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens <i>validation par les résultats</i>	Engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sous-ensemble de l'organisation	Négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	Spécialisées 1 discipline ou approfondies dans X disciplines	Déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués <i>validation par les résultats</i>	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	Négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	Approfondies 1 discipline ou générales dans x disciplines	Déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	Engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	Recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	Approfondies dans 1 partie d'1 discipline	Déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	Engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	Coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	Générales dans une partie d'une discipline	Modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	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	Parvenir à des constats/décisions partagés/concités avec des interlocuteurs à impliquer
4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	Professionnelles théoriques et pratiques	Adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	Implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	Communication démonstrative, argumentation
3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	Professionnelles essentiellement pratiques	Sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	A un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	Ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	Appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	Effet sur des emplois de nature similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	Questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	Exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	Effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	Compréhension des consignes et des échanges simples

# DESCRIPTION D'EMPLOI

## Conseils pour la rédaction













### Principes généraux retenus pour la rédaction

- Une hiérarchisation des verbes d'action pour la cohérence entre description et cotation :

Niveau	Autonomie	Encadrement-Coopération	Complexité de l'activité	Contribution	Communication	Connaissances
10	Définir / Orienter / Allouer	Présider	Concevoir des programmes	Administrer	Négocier / Influencer / Représenter	Inventer
9	Créer / Définir / Établir / Instaurer / Instituer / Optimiser	Dirige / Pilote	Piloter / Elaborer / Innover	Garantir	Négocier / Influencer / Représenter	Elaborer / Créer
8	Décider / Élaborer / organiser /	Fédérer / Piloter / Impulser /	Elaborer / Structurer	Constituer	Négocier / Influencer / Représenter	
7	Développer / Organiser / Implanter / Réglementer /	Encadrer /	Etudier / Créer	Suivre	Démontrer / Conseiller / Faire adhérer	Élaborer / Définir
6	Déterminer / Définir / Décliner / Contribuer / Déterminer / Prescrire /	Encadrer / Manager / Déléguer / Gérer	Pré-étudier / Expérimenter / Interpréter / Résoudre / Veiller /	Engager / Vérifier / Maintenir / Entretien / Rassembler	Représenter / Défendre	Schématiser /
5	Proposer / Mettre en oeuvre / Initier / Intervenir / Modifier / Préparer / Approuver / Recommander / Former / Produire	Organiser / Repartir / Superviser / Planifier / Coordonner	Diagnostiquer / Synthétiser / Résoudre / Choisir & Mettre en œuvre	Impliquer / Établir / Consulter / Recueillir	Acheter / Vendre / Promouvoir / Consulter / Convaincre	Interpréter / Adapter /
4	Adapter / Assembler / Classifier / Rendre compte / Utiliser	Animer / Former / Accompagner / Transmettre	Diagnostiquer / Adapter / Traiter / Choisir & Mettre en œuvre	Recenser / Quantifier / Comptabiliser / Fournir	Diffuser / Sensibiliser / Présenter / Argumenter / Expliquer	Résoudre / Etablir / Construire
3	Sélectionner / Prendre part / Participer	Appuyer / Apporter / Guider	Pré-diagnostiquer / Contrôler / Dépanner / ...	Alimenter	Rédiger / Renseigner / Formuler	Expliquer / Illustrer / Appliquer / Evaluer
2	Assister / Appliquer / Compléter	Partager / Aider	Examiner / Identifier / Régler / Plier / Découper / Souder / Rectifier	Répertorier / Compiler / Transcrire	Communiquer / Partager / Répondre	Sélectionner / Identifier / Rechercher / Choisir / Analyser / Catégoriser / Mettre en rapport
1	Accomplir / Effectuer / Exécuter / Réaliser	Coopérer	Préparer / Réaliser / Signaler / Produire / Exécuter	Collecter / Saisir / Enregistrer / Classer / Archiver	Échanger / Informer / Dialoguer / Demander	Décrire / Compléter


## Partage des fiches emploi cotées:

Fiche\_Emploi

Intitule :	Applicabilite :	FPC_metier :	Etat :	Version :	Degré	Classe	Cat pro
Fiche d'emploi test N°1	Emploi réel	Directeur de programme (I	En cours de rédacti	A	29	<b>8 D</b>	Techniciens et Agents de maîtrise
Fiche d'emploi test N°1-Clone mandat syndical	Emploi réel Fiche de test	Directeur de programme (I Data manager / officer	En cours de rédacti En cours de rédacti	A A	29 0	<b>8 D</b> <b>0</b>	Techniciens et Agents de maîtrise
Resp. industrialisation Amont/Générale-NR08	Modèle de fiche	Resp. méthode industrialis:	En cours de rédacti	A	0	<b>0</b>	
Tech de méthode/indus/étude dét. élect-élect	Modèle de fiche	Tech méthode/indus/étud	En cours de rédacti	A	26	<b>7 D</b>	Techniciens et Agents de maîtrise
Tech de méthode/indus/étude dét. élect-élect	Modèle de fiche	Tech méthode/indus/étud	En cours de rédacti	A	34	<b>10 E</b>	Techniciens et Agents de maîtrise
Tech de méthode/indus/étude dét. élect-élect	Modèle de fiche	Tech méthode/indus/étud	En cours de rédacti	A	0	<b>0</b>	

## Sortie d'une fiche calibrée, complète:



**CoteTonJob**

Convention COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE  
Pour des emplois d'avenir

Emploi: Tech de méthode/indus/étude dét. électr-électron-

### Définition de l'emploi

Etat :  Version :  Redacteur :

FPC\_metier :  Méthodes et industrialisation  ID CoteTonJob  Applicabilité :







### Information sur le salarié tenant l'emploi

infos facultatives, cependant, les analyses d'écart ne pourront pas être faites si non renseigné

Convention\_de\_forfait :  Diplôme détenu

Anciennete\_entreprise :  Remuneration\_effective :

### Cotation

Critère	Cote
 Complexité de l'activité	7
 Autonomie	7
 Connaissance	6
 Contribution	2
 Encadrement-coopération	7
 Communication	5

**Degre\_calculé :**

**Groupe\_emploi :**

**Classe\_emploi :**


**Categorie\_professionnelle :**

-Remarque: le niveau de diplôme détenu insuffisant pour le niveau 'I-grade de Master' imposé, mais cela n'a pas d'impact sur la cotation.

### Rémunération minimale

Remuneration\_effective :








Champs Conventionnel	mini rémunération	Ecart
Convention collective métallurgie	31 400 €	-25,86 %
Accord d'entreprise	31 400 €	-25,86 %



**CoteTonJob**

Convention COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE  
Pour des emplois d'avenir

Emploi: Tech de méthode/indus/étude dét. électr-électron-

Validité activité :	Intitulé et cotation de l'activité, justification de la cotation :
Applicable	Proposer et conduire des actions entraînant des gains de productivité et des améliorations de la qualité, et des actions d'amélioration continue en SST-ENV pour lui-même et pour ses collègues.  Contribution <input type="text" value="2"/> L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire
Applicable	Etre garant de la technique de son domaine de compétences au sein du département. Identifier les problèmes, les décrire et proposer plusieurs solutions. Participer à la veille technologique de son domaine. Formaliser et enrichir des supports techniques. Mettre en oeuvre les SI du domaine.  Complexité de l'activité <input type="text" value="7"/> Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles Identifier les problèmes et formaliser des supports techniques-> notion d'étude, de recherche approfondie  Connaissance <input type="text" value="6"/> L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline notion de connaissances dans son domaine de compétence -> Discipline
Applicable	Valider ses actions par des contrôles.  Autonomie <input type="text" value="7"/> L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/ moyens avec validation sur demande
Applicable	Conduire les travaux de résolution des non-conformités dans le respect des processus (après analyse).  Communication <input type="text" value="5"/> L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Applicable	Respecter les délais et les coûts alloués.  Autonomie <input type="text" value="0"/> Non coté
Applicable	Rédiger les modes opératoires des procédés de production et assurer une veille technique.  Connaissance <input type="text" value="4"/> L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques
Annulable	



**Merci de votre attention**