



L'ESSENTIEL

NCCM - La cotation de l'emploi

POURQUOI COTER ?

La nouvelle convention collective fait l'objet d'une nouvelle classification qui s'appliquera dès le 1er janvier 2024 pour tous les salariés de la métallurgie. Elle permettra de **définir la hiérarchie des emplois de l'entreprise** et de la rendre **lisible pour tous**. Chaque emploi devra être **décrit clairement, précisément et intégralement dans une fiche descriptive à partir de laquelle il sera coté et classé**.

QUOI COTER ?

La **distinction entre ce qui relève d'un emploi et ce qui relève de l'individu** qui l'occupe est une **notion essentielle** quand on aborde la cotation. Ce sont bien les caractéristiques de l'emploi - son contenu, les qualifications qu'il requiert, les responsabilités qu'il implique - qui déterminent sa cotation (et son niveau de classification), pas l'âge, ni l'ancienneté ou la performance du titulaire de l'emploi.

De cette **règle fondamentale** découlent plusieurs principes très concrets :

- La cotation d'un emploi en vue de son classement ne doit pas être confondue avec l'évaluation du travail du salarié. Une bonne ou une mauvaise évaluation individuelle n'entraîne pas de changement de cotation de l'emploi.
- Lorsque le titulaire d'un emploi change, la cotation demeure et s'applique au nouveau titulaire. Un salarié qui change d'emploi se voit donc appliquer la cotation de son nouvel emploi.
- Certaines dispositions sociales sont liées à l'emploi et à sa classification (le salaire minimum, les dispositions catégorielles...), alors que d'autres dépendent du vécu ou des qualités professionnelles de la personne (les congés d'ancienneté, une prime de performance...).



LE RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE DES EMPLOIS

Pour réaliser la cotation, l'accord de branche a défini un ***référentiel d'analyse des emplois** (matrice) unique, fondé sur **6 critères classants** et **10 degrés d'exigence** pour chaque critère.

Ce référentiel conventionnel **ne peut pas être modifié** : c'est l'outil qui permet de classer tous les emplois de la métallurgie.

Ce sont **les spécificités et le contenu de chaque emploi** qui **seront pesés, analysés** à l'aune de ce référentiel pour déterminer la cotation des différents emplois puis leur hiérarchisation.

C'est donc la combinaison du descriptif d'emploi et du référentiel d'analyse qui produit la cotation.



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

LES 6 CRITÈRES CLASSANTS

Complexité de l'activité

Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Connaissances

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

Autonomie

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

Contribution

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.

Encadrement/Coopération

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

Communication

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

Ils constituent les principales facettes de valorisation possibles. Il n'y a **pas de hiérarchie** entre les critères, ils sont **indépendants** les uns des autres et ont tous le **même poids** dans l'évaluation de l'emploi (aucune pondération ne vient donner plus d'importance à l'un qu'à l'autre).

LES 10 DEGRÉS D'EXIGENCES

Les 10 degrés permettent de distinguer précisément les exigences requises : **à chaque degré correspond une définition de l'exigence requise** pour chaque critère classant.



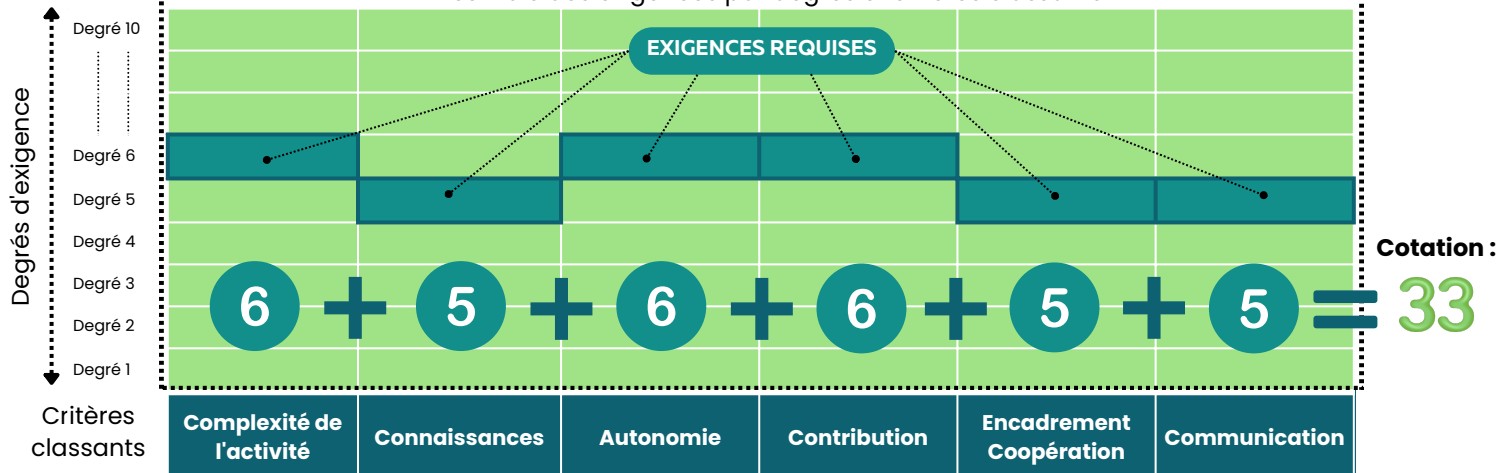
COMMENT COTER UN EMPLOI ?

L'étape de la cotation consiste à **déterminer, pour chacun des 6 critères classants, le degré d'exigence maximal** (entre 1 et 10) auquel se situe l'emploi en fonction des activités qui le composent.

On obtient la **cotation en additionnant les degrés retenus pour chaque critère**. La cotation peut donc varier entre 6 et 60 points. C'est ce résultat qui définira la classification de l'emploi. Par exemple, si l'analyse des activités d'un l'emploi permet de lui attribuer le degré 5 pour 3 critères classants et le degré 6 pour les 3 autres, il obtiendra 33 points de cotation (voir l'illustration ci-dessous).

Des emplois différents peuvent donc conduire à un résultat de cotation identique compte tenu des degrés retenus dans chacun des 6 critères.

Ensemble des exigences par degrés et critères classants



CFE-CGC NAVAL GROUP

- BREST Rémy Déduyer 06 88 39 35 91 - CHERBOURG José Baptista 06 47 13 18 44 - INDRET Eric Parois-Quellenec 06 87 95 80 54
 - LORIENT Gaëlle Le Frapper 06 30 03 57 69 - OLLIOULES Nicolas Panési 06 44 68 90 92 - REG. PARIS Samuel Moinaux 06 74 00 02 22
 - RUEILLE Leonardo Gullo 06 60 59 94 92 - ST-TROPEZ Régis Guyot 06 07 85 92 16 - TOULON Christophe Combe 06 61 94 87 82



J'adhère