

Comment fonctionne le nouveau système de classification de la métallurgie?

La cotation d'un emploi se fait grâce à une méthode et des outils définis de manière paritaire avec l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche, à partir de l'organigramme de l'entreprise et de la fiche descriptive d'emploi.

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.**

Référentiel d'analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-coopération	Communication
Degrés						
10						
9						
8						
7						
6						
5			L'emploi requiert de résoudre des situations partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers.			
4	Médiation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répétitifs à adapter.	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques.			Applique techniques/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques.	
3				L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail.		L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs.
2						
1						

Exemple de cotation

Un emploi coté comme suit :

Complexité de l'activité : **degré 4**
 Connaissances : **degré 4**
 Autonomie : **degré 5**
 Contribution : **degré 3**
 Encadrement-coopération : **degré 4**
 Communication : **degré 3**

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
...

Référentiel paritaire d'analyse des emplois

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 systèmes/ modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des <i>connaissances hautement spécialisées</i> dans une <i>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 un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	L'emploi nécessite <i>négociations complexes</i> et <i>représentation</i> en lien avec les <i>enjeux stratégiques</i>
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des <i>connaissances spécialisées</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances approfondies</i> dans plusieurs <i>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</i> d'un <i>sous- ensemble de l'organisation/ entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques</i> et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite <i>négociations et représentation</i> avec des <i>acteurs majeurs et diversifiés</i>
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de <i>techniques</i> 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 <i>performance</i> d'un <i>sous- ensemble de l'organisation/ entité économique</i>	<i>Encadrement hiérarchique d'équipes de travail</i> 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	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de <i>méthodes</i> ou de <i>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 choix et mise en œuvre de <i>méthodes/ outils</i> 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</i> et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d' <i>activités</i> diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de <i>modes opératoires répertoriés</i> à adapter	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle ponctuel</i>	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes <i>équipes de travail</i>	<i>Appui technique/ organisationnel collectif</i> ou <i>transmission individuelle</i> de <i>savoirs</i> et de pratiques	L'emploi nécessite <i>communication démonstrative</i> , argumentation
Degré 3	Réalisation d' <i>activités</i> similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de <i>modes opératoires répertoriés</i>	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des <i>solutions identifiées</i> sous <i>contrôle fréquent</i>	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l' <i>équipe de travail</i>	<i>Appui technique/ organisationnel individuel</i>	L'emploi nécessite l' <i>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 <i>connaissances élémentaires</i>	L'emploi requiert d'appliquer des <i>solutions identifiées</i> sous <i>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 l' <i>environnement immédiat</i>
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des <i>connaissances minimales</i>	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>	<i>Coopération ponctuelle</i>	L'emploi nécessite la compréhension des <i>consignes et des échanges simples</i>

TABLEAU DE CLASSEMENT

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