

# NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

## LA CLASSIFICATION

Projet de dispositions conventionnelles

**VERSION MISE EN RESERVE**

VERSION MISE EN RESERVE

## Préambule

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie témoigne de la volonté des signataires de repenser l'ensemble du dispositif conventionnel applicable aux entreprises et aux salariés de la métallurgie.

Les signataires considèrent que la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit.

Les systèmes de classification en vigueur jusqu'à présent se caractérisent essentiellement par une analyse des emplois par critères classants dans le cadre de grilles d'analyse différentes selon les catégories de salariés.

Novatrices lors de leur conception, ces dispositions sont aujourd'hui confrontées à l'évolution des activités, des technologies, des qualifications requises et des modes d'organisation ou de management.

Les signataires conviennent donc de faire évoluer le système de classification afin, notamment, de renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie et d'assurer une plus grande cohérence dans l'analyse des emplois au sein de la branche et de l'entreprise.

Ce projet social doit permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis (économiques, technologiques, démographiques et environnementaux) auxquels elles sont confrontées, et aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les signataires souhaitent mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. A ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise. Les signataires souhaitent que la classification des emplois de la métallurgie puisse également constituer, en elle-même, un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Les signataires entendent, par ailleurs, établir un dispositif compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise. Ils souhaitent mettre en place des outils permettant de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises.

Enfin, ils estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification, doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que la rémunération minimale garantie par la branche, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience.

## CHAPITRE I – LA METHODE DE CLASSEMENT DES EMPLOIS

### Article 1. Les principes de classement

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

### Article 2. Le référentiel d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

- 1° Complexité de l'activité : analyse, nature et complexité des problèmes à résoudre ou des solutions à mettre en œuvre, innovation.
- 2° Connaissances : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.
- 3° Autonomie : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé.
- 4° Contribution : impact et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

- 5° Encadrement/Coopération : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.
- 6° Communication : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous. *(Référentiel à valider définitivement après une relecture finale)*

VERSION MISE EN RESERVE

## RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE DES EMPLOIS DE LA METALLURGIE

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	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances de référence hautement spécialisées	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques, des objectifs généraux et des moyens avec validation par les résultats	L'emploi contribue au développement et à la pérennité de l'organisation	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 de haut niveau très spécialisées dans un domaine professionnel ou des connaissances avancées dans l'ensemble des domaines	L'emploi requiert de définir des objectifs/orientations liés à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi contribue au développement et à la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation avec des parties prenantes en lien avec les enjeux stratégiques
<b>Degré 8</b>	Elaboration de solutions/processus inédits dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances de haut niveau dans un domaine professionnel ou de larges connaissances dans plusieurs domaines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi contribue au développement et à la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'encadrants de proximité 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 approfondies de problématiques nécessitant la combinaison de multiples disciplines/techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances avancées dans un domaine professionnel ou de connaissances générales dans plusieurs domaines connexes	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/processés/moyens avec validation sur demande	L'emploi contribue à la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Encadrement hiérarchique d'équipes et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis/d'accord dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
<b>Degré 6</b>	Analyses destinées à déterminer et mettre en oeuvre des solutions adaptées nécessitant la mobilisation de plusieurs savoir-faire et méthodes	L'emploi nécessite des connaissances approfondies appliquées à une partie d'un domaine professionnel	L'emploi requiert de déterminer des solutions avec validation ponctuelle et optimisation des méthodes et moyens	L'emploi contribue au développement et à la performance d'un processus	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'entretien d'appréciation individuel et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entreprises ou entités
<b>Degré 5</b>	Réalisation des activités avec choix et mise en oeuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à identifier les causes, anticiper/résoudre les problèmes	L'emploi nécessite des connaissances des méthodes et techniques spécifiques à une partie d'un domaine professionnel	L'emploi requiert d'adapter des solutions appropriées avec validation fréquente	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent sur la totalité d'un processus	Animation/repartition/appui supervision/partitionnement des activités ou transmission collective de savoirs et pratiques dans un domaine	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/solutions/décisions partagés/conciliés avec des interlocuteurs à impliquer
<b>Degré 4</b>	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées et mise en oeuvre de solutions adaptées	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées avec contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent sur une partie de processus adjacents	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission de savoirs et de pratiques dans un domaine	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
<b>Degré 3</b>	Réalisation d'activités présentant des analogies, identification des anomalies, mise en oeuvre de solutions répertoriées	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées avec contrôle fréquent	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent sur une équipe de travail ou sur des étapes adjacentes du processus	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
<b>Degré 2</b>	Réalisation de tâches simples, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension en situations connues/identifiées	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées avec contrôle fréquent	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent au niveau d'emplois proches ou de même nature	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 l'exécution des opérations prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

### Article 3. La méthode de cotation des emplois

#### Article 3.1. Méthode générale de cotation

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'Article 2. , correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'Article 2. permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

#### Article 3.2. Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Conformément aux dispositions de l'Article 3.1, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre :

- chaque niveau du cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie établi par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017 ;
- chaque niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation.

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT...)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	V (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

## Article 4. L'échelle unique de classification

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

### Article 4.1. Principes

Les 55 cotations visées à l'Article 3.1 font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Les regroupements sont définis comme suit :

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	

Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève.

### Article 4.2. Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

### Article 4.3. Contrats en alternance

Par exception aux dispositions de l'Article 4.1, de l'Article 4.2, de l'Article 5.1 et de l'Article 5.2, compte tenu de la nature des contrats en alternance associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans

l'entreprise, en relation avec l'objet du contrat, les signataires conviennent de mettre en place un dispositif spécifique de classement des emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'employeur décrit les emplois tenus par les bénéficiaires pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, et classe ces emplois dans l'une des 4 familles suivantes :

- Relèvent de la famille 4 les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, correspondant à un ou des emplois relevant d'un groupe d'emplois égal ou supérieur au groupe D ;
- Relèvent de la famille 3 les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois C et D ;
- Relèvent de la famille 2 les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois B et C ;
- Relèvent de la famille 1 les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B.

Par dérogation au dernier alinéa de l'Article 4.1, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, le classement de l'emploi est désigné par la famille dont cet emploi relève.

#### **Article 4.4. Niveau de connaissances et emploi tenu**

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Les signataires rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux – à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié – dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre européen des certifications correspondant au niveau I, grade de Master, prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du Code de l'éducation, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi F.

De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre européen des certifications correspondant au niveau III prévu par la



nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du Code de l'éducation, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi C.

## CHAPITRE II – MISE EN OEUVRE DE LA CLASSIFICATION

### Article 5. Mise en œuvre dans les entreprises

#### Article 5.1. Description de l'emploi

Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'Article 2.

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.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'Article 6.1 comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

#### Article 5.2. Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I.

##### Article 5.2.1. Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord 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 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

### **Article 5.2.2. Embauche**

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. 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 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

### **Article 5.2.3. Changement de classement**

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « *modification du contrat* », par opposition à « *changement des conditions de travail* »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, 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 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

### **Article 5.3. Rôle des institutions représentatives du personnel**

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, le support d'information rédigé paritairement visé à l'Article 6.1.

## **Article 6. Accompagnement par la branche**

### **Article 6.1. Guide pédagogique**

Les signataires souhaitent accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

A cet effet, ils conviennent de réaliser un guide pédagogique, visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification et à présenter et expliquer ce dispositif aux salariés.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois visée au chapitre I. Il prévoit également les moyens de sa diffusion la plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. Il comprend un support d'information à destination des salariés, présentant de manière synthétique la nouvelle classification.

Ce guide est élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire.

A l'issue des travaux du groupe technique paritaire, le guide pédagogique fait l'objet d'une validation par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

### **Article 6.2. Interprétation des dispositions conventionnelles**

En application de l'article 13.3 de l'accord national relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie (thème 1 de négociation conventionnelle), la CPPNI de la métallurgie est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification.

### **Article 6.3. Suivi du déploiement de la nouvelle classification**

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 12.3.2 de l'accord national relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Une évaluation du présent accord est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

### **Article 6.4. Certification professionnelle à la méthode de classement**

Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant du présent accord, en particulier la méthode de classement des emplois qu'il définit, le groupe technique paritaire « Qualifications » crée un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM).

Cette certification est obtenue à l'issue d'une action de formation s'inscrivant dans l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue. A cette fin, le GTP « Qualifications » procède aux formalités nécessaires au recensement de la certification à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et à son inscription sur la liste B de la CPNEFP.

La formation à l'issue de laquelle le CCPM est délivré peut être réalisée par tout organisme de formation.

Le Conseil d'administration de l'Opcaim détermine, chaque année, sur recommandation de la CPNEFP restreinte, une enveloppe prévisionnelle de financement dédiée à la prise en charge de la formation et du

passage de la certification. Les dépenses réalisées au titre de cette enveloppe s'imputent sur la section « professionnalisation ». Cette décision vise, en particulier à faciliter l'accès à cette certification, dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

## **Article 7. Dispositions transitoires**

### **Article 7.1. Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur 24 mois après la date de son dépôt auprès de l'administration du travail.

### **Article 7.2. Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres**

Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 – soit en application des dispositions de cette dernière, soit en application de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie – mais ne remplit pas la condition visée à l'article 4.2 du présent accord, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles suivantes : *(à compléter par les dispositions conventionnelles, spécifiques aux cadres, du nouveau dispositif conventionnel)*.

### **Article 7.3. Garanties en matière de salaire**

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.

## **CHAPITRE III – PARCOURS PROFESSIONNELS**

### **Article 8. Information des salariés sur les parcours professionnels**

#### **Article 8.1. Informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle**

La branche accompagne les salariés, tout au long de leur parcours professionnel, en mettant à leur disposition les outils et informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

A cette fin, les groupes techniques paritaires « Qualifications » et « Observatoire » diffusent, sur leur site internet, les informations utiles à la compréhension de l'environnement professionnel, des évolutions des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, ainsi que les coordonnées et missions des organismes en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article L. 6111-6 du code du travail.

En outre, le référentiel d'analyse des emplois permet au salarié de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les évolutions envisageables dans le cadre d'un parcours professionnel. La définition, pour chaque critère classant, de chacun des degrés visés à l'Article 2. , permet au salarié, en fonction du

positionnement de son emploi sur le référentiel, de bénéficier d'une vision précise sur le niveau d'exigence requis pour occuper un emploi correspondant aux degrés supérieurs.

## **Article 8.2. Entretien professionnel**

L'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par *l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications*, intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

## **Article 9. Employeur et salarié acteurs du projet d'évolution professionnelle**

### **Article 9.1. Accompagnement de l'employeur dans la définition et la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle**

Lorsque le salarié et l'employeur s'accordent sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur identifie, conjointement avec le salarié, les actions à engager, par exemple les dispositifs de formation, les modalités d'évaluation des compétences acquises, les certifications adaptées, le calendrier prévisionnel envisagé et les perspectives d'évolution professionnelle.

### **Article 9.2. Examen de la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle**

Lorsque le salarié obtient la qualification requise pour tenir un emploi correspondant au projet d'évolution professionnelle visé à l'article 9.1, l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

## **Article 10. Salarié acteur de son projet d'évolution professionnelle**

Afin de lui permettre d'élaborer, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle, le salarié peut solliciter l'appui des organismes en charge du CEP, en particulier le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il bénéficie, dans ce cadre, d'un accueil individualisé lui permettant d'identifier les actions à engager, les dispositifs de formation et de certification adaptés, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, porter à la connaissance de l'employeur les actions de formation et de certification réalisées dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle. Sur demande du salarié, l'employeur examine sa candidature à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

## **CHAPITRE IV – CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS**

### **Article 11. Dispositions générales**

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des 18 classes d'emplois visées à l'Article 4.1.

Ces salaires minimaux sont déterminés dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie, qui doit permettre d'aborder l'ensemble des questions relatives à la rémunération, incluant la prime d'ancienneté.

### **Article 12. Dispositions relatives aux contrats en alternance**

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des quatre familles d'emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, visées à l'Article 4.3.

## ANNEXE I GLOSSAIRE GÉNÉRAL

*Ce glossaire rassemble des définitions utiles en vue de bâtir un langage commun concernant la classification.*

### → Certification exigée

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis... imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

### → Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

### → Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

### → Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

### → Degrés

Les degrés permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

### → Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

### → Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

### → Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

### → Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

### → Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

VERSION MISE EN RESERVE



## ANNEXE II

### GLOSSAIRE RELATIF AU RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE DES EMPLOIS VISÉ À L'Article 2.

*(à valider définitivement après une relecture finale du référentiel d'analyse des emplois)*

#### Concernant le critère « Complexité de l'activité » :

→ **Diagnostic** : à définir

#### Concernant le critère « Autonomie » :

- **Adapter** : décliner/modifier une option/solution en fonction de la situation
- **Appliquer** : mettre en œuvre les activités en fonction de standards
- **Contrôle** : vérification par un tiers responsable du contrôle ou un système et hors situation d'autocontrôle
  - Contrôle permanent : en continu et à chaque étape
  - Contrôle fréquent : souvent et à différentes étapes prédéfinies
  - Contrôle ponctuel : de temps en temps, à différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire
- **Définir** : latitude d'action majeure et pouvoir de décision pour l'atteinte des buts visés par l'organisation
- **Déterminer** : choisir les méthodes/procédés/moyens nécessaires
- **Exécuter** : réaliser les opérations selon des instructions précises sans initiative particulière requise
- **Latitude d'action** : marge de manœuvre
- **Orientations** : choix techniques/organisationnels/financiers/administratifs... impliquant tout ou partie du périmètre de l'organisation
  - Orientations stratégiques : choix majeurs qui impactent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité
- **Sélectionner** : choisir une option parmi un ensemble d'éléments identifiés
- **Validation** : vérification d'un processus ou d'une mission ou d'un objectif dans le but de délivrer une approbation
  - Validation fréquente : souvent et à différentes étapes prédéfinies
  - Validation ponctuelle : de temps en temps, à différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire
  - Validation sur demande : soumis volontairement à l'approbation par un tiers
  - Validation par les résultats : confirmé par l'atteinte des buts visés par l'organisation

#### Concernant le critère « Contribution » :

→ **Périmètre de l'action** : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi

- **Responsabilité** : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité

#### Concernant le critère « Encadrement/Coopération » :

- **Appui** : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé
- **Coordination d'activités** : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
- **Encadrement hiérarchique** : organisation du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel

#### Concernant le critère « communication » :

- **Nature de la communication** : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, négocier, représenter, convaincre, susciter l'adhésion
- **Nature des interlocuteurs** : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité
- **Mobilisation** : fédérer/faire adhérer/convaincre en impulsant une vision et un engagement collectif/partagé
- **Négociation** : recherche d'un accord qui engage les parties
- **Représentation** : s'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation

#### Autres définitions:

- **Activités** : ensemble d'opérations à réaliser en situation professionnelle
- **Domaine professionnel** : fonction, filière ou famille (conception, fabrication, montage, essais, systèmes d'information, achats, commerce, RH, gestion-finance, etc.)
- **Détermination** : élaboration de réponses adaptées et potentiellement nouvelles
- **Opérations** : tâches à accomplir en situation professionnelle
- **Sous-ensemble de l'organisation** : un des secteurs significatifs de l'organisation
- **Transmission de savoirs et de pratiques** : organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis