

Syndicat CGT Ufict d'Ericsson France

1<sup>er</sup> syndicat d'Ericsson France (56% de représentativité)

Syndicat CFTC d'Ericsson France

Syndicat représentatif d'Ericsson France

**Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2024**

# Nouvelles classifications : quels enjeux ?

## Quelques mots sur le contexte

La nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) de la Métallurgie signée en 2022 entre en application le 1<sup>er</sup> janvier 2024, avec notamment une **nouvelle grille de classification des emplois**, visant à les hiérarchiser, pour qu'à des emplois de valeur équivalente corresponde une rémunération équivalente. La classification aura un impact direct sur nos salaires et sur nos possibilités d'évolution professionnelle. D'où l'importance du sujet et le besoin d'y consacrer du temps pour comprendre le nouveau mécanisme de classification et ses implications. Dans l'ancienne Convention Collective, la classification était liée au salarié, en fonction de ses diplômes, de son expérience, de sa qualification, avec notamment une évolution automatique du coefficient tous les 3 ans pour les Ingénieurs position II par exemple (emploi, catégorie et coefficient à retrouver en haut à gauche de votre fiche de paie). Dans la nouvelle CCN, la classification correspondra au poste occupé à un instant T. Elle pourra évoluer, à la hausse comme à la baisse, lors des changements de poste.

## Des emplois et une cotation sur la base de nouveaux critères

Votre manager doit vous communiquer, d'ici le 30 octobre :

- la **fiche** qui décrit l'emploi correspondant au poste que vous occupez ; elle doit correspondre au travail effectivement réalisé et permettre d'analyser précisément l'emploi
- les notes qui correspondent à la **cotation** de cet emploi en dix niveaux ou degrés d'exigence (1 à 10) sur chacun des six **critères** prévus par la CCN :
  - o Complexité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Coopération, Communication
 A titre d'exemple, à un BTS correspond le degré de Connaissances 5 ou 6, à une Licence 6, à un Master 7 ou plus, à un Doctorat 8 ou plus
- la **justification** argumentée de chacune des notes
- la **cotation** globale de votre emploi, qui correspond à la somme des notes pour chacun des critères (un nombre entier entre 6 et 60)
- le **classement d'emploi** en Groupe (de A à I) et Classe (de 1 à 18) correspondant à la cotation globale
  - A titre d'exemple, le classement minimal pour un poste nécessitant un BTS est le C6, celui pour un poste nécessitant un diplôme d'Ingénieur est le F11
- le salaire minimum prévu par la CCN pour ce classement

**Que faire si la fiche d'emploi n'est pas assez précise ou pertinente, si elle est incomplète, ne correspond pas précisément au travail que vous effectuez, ou si vous n'êtes pas d'accord avec la cotation et la classification?**

Vous aurez 30 jours pour contester votre emploi et/ou sa cotation et présenter vos arguments. La direction aura ensuite 30 jours pour vous communiquer sa décision finale.

## La Méthode de Classement

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois		
58 à 60	18	I	C A D R E S	
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		N O N
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			

Statut cadre : demain pour avoir le statut cadre il faudra être sur un poste minimum F11 (37 à 39 pts)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 le statut technicien disparaîtra

La position C6 (22 à 24 pts) Sera le BAC+2) équivalent coefficient 255

Collèges

Pour en discuter et répondre à vos questions, nous vous invitons à une  
**Réunion d'Information**  
jeudi 19/10 à 16h30 en salle BORA BORA et par teams

**Vos élus CGT et CFTC** sont à votre disposition pour en discuter. Nous organisons des **Permanences** au local syndical à côté de l'infirmierie dans le Hall Colomb les **lundis du 23/10 au 27/11 de 12h à 12h30**.

Retrouvez les tracts CGT sur notre site internet : <http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog>  
Abonnez-vous à nos tweets : @CGT\_Ericsson et à notre lettre d'information : [www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)

**Vous souhaitez nous contacter :**  
Pour la CGT Farid Attoui  
Pour la CFTC Emmanuel Reusse

# RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

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 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 répétés, 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 supervisé/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/conciliés 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 répétés 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 répétés	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