

# Nouvelle CCN de la Metallurgie

## La nouvelle méthode de classement des emplois

C'est un nouveau système qui classe les emplois et non les salariés:

- C'est l'emploi occupé qui conduit au classement du salarié **et non le diplôme ou la certification.**  
*Ex: au lieu de bénéficier du coefficient 255, le salarié se voit octroyer la classification C5 qui correspond à la cotation de son emploi.*
- Il n'existe **pas de table de passage** entre les systèmes actuels et le futur système.

1

La convention collective ne contient pas une "grille des emplois" déjà établie.

Elle fixe une méthode de classement et des critères que l'employeur doit impérativement respecter pour construire une grille propre à l'entreprise.

C'est l'employeur **qui décide unilatéralement** de la cotation de chaque emploi dans l'entreprise, en fonction du référentiel de la branche.

2

Avant de procéder à la cotation, l'employeur doit établir la **fiche descriptive de l'emploi** qui comprend :

- **la description des activités significatives de l'emploi**  
*Ex -emploi de responsable maintenance : Établir, organiser et suivre le plan de maintenance préventive et prévisionnel, identifier les solutions techniques d'amélioration des équipements et installations, négocier le budget du service et planifier les investissements...*  
*\*exemple issu du guide pédagogique*
- **la nature et le périmètre des responsabilités exercées**
- **la description des relations de travail**

Après avoir décrit l'emploi, l'employeur va coter l'emploi selon le référentiel d'analyse prévu par la Branche.

**Un emploi mal décrit = un emploi mal coté**

### La méthode de cotation et de classement

La classification fonctionne avec un référentiel qui comprend 6 critères :

- la complexité de l'activité,
- les connaissances,
- l'autonomie,
- la contribution,
- l'encadrement-coopération,
- la communication

3

Pour chacun des 6 critères, le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit de 1 à 10.

*Ex pour le critère de la complexité de l'activité*

*le degré 1/10 = "la réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies.  
le degré 10/10 = "la conception de programmes / projets / stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation"*

Les critères sont indépendants et ont tous le même poids, aucune pondération ne vient donner plus d'importance à l'un ou à l'autre.

Ex : Un emploi coté C6 :

- complexité de l'activité Degré 5
- connaissances Degré 4
- autonomie Degré 5
- contribution Degré 3
- encadrement-coopération Degré 3
- communication Degré 4

sera donc coté globalement (addition) 24  
(5+4+5+3+3+4)

cette cotation fait partie de la **classe 6**  
(cotations 22 à 24)

cette classe fait partie du **groupe C** (classes 5 et 6)

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	

### Enjeux

C'est la cotation de son emploi, qui détermine la classification du salarié et par conséquent sa rémunération minimale.

La cotation de l'emploi va également impacter l'évolution professionnelle du salarié, sa prime d'ancienneté, son statut (cadre/non cadre), le contenu des ses tâches....

Retrouvez nos fiches à venir sur notre site : [www.esterre-avocats.fr](http://www.esterre-avocats.fr)