

## Préparer le passage à la nouvelle classification dans la métallurgie

À partir de 2024, un nouveau système de classification aura cours dans la métallurgie. Qui dit nouvelle classification, dit passage d'un système à l'autre. Et ça se prépare ! Quels rôles peuvent jouer les représentants des salariés et quels points de vigilance ? Nos experts vous répondent.



### #1 UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE QUI INSTAURE UNE NOUVELLE CLASSIFICATION

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la nouvelle convention collective de la métallurgie entrera en vigueur, instaurant notamment un nouveau système de classification des emplois. **Il s'agit d'un changement radical du système qui prévoit l'ouverture d'une phase transitoire dès à présent pour préparer la bascule au 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

À cette date, tous les emplois de la métallurgie seront donc positionnés dans cette nouvelle grille, commune pour les cadres et les non-cadres.

Six critères classants font leur apparition (complexité de l'activité ; connaissances ; autonomie ; contribution ; encadrement et coopération ; communication) et permettront de situer chaque poste dans une des 18 classes d'emplois rattachées à un des 9 groupes d'emplois.

### #2 UNE ÉTAPE CRUCIALE : LA PHASE TRANSITOIRE

Courant jusqu'au 31/12/2023, une phase transitoire s'est ouverte au cours de laquelle devront avoir lieu :

- l'information-consultation des IRP ;
- l'information des salariés au sujet du futur système applicable ;
- la mise en œuvre des actions préparatoires (descriptions emplois, cotation) ;
- la formation des salariés qui le souhaitent à la connaissance de la classification.

Pour que tout soit prêt au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le travail, dans lequel la place des IRP est à penser, doit dès à présent être engagé par les directions.

# CHANGEMENT DE CLASSIFICATION DANS LA MÉTALLURGIE

# >>> UNE TRANSITION EN 5 ÉTAPES

**!** *Un rôle à définir avec soin*

Parce qu'il introduit de nouveaux critères et une nouvelle cotation des postes, le changement de classification n'est pas anodin pour les salariés. Les textes ne prévoient pas de rôle particulier pour les IRP, hormis une information-consultation. Rien n'empêche toutefois les représentants des salariés de convenir avec leur direction d'un rôle dans le processus.

**Attention**, ce rôle est à définir soigneusement pour ne pas vous fragiliser. En effet, participer directement à la cotation des emplois :

- implique d'assumer une responsabilité dans un résultat qui peut être jugé insatisfaisant par les salariés ;
- peut rendre plus difficile l'accompagnement et le soutien de salariés contestant leur nouvelle position.

Votre participation peut être d'une autre nature, d'autant qu'il y a pour les IRP un enjeu à suivre le passage d'un système à l'autre et le bon déroulement des différentes étapes. Cela peut passer par exemple par la mise en place d'un comité de suivi paritaire, qu'un accord de méthode formaliserait utilement.

**Méthodologie de rédaction des fiches de poste et de la cotation, calendrier détaillé du déploiement, place et moyens des IRP et modalités d'information du CSE et des salariés** pourront aussi y figurer, ainsi que la possibilité de recourir un expert au moment de l'information-consultation du CSE.

**1**



**ORGANISATION DES MODALITÉS DE CLASSIFICATION**

**CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE**  
Le déploiement du dispositif est à la main de la direction, qui doit l'organiser. La direction doit également informer les salariés du changement de classification et proposer une formation pour comprendre le nouveau système à ceux qui le souhaitent.

**RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**  
Même si la main est à la direction, rien ne vous empêche d'envisager une discussion, voire une négociation, sur les modalités de la transition d'un système à l'autre. Vous pourrez notamment demander :

- qui est en charge de rédiger les descriptions de fonctions ?
- qui détermine le classement de l'emploi ?
- sur la base de la seule description d'emploi ou avec une présentation de l'emploi par le salarié occupant l'emploi et/ou son responsable hiérarchique ?
- quelles sont les informations qui seront communiquées aux salariés (classement finale ou cotation complète) pour justifier de la classe d'emploi retenu ? ?
- quelles possibilités de recours ?

**2**



**INFORMATION-CONSULTATION DU CSE**

**CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE**  
C'est bien à l'issue de la détermination des modalités de mise en œuvre, et avec un niveau d'information suffisant, que le CSE pourra être informé et consulté.

**RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**  
Dans le cadre de cette information-consultation spécifique, le CSE rend un avis sur les modalités de déploiement de la nouvelle grille de classification. L'appui de l'expert n'est pas prévu dans ce cadre et la possibilité d'une information-consultation sur projet important n'est pas garantie. C'est pourquoi nous vous conseillons de négocier avec votre direction un accord de méthode qui prévoira la prise en charge d'une expertise, entre autres moyens.

**!** **Attention à ne pas accepter cette information-consultation de façon prématurée ou sans information liée pour ne pas rendre un avis non éclairé (sans information ou sans que tout soit stabilisé) !**

**3**



**RÉALISATION OU AJUSTEMENT DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS**

**CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE**  
Les descriptions d'emploi (ou fiches de fonction) sont la base de toute classification. Elles doivent être revues (ou réalisées si elles n'existaient pas auparavant) pour y intégrer des éléments permettant le positionnement dans la nouvelle grille de classification. Elle doit être au plus proche du travail réel en associant à sa rédaction et à sa validation les acteurs de terrain (salariés exerçant les emplois, management de proximité).

**RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**  
En tant qu'IRP, vous êtes un interlocuteur légitime sur ces questions. Pensez à demander ou à négocier le calendrier et les modalités de réécriture des fiches de fonction pour veiller à ce que la direction réalise bien cette étape cruciale.

**!** **Une fiche de poste incomplète ou erronée impactera directement le repositionnement du poste, avec des conséquences en termes de parcours et de rémunération.**

**4**



**CLASSIFICATION DES EMPLOIS DANS LA NOUVELLE GRILLE**

**CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE**  
Une fois les étapes précédentes réalisées, chacun des postes doit être positionné dans la nouvelle grille. La méthodologie de classification est appliquée par les parties concernées pour aboutir à une cotation. Pour ce faire, les fiches de fonctions sont étudiées de façon à évaluer les degrés d'exigence pour chacun des six critères. La cotation finale permet le positionnement de l'emploi dans la nouvelle grille.

Voir exemple p. 4

**RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**  
**!** **Ce repositionnement des postes dans la nouvelle grille de classification ne peut se faire que si les étapes préalables ont été menées. Il est donc important, a minima, d'avoir une bonne compréhension des processus de cotations mis en place et d'y porter un regard critique.**

**5**



**EVALUATION DES IMPACTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS**

**CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE**  
Quand l'ensemble des postes a été repositionné dans la nouvelle grille de classification, l'employeur doit observer le résultat et s'assurer de sa cohérence globale. Une attention doit être portée aux impacts sur les salariés et à l'équité entre ces derniers.

**RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**  
Le repositionnement dans la nouvelle grille de classification ne sera probablement pas homogène entre les différentes catégories de salariés : demandez à la direction la table de passage entre le positionnement dans l'ancienne grille et la nouvelle, de sorte à identifier les conséquences pour les salariés.

## CRITÈRES DE COTATION ET POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Pour chaque poste, six critères sont cotés de 1 à 10 :

Critères	Degrés										Points
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Complexité de l'activité								x			8
Connaissances							x				7
Autonomie						x					6
Contribution						x					6
Encadrement, coopération					x						5
Communication							x				7
Cotation du poste = nombres total de points											39

Le total des points donne la cotation, qui permet de positionner le poste dans l'une des 18 classes et des 9 groupes d'emploi. Dans cet exemple, 39 points ont été attribués au poste, ce qui le positionne dans la 11<sup>e</sup> classe d'emploi et donc dans le groupe F. Le poste bénéficie du statut cadre.

Cotation	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	

Cadres  
Non-cadres

## PENSEZ À FAIRE APPEL À SYNDEX !

### Pour vous former

aux enjeux de cette nouvelle classification et à penser la place que vous voulez prendre dans le déploiement.

### Pour vous accompagner

dans le cadre de la négociation d'un accord de méthode.

### Lors de vos consultations politique sociale

pour une mise à plat de l'existant en termes de positionnement dans la grille de classification conventionnelle actuelle !



### Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Social

Direction de la publication : C. Morel

Crédits photos : Adobe Stock

Avril 2022



[www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)