

Version actualisée

Passage à la nouvelle classification dans la métallurgie : dernière ligne droite

Au 1^{er} janvier 2024, le système de classification des emplois dans la métallurgie change. La direction a probablement avancé sur le sujet, mais l'a-t-elle fait avec les IRP ? Il vous reste peu de temps pour jouer un rôle. Alors, quels sont les points clés du passage ? Quels rôles pour les représentants des salariés et quels points de vigilance ? Nos experts vous répondent.



#1 NOUVELLE CLASSIFICATION : ÉCHÉANCE AU 1^{er} JANVIER 2024

À partir du 1^{er} janvier 2024, la nouvelle convention collective de la métallurgie entrera en vigueur, instaurant notamment le 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^{er} 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.

#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 ;
- la mise en œuvre des actions préparatoires (descriptions emplois, cotation) ;
- la formation des salariés qui le souhaitent à la connaissance de la classification.

Et vous, où en êtes-vous ? Que prévoit votre direction, qu'a-t-elle déjà entrepris et que lui reste-t-il à faire ? Si vous ne savez pas ou avez des doutes, pensez à utiliser la consultation sur la politique sociale - et l'expertise - pour en savoir plus.

CHANGEMENT DE CLASSIFICATION DANS LA MÉTALLURGIE

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

La direction doit donner de la visibilité sur :

- qui est en charge de rédiger les descriptions de l'emploi ;
- 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 final ou détail) pour justifier de la classe d'emploi retenue ?
- 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.



Attention à ne pas accepter cette information-consultation sans information liée pour ne pas rendre un avis non éclairé !

3



RÉALISATION OU AJUSTEMENT DES DESCRIPTIONS D'EMPLOIS

CE QUE L'ENTREPRISE DOIT FAIRE

Les descriptions d'emploi 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

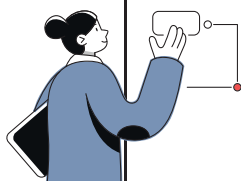
En tant qu'IRP, vous êtes un interlocuteur légitime sur ces questions. Suivez le calendrier de réécriture ou de mise à jour des descriptions d'emploi pour veiller à ce que la direction réalise bien cette étape cruciale.



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

>>> UNE TRANSITION EN 5 ÉTAPES

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 descriptions d'emploi 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.

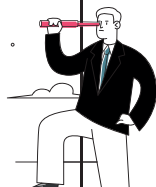
Voir exemple p. 4

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



ÉVALUATION 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. La consultation sur la politique sociale 2023 est un cadre tout indiqué pour ce travail. .



Bon à savoir



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 obligatoire. Veillez à ce que la direction consulte bien le CSE sur ce sujet !



En plus de l'information-consultation spécifique, il est possible de prévoir une expertise contractuelle pour vous accompagner dans ce déploiement et / ou vous former sur le sujet pour être outillés au mieux dans cette étape !



Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'expert du CSE peut également vous aider à analyser la structure des descriptions d'emploi choisies, à décrypter les modalités de rédaction mises en place et à identifier les risques des différentes catégories de salariés au vu de leur place dans l'entreprise. Un doute sur comment désigner un expert ? contactez-nous !

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^e 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 ou pour faire le point sur l'avancement du projet dans votre entreprise.



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

Directrice de la publication : C. Morel

Crédits photos : Adobe Stock

Mai 2023



www.syndex.fr