



ANALYSE DES ACCORDS DE DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE, CONCERNANT LA CLASSIFICATION

NOTE

JUILLET 2023

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE L'ANALYSE

PRÉSENTATION DU PANEL D'ACCORDS DE MÉTHODE

MÉTHODES DE DÉPLOIEMENT

Recensement des emplois

Description des emplois

Cotation des emplois

Communication du classement

Désaccords sur le classement

RESSOURCES ACCORDÉES AU DÉPLOIEMENT DE LA CCN

DIALOGUE SOCIAL DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DE LA CLASSIFICATION

Création de commissions paritaires par les accords de déploiement

Implication du CSE dans le déploiement de la nouvelle classification

Actualisation de la classification

#1

PRÉSENTATION DE L'ANALYSE

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE, QUI SONT CONCERNÉ.ES ?

- ▶ Cette nouvelle convention collective a harmonisé les **78 conventions collectives précédemment en vigueur** (76 conventions collectives territoriales, une sectorielle pour la sidérurgie et une nationale pour les cadres et les ingénieurs)
- ▶ La convention s'applique en France métropolitaine à l'ensemble de la **branche de la métallurgie** (et plus particulièrement sur l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie)



LES ACCORDS DE DÉPLOIEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE ANALYSÉS

- # À la suite de la signature, le 7 février 2022, de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, certaines entreprises/groupes ont, par accord, défini la méthodologie retenue pour déployer le nouveau dispositif de **classification** entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2024.
- # Cette note analyse les accords de déploiement de **38 entités** (groupes ou entreprises), publiés sur Légifrance.
- # Cette note vise à répertorier les méthodes retenues aux différentes étapes du déploiement de la nouvelle grille de classification (rédaction des fiches, cotation), les parties prenantes associées (managers, RH, salariés, représentants du personnel, délégués syndicaux...) et les instances créées (commission de suivi, groupes de travail, commission paritaire...).
- # À partir de ces observations, des préconisations à destination des représentants des salariés sont formulées, pour appréhender au mieux le changement de grille prévu pour le 1^{er} janvier 2024.

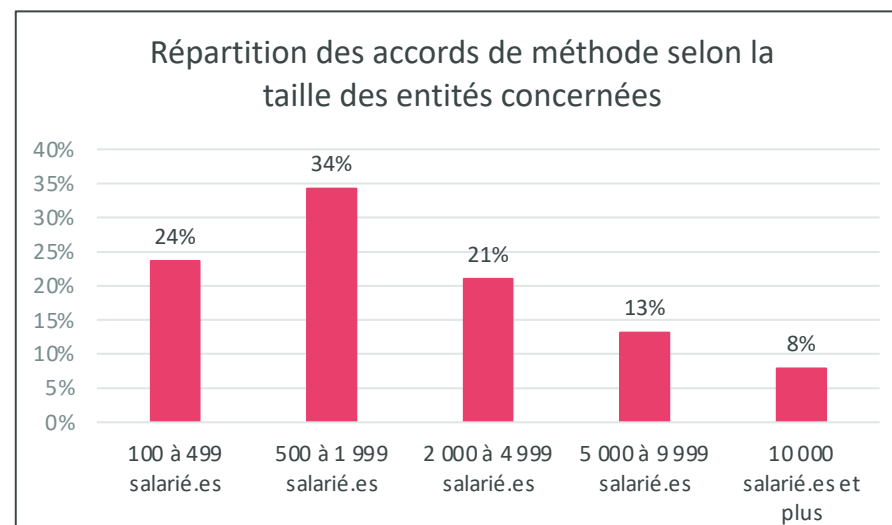
#2

PRÉSENTATION DU PANEL D'ACCORDS DE MÉTHODE

38 ACCORDS DE MÉTHODE DE DÉPLOIEMENT DE LA CCN DE LA MÉTALLURGIE

Qui ?

- ▶ Sur les 38 accords de méthode publiés sur Légifrance, **66 % sont des accords d'entreprise**. Le reste étant des accords de groupe (26 %) ou d'UES (8 %).
- ▶ Une **pluralité d'acteurs** allant de la PME aux groupes majeurs de la métallurgie.
- ▶ Une **surreprésentation des grandes entreprises** dans notre panel. Selon la DARES, en 2017, les entreprises de plus de 250 salariés ne représentaient que 2 % du total de la branche de la métallurgie. En outre, aucun accord de méthode ne concerne d'entreprises **de moins de 100 salariés**.



On note finalement un très faible nombre d'entreprises qui ont choisi de négocier et de formaliser dans un accord de déploiement la résultante des discussions avec les organisations syndicales.

38 ACCORDS DE MÉTHODE DE DÉPLOIEMENT DE LA CCN DE LA MÉTALLURGIE

Quand ?

- ▶ Les accords ont été signés entre avril 2022 et mars 2023. La principale période de signature a été le **dernier trimestre 2022**.
- ▶ Si la CC sera mise en œuvre nationalement le 01/01/2024, les **durées des accords de méthode varient**. Les plus précoces prendront fin au 31/12/2023, quand les plus tardifs resteront en vigueur jusqu'au 31/12/2024 (avec un seul ayant une « durée indéterminée »)

Quoi ?

- ▶ 87 % des accords de méthode de déploiement portent uniquement sur la classification. Les **13 %** restants abordent **d'autres thèmes de la nouvelle convention collective** de la métallurgie, comme la protection sociale par exemple.

#3

MÉTHODES DE DÉPLOIEMENT

Que prévoient les accords concernant les différentes phases de déploiement identifiées dans le guide pédagogique paritaire ?



#3A

Recensement des emplois

PHASE PRÉALABLE DE RECENSEMENT DES EMPLOIS

Définition des termes

- ▶ Selon le guide pédagogique paritaire, « **l'emploi** correspond à un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail ».
- ▶ **Une notion à différencier de celle du « poste »** qui correspond à une situation individuelle de travail et qui comprend l'ensemble des activités et des tâches affectées à un individu au sein d'une organisation donnée.
 - **39 % des accords ne définissent pas le terme « emploi »**. Cette subtilité sémantique est pourtant primordiale pour bien réaliser une fiche d'emploi (et non de poste), et ainsi coter l'emploi et non les salariés.

Cartographie des emplois

- ▶ **Première étape** de la méthodologie du guide paritaire, la phase de cartographie des emplois n'est cependant pas présente dans l'ensemble des accords.
 - **21 % des accords ne prévoient pas** de phase de cartographie des emplois avant la rédaction des fiches d'emploi.



Si la cartographie des emplois n'est pas obligatoire selon le texte de la CCN, le CSE peut demander à en avoir une présentation en réunion. Cela permet d'avoir une bonne représentation des emplois dans l'entreprise et des effectifs qui y sont rattachés. Une fois que le processus de repositionnement dans la nouvelle grille de classification est achevé, il est possible de demander une présentation de cette cartographie avec mention de la cotation de chaque emploi.

#3B

Description des emplois

- « Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français » (article 63.1)
- La CCN définit :
 - la trame globale de la fiche descriptive ;
 - l'obligation de consultation ;
 - l'obligation de suivi/réexamen.
- Comment cette étape est-elle mise en œuvre dans les accords de méthode ?

CONTENU DES FICHES DESCRIPTIVES D'EMPLOI



Selon le guide pédagogique paritaire, 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.

- ▶ **37 %** des accords font apparaître **plus de rubriques** dans leur fiche d'emploi que les trois principaux mis en avant dans le guide paritaire. partie
- ▶ **27 % ne spécifient pas** les critères retenus pour réaliser les fiches descriptives d'emploi, ou bien en retiennent moins que les trois du guide paritaire.



Il est indispensable qu'une présentation de la structure des fiches descriptives de l'emploi soit faite aux élus et aux salariés. De plus, il faudra impérativement s'assurer que ce modèle est bien utilisé pour la totalité des fiche d'emplois de l'entreprise.

RÉALISATION DES FICHES D'EMPLOI



définitions

travail prescrit : l'ensemble des tâches données aux salariés par l'employeur.

travail réel : l'activités déployées par le salarié pour répondre à la prescription.. Le travail réel n'est jamais réductible au travail prescrit puisqu'une partie du travail réel est invisible pour l'employeur.

- ▶ La convention collective précise que « ... **la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois** », ce qui nécessite que les personnes qui réalisent la description des emplois aient une bonne connaissance du travail réel.
- ▶ Parmi les accords analysés :
 - tous (sauf un) incluent des **membres des ressources humaines** dans le processus de description des emplois ;
 - **68 % incluent des managers** dans la description des emplois relevant de leur responsabilité ;
 - **18 %** des accords incluent **des opérationnels** dans le processus de description des emplois.



Même si vous n'avez pas signé d'accord de déploiement dans votre entreprise, la direction doit tout de même vous indiquer comment elle a fait pour prendre en compte « la réalité des activités réalisées » et ce qu'elle a mis en place pour assurer « l'analyse du contenu des emplois » prévue dans la convention collective.

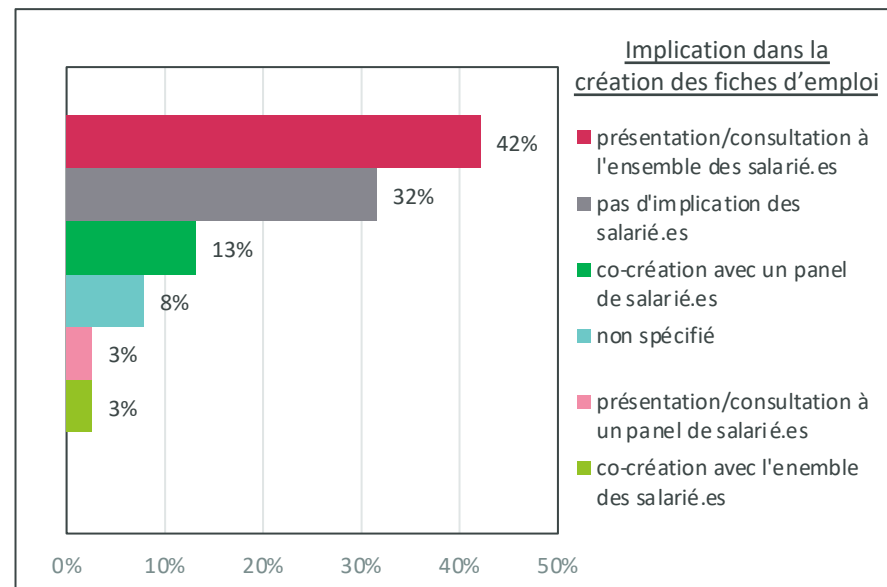
Interrogez votre direction pour savoir qui a rédigé les fiches descriptives de l'emploi et surtout comment ils y ont travaillé!

IMPLICATION DES SALARIÉ·ES DANS LA RÉALISATION DES FICHES DE LEUR EMPLOI

La Convention collective nationale de la métallurgie ne définit pas d'obligation de participation des salariés à la création ou à la validation de leur fiche descriptive d'emploi.

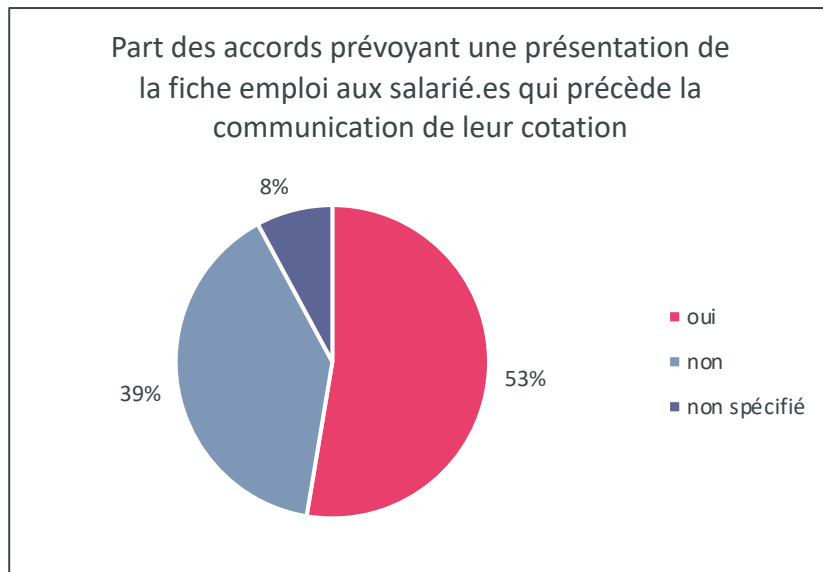
Cependant, la CCN précise «Aux fins de **consultation du salarié**, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe» (article 63.1).

- ▶ Dans la pratique, les accords de méthode prévoient **différents degrés d'implication des salariés** dans la création des fiches descriptive de l'emploi.
- ▶ Certains vont **au-delà de la CCN**, en impliquant dans la création de leur fiche d'emploi :
 - soit un panel (13 %) ;
 - soit l'ensemble des salariés (3 %).



CONSULTATION DES SALARIÉ·E·S SUR LEUR FICHE D'EMPLOI

Le guide pédagogique paritaire préconise de consulter les salariés sur leur descriptif d'emploi avant d'entamer la phase de cotation.



- ▶ Seuls 53 % des accords prévoient explicitement de communiquer à l'ensemble des salariés leur fiche emploi dans un premier temps, puis leur classement dans un second temps (au lieu d'un envoi groupé).
- ▶ Ainsi, 39 % des accords prévoient explicitement de ne pas consulter les salariés sur le descriptif de leur emploi réalisé, avant la phase de cotation.



Vous pouvez vous appuyer sur le guide paritaire pour demander une communication préalable de la fiche descriptive au salarié afin que celui-ci puisse réagir sur son contenu avant qu'elle ne soit cotée. Dans tous les cas, la direction doit expliquer précisément au CSE (et aux salariés !) comment va se passer la remise de cette fiche, centrale pour la détermination du positionnement dans la nouvelle grille de classification.

#3C

Cotation des emplois

- Si la CCN prévoit un processus de **cotation des emplois uniformisée**, elle ne spécifie pas les parties prenantes devant y prendre part.
- La CCN indique seulement : « Après analyse de l'emploi, **l'employeur** détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois » (article 63.2).
- L'employeur peut donc en théorie déterminer seul le classement de l'emploi

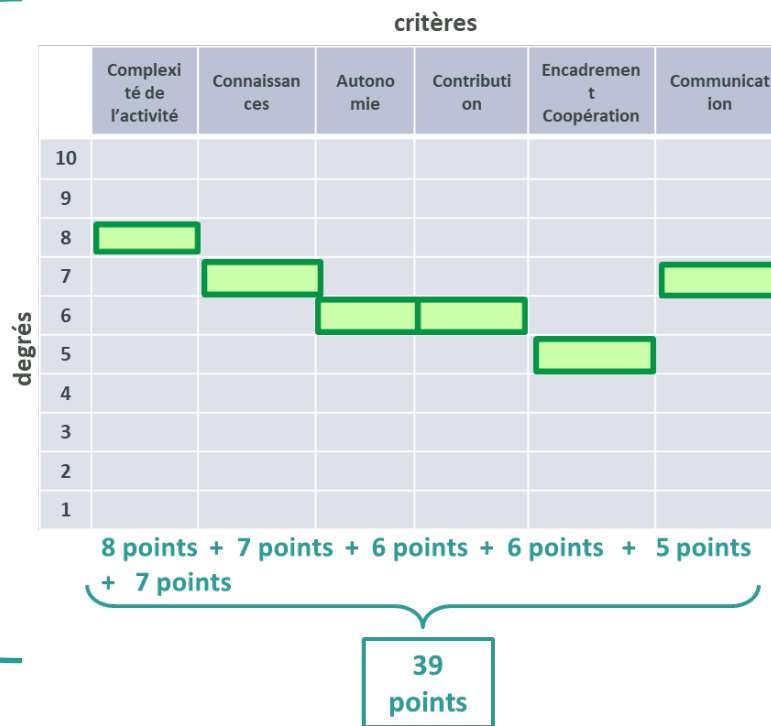


- Cependant, les accords ont-ils prévu l'implication **d'autres parties prenantes ?**



RAPPEL DU PROCESSUS NATIONAL DE COTATION

	cotations	classes d'emplois	groupes d'emplois
↑ cadres	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		
↑ non-cadres	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		



- La **cotation** représente l'attribution d'un degré d'exigence (de 1 à 10) pour chaque critère, qui sont ensuite sommés.
- Cette cotation découle des **descriptifs d'emploi** analysés au prisme du **référentiel d'analyse** national de la nouvelle CC de la métallurgie.
- La cotation permet ensuite un **classement** des emplois.

COMMISSION DE COTATION

- ▶ 53 % des accords prévoient la création d'une commission ou d'un comité de cotation.
- ▶ Selon les accords, leur rôle diffère. Il peut être :
 - de coter les emplois ;
 - de vérifier la cohérence globale, à l'échelle de l'entreprise ou du groupe, des cotations faites par les différentes familles professionnelles et/ou entités ;
 - d'être informé et/ou consulté sur la classification globale des emplois.
- ▶ Selon les accords, leurs membres diffèrent aussi. Certains ne regroupent que des membres des RH et de la direction, quand d'autres sont des comités paritaires, ou bien comprennent un panel de salariés concernés. Cependant, 35 % des commissions de cotation accueillent des représentants du personnel ou représentants des organisations syndicales.

ATTRIBUTION D'UNE COTATION

La CCN indique : « Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois » (article 63.2).



Mais selon le guide pédagogique paritaire pour réaliser « une cotation objective » :
« Il est vivement conseillé de mener une réflexion collective pour coter les emplois pour croiser les regards, confronter les points de vue, collecter des informations de la part des différents acteurs »



Tout comme pour la réalisation des fiches d'emploi, il est indispensable que la direction vous présente qui participe précisément à la cotation des emplois. Demandez quels sont les acteurs impliqués, quel est le calendrier prévu et comment la réalité de l'emploi est appréhendée dans cette étape.

Que prévoient les accords ?

- ▶ La cotation a largement été laissée au département des **ressources humaines** : **91 %** des accords prévoient explicitement la participation d'un membre des ressources humaines (les autres laissent la cotation aux managers ou n'explicitent pas plus que « la cotation relève du pouvoir de la direction »), sans toutefois apporter toujours des détails sur leur rôle précis.
- ▶ Si les **parties prenantes** prévues varient, **59 %** prévoient explicitement d'impliquer des catégories diverses de salariés dans la cotation des emplois.
 - Ce sont principalement des **duos managers/RH** (pour 56 % des accords ou **75 %** des accords qui prévoient diverses parties prenantes).
 - 15 % des accords incluent des **IRP** (élus ou délégués syndicaux) et 9 % des **salariés** dans le groupe de travail qui effectue la cotation des emplois.

VÉRIFICATION DE LA COHÉRENCE GLOBALE

Les accords prévoient (notamment pour les sociétés les plus grandes) que la cotation soit réalisée par famille professionnelle. Mais combien ont prévu une vérification de la cohérence globale (au sein de la société ou du groupe), et par qui ?

- ▶ Sur les 34 accords explicitant le processus de cotation des emplois :
 - Seuls 68 % des accords ont prévu un processus de **vérification de la cohérence globale** de la classification avant sa validation finale et communication ;
 - 15 % des accords prévoient que cette vérification soit effectuée par un **comité paritaire**.



La classification consistant à un classement des emplois les uns par rapport aux autres, il est indispensable qu'une méthode stable soit utilisée pour coter l'ensemble des emplois. Dans les entreprises dans lesquelles le processus a été réparti par sous-ensemble, il est fondamental qu'une seule personne ou commission puisse passer en revue le résultat des différentes cotations afin de s'assurer qu'il y a équité.

#3D

Communication du classement

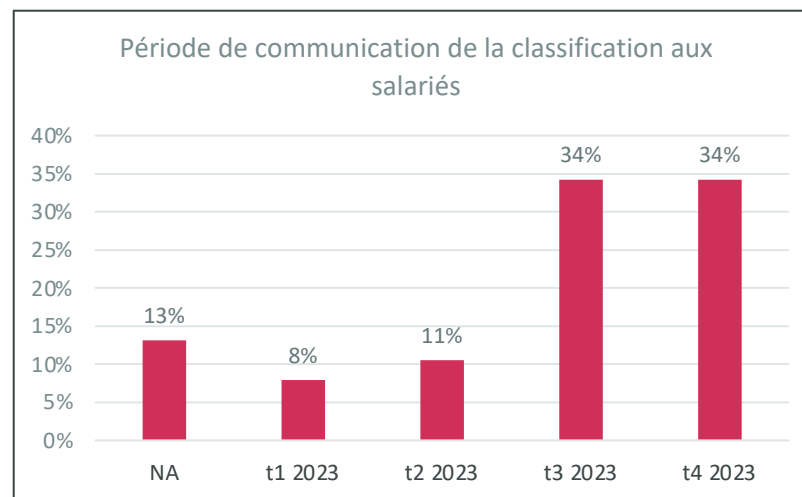
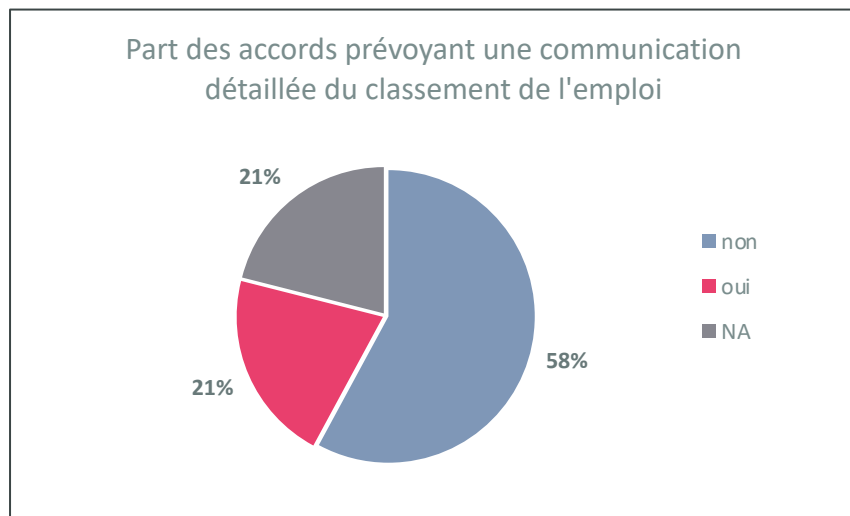
« Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi. **Dans le délai d'un mois** à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur **une demande d'explications** concernant le classement 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** » (article 63.2.1).

COMMUNICATION AUX SALARIÉ·E·S DU CLASSEMENT DE LEUR EMPLOI

Période de communication aux salariés

- ▶ La majorité des accords prévoit une communication aux salariés au second semestre 2023, pour une mise en œuvre nationale au 1^{er} janvier 2024.
- ▶ **13 %** des accords ne détaillent pas de date de communication.



Communication détaillée de la cotation obtenue

- ▶ Sans attendre la demande d'explication des salariés, **21 %** des accords prévoient de joindre au classement de leur emploi, les détails de cotation, critère par critère.



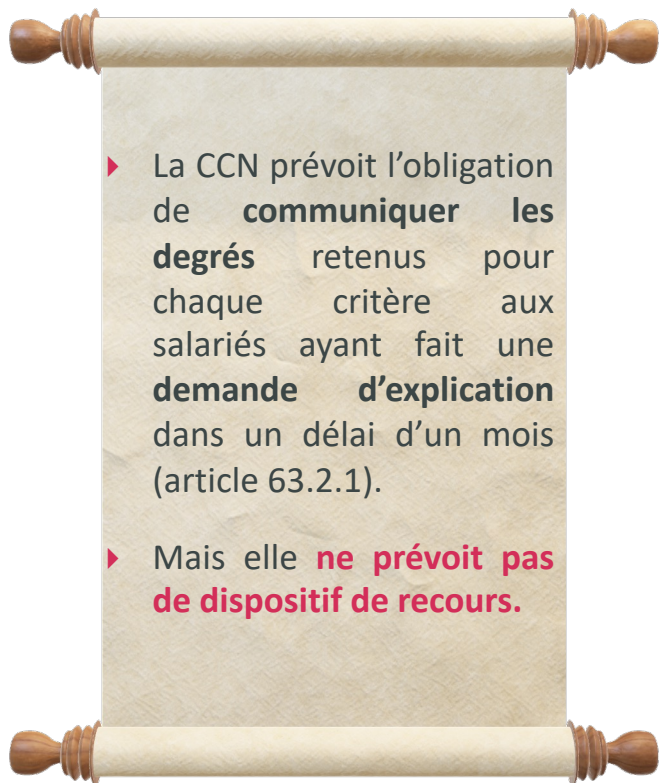
La communication du détail de la cotation permet de sécuriser le salarié, puisque l'employeur y précise les exigences attendues pour la bonne tenue de l'emploi. Si la direction refuse cette communication détaillée spontanée, n'hésitez pas à lui indiquer que vous accompagnerez les salariés dans leur demande d'explication du positionnement de leur emploi, possibilité garantie par le texte de la convention collective. Anticiper ces demandes permet aussi à la direction une meilleure organisation !

#3E

Désaccords sur le classement

PROCESSUS DE RECOURS

PRÉVU PAR LA CCN DE LA MÉTALLURGIE



PRÉVU PAR LES ACCORDS DE MÉTHODE



- ▶ **63 %** des accords de méthode prévoient explicitement un **processus de recours**, au-delà du simple détail de la classification retenue.
- ▶ Parmi les processus de recours, **75 %** impliquent une **commission paritaire**. Celle-ci peut avoir plusieurs rôles :
 - remontée des litiges ;
 - consultation pour avis ;
 - pouvoir décisionnaire pour trancher le litige.



Dans tous les cas et même si vous n'avez pas signé d'accord de déploiement, la convention collective reconnaît les prérogatives du CSE en matière de réclamations individuelles ou collectives comme légitimes pour suivre ce déploiement. En plus d'accompagner le salarié dans la formulation de ses questions ou désaccords, n'hésitez pas à aborder le point en réunion de CSE et à suivre ces demandes jusqu'à leur résolution.

#4

RESSOURCES ACCORDÉES AU DÉPLOIEMENT DE LA CCN

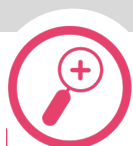
FINANCEMENT DE FORMATIONS SUR LA CLASSIFICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Formation des managers

- ▶ 46 % des accords prévoient explicitement une formation ou une sensibilisation pour les managers.

Formation des représentants (élus ou DS) participant aux commissions

- ▶ 79 % des accords prévoient explicitement une formation pour les représentants du personnel membres de commissions. Ce taux augmente à 81 % si on prend également en compte le simple remboursement des frais de formation.



Exemple d'un des plus vastes plans de formation

Faurecia prévoit une formation à la méthodologie paritaire pour :

- le groupe de travail famille métiers (managers opérationnels, un responsable ressources humaines opérationnel, un responsable gestion des carrières « métiers ») ;
- le comité paritaire classification (4 délégués syndicaux par OS, les délégués syndicaux centraux, 3 membres de la direction) ;
- l'ensemble des représentants du personnel.

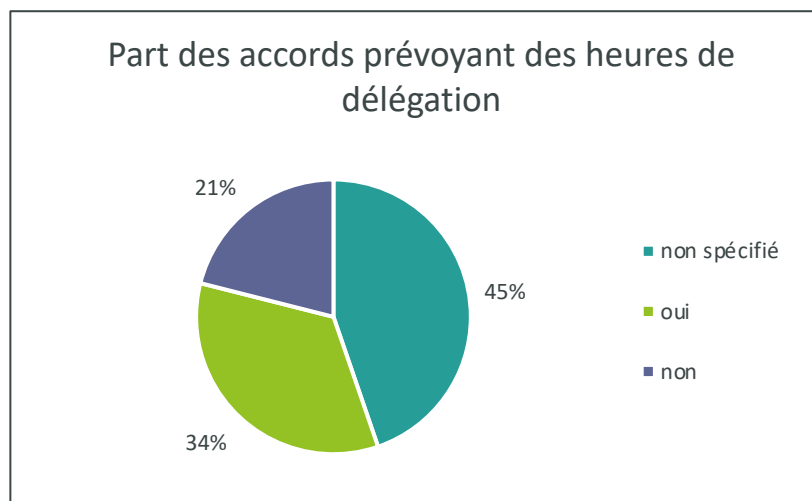
Pour les managers, l'accord prévoit une sensibilisation et des supports de communication.



Interrogez la direction sur les moyens mis pour former les managers. Il est indispensable que ces derniers puissent répondre aux questions des salariés lors de la remise de la fiche descriptive puis de la cotation de l'emploi qu'ils occupent. Le rôle du manager est également central dans la mise à jour régulière de la classification. Sans connaissance fine de cette grille de classification, c'est l'échec assuré !

LES HEURES DE DÉLÉGATION

- ▶ Outre le temps de réunion assimilé à du temps de travail effectif, seuls **34 % des accords prévoient explicitement des heures de délégation** pour les représentants du personnel afin de leur permettre de préparer les réunions et/ou du temps de commission dans le cadre de la mise en place de la nouvelle CCN.
- ▶ La variété des missions des représentants influence peu l'accord explicite d'heures de délégation : dans les accords qui font participer les représentants du personnel à des commissions ou groupes ayant un pouvoir décisionnaire, seuls 38 % leur accordent explicitement des heures de délégation.
- ▶ Très peu accordent donc du temps de préparation alors même que la quasi totalité des accords instaurent des commissions dans lesquelles sont présents les représentants du personnel (élus et/ou délégués syndicaux).



Le changement de grille de classification est un projet d'ampleur, qui nécessite du temps passé en réunion (non décompté des heures de délégation) mais aussi du temps d'accompagnement des salariés qui risquent d'être particulièrement demandeurs. Demandez à la direction d'un crédit d'heures spécifique tel que le prévoit l'article R.2314-1 en cas de circonstances exceptionnelles

#5

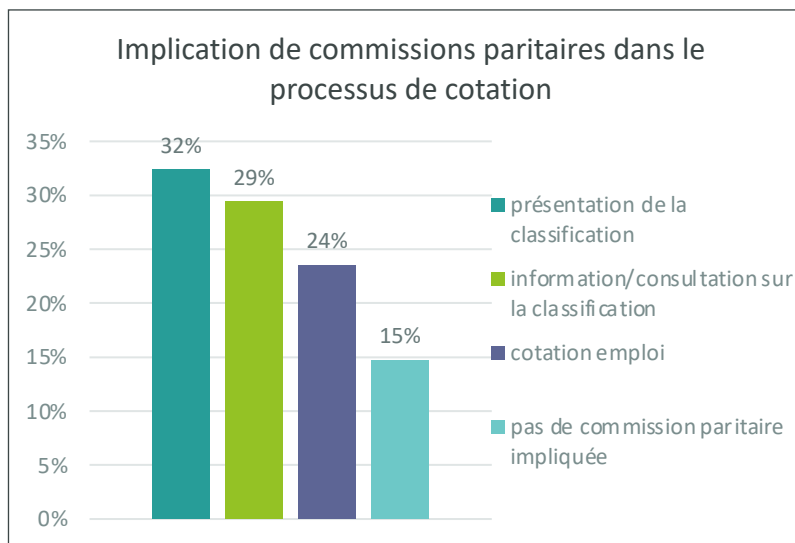
DIALOGUE SOCIAL DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DE LA CLASSIFICATION

#5A

Création de commissions
paritaires par les accords de
déploiement

COMMISSIONS PARITAIRES

- ▶ Sur les 38 accords, **seul un ne prévoit pas la création d'une commission avec des représentants du personnel** (élus ou délégués syndicaux), mais il s'agit principalement de comités de suivi et non d'une implication directe des élus dans le processus de classement
- ▶ Les rôles des différentes commissions paritaires :
 - ce sont majoritairement des **comités de suivi**, afin de présenter les avancées de mise en place de la classification ;
 - 19 % des commissions comptant des RP et/ou DS sont des instances décisionnaires.
- ▶ La place des IRP dans le processus de cotation :
 - seuls **15 %** des accords ne prévoient pas d'impliquer une commission paritaire dans le processus de classification (que ce soit pour participer à la cotation, pour émettre un avis sur la classification réalisée, ou bien pour être informés). Lorsqu'aucune commission paritaire n'est prévue, l'information concernant la classification n'est transmise qu'aux salariés et aux membres du CSE lors de réunions ;
 - dans la majorité des cas, l'instance paritaire n'est impliquée dans le processus de cotation que par une **présentation des classifications obtenues**.



COMMISSIONS PARITAIRES : QUELS RÔLES ENDOSSER ?

- ▶ Sauf cas particuliers de forte culture du dialogue social, nous vous conseillons de ne pas prendre part aux opérations de cotation.
- ▶ En revanche, une commission paritaire peut être un atout pour garantir l'application de la démarche en amont (cartographie puis description des emplois) et en aval (accompagnement des salariés en cas de recours) et jouer un rôle dans la prise en compte des recours des salariés
- ▶ Deux types de recours sont envisageables :
 - sur la fiche descriptive de l'emploi : le salarié conteste le contenu de sa fiche ou son rattachement à l'emploi ;
 - sur la cotation de l'emploi : le salarié (ou un groupe de salariés rattachés à un même emploi) peut contester la cotation de l'emploi.
- ▶ Dans ces deux cas, une commission paritaire pourrait demander une modification à la direction, qui devrait lui répondre par écrit en justifiant son refus le cas échéant.
- ▶ Si la création d'une commission paritaire est un plus, le CSE dispose néanmoins de prérogatives pour suivre les recours des salariés

#5B

Implication du CSE dans le déploiement de la nouvelle classification

« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant de la présente convention, 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 du Code du travail, **à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives** relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant de la présente convention » (article 63.3).

LES PRÉROGATIVES DU CSE EN FONT UN ACTEUR INCONTOURNABLE DANS CE CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

- ▶ Même si une commission paritaire n'a pas été créée, et même si le CSE a été informé consulté, la direction doit précisément expliquer ce qu'il se passe dans ce contexte de changement.
 - Pensez à mettre régulièrement des points à l'ordre du jour pour interroger la direction sur le calendrier prévu et son actualisation!
- ▶ Si la direction communique auprès des salariés, le CSE aussi peut apporter une information
 - N'hésitez pas à diffuser sous forme de tracts les informations que vous collectez au cours des réunions de CSE
- ▶ C'est un grand changement qui s'annonce pour les salariés, qui n'en ont peut être pas encore pris la mesure.
 - Pensez à suivre les recours des salariés, en les mettant à l'Ordre du Jour de vos réunions de CSE pour leur donner plus de poids



L'avis de Syndex

Le repositionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification pourrait donner lieu à des déclassements des salariés, ce qui peut constituer un risque en termes de conditions de travail. Pensez à travailler avec la CSSCT s'il y en a une pour prendre en compte ce risque et interpeler la direction sur les mesures de prévention qui devraient être prises!

LES POINTS SUR LESQUELS IL NE FAUT PAS TRANSIGER

- ▶ Le texte de la nouvelle convention collective prévoit une information-consultation spécifique sur les modalités envisagées pour mettre en œuvre la nouvelle grille de classification.
- ▶ Cette consultation (comme toutes les consultations) doit précéder la mise en œuvre effective du repositionnement par la direction.
- ▶ Compte tenu des délais de recours de deux mois prévus dans les textes, il nous semble important que toutes les étapes soient finalisées au 31/10/2023.
- ▶ Si vous n'avez pas encore été consultés sur le sujet, pensez à mettre à l'ordre du jour de vos prochaines réunions de CSE un point sur le calendrier envisagé par la direction pour vous informer-consultez sur le sujet.
- ▶ Pour rappel, le délai entre l'information du CSE et le recueil de son avis ne peut être inférieur à un mois (sauf accord mieux-disant) et les informations remises doivent être précises et écrites.

#6

ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION

ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION

La CCN indique : « 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. »

- ▶ Cependant, **58 %** des accords ne prévoient pas explicitement cette phase de réexamen lors de l'entretien professionnel. Ces accords portent donc sur le déploiement de la classification sans prendre en compte son suivi en continu.



Si ce point est moins urgent, il n'en reste pas moins fondamental. Pour que la classification vive, elle doit être régulièrement mise à jour. Pour ce faire, il faut mettre en place un process qui permette une réévaluation régulière du contenu des emplois des salariés et de leur positionnement dans la grille de classification.

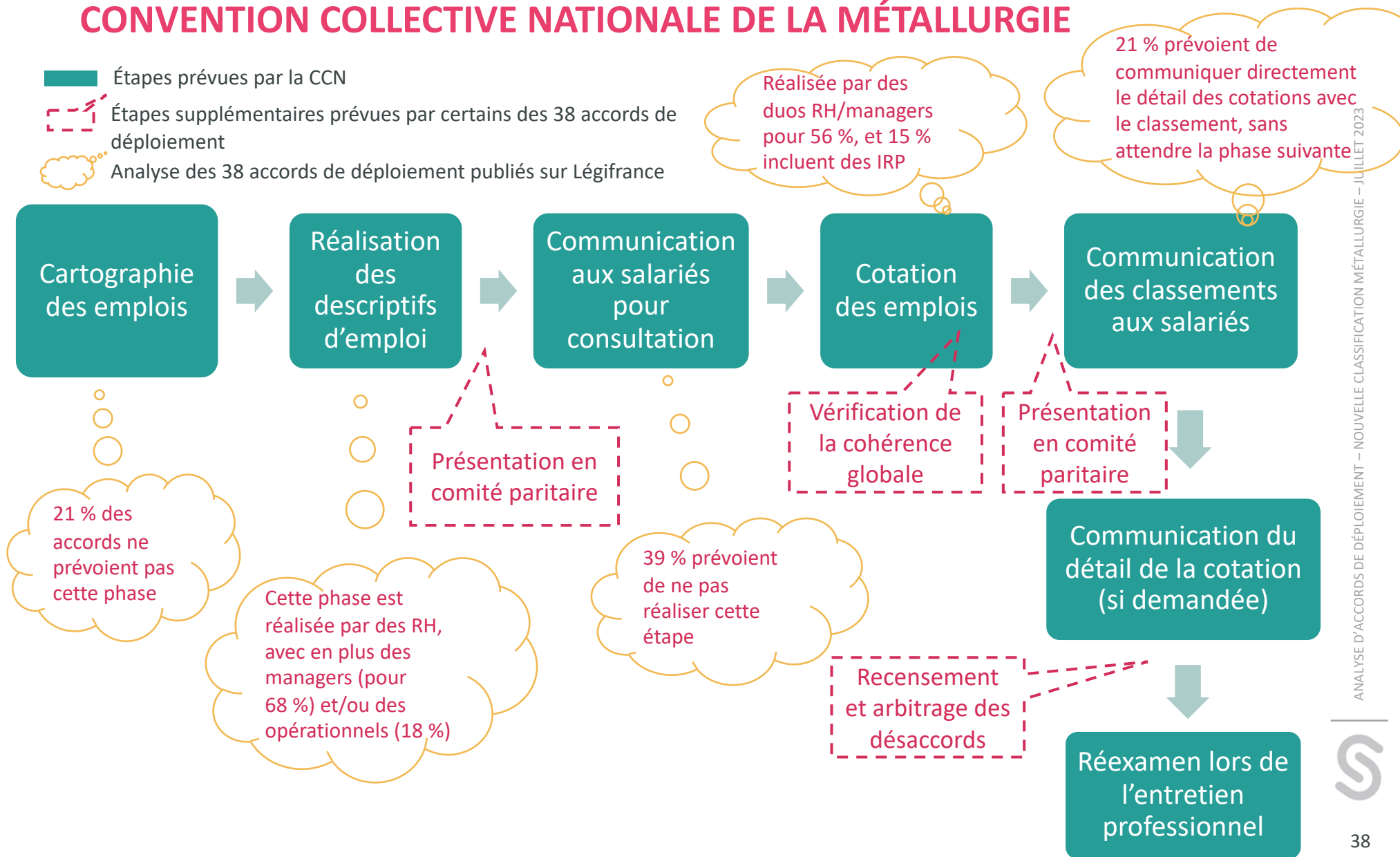
Des questionnements qui sont légitimement à poser par le CSE dans les prochains mois.

LES ÉTAPES DE DÉPLOIEMENT DE LA CLASSIFICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

■ Étapes prévues par la CCN

▬ Étapes supplémentaires prévues par certains des 38 accords de déploiement

☁ Analyse des 38 accords de déploiement publiés sur Légifrance





Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80 -
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Orléans - Tél. : 06 17 62 53 76 - contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01 - contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00 - contact-idf@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90 - contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE – POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - contact-ra@syndex.fr

Syndex NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30 - contact-nc@syndex.fr

Syndex RÉUNION

Tél. : +33 6 64 22 92 32 - contact-reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45 / +33 6 63 07 05 97

SSCT

Tél : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr