



Rappel :

La future convention collective nationale qui va remplacer **en 2024** les 76 conventions collectives territoriales et celle des ingénieurs & cadres actuelles qui existent dans la Métallurgie (dès le 1^{er} janvier 2023 pour la partie « *prévoyance* ») va occasionner des changements, notamment sur la classification des emplois.

La nouvelle classification :

Le principal changement sera le remplacement de l'ensemble des coefficients tels que nous les connaissons aujourd'hui. Les « *grilles* » actuelles cadres et non-cadres seront remplacées par une grille de classification unique devant être appliquée à tous les salariés de la Métallurgie avec un nouveau système de « *cotation* ».

Le nouveau système :

- Ne classe plus les salariés **mais les emplois qu'ils occupent**, en fonction de leur complexité ;
- Tiens compte des diplômes **dans l'emploi exercé** ainsi que de l'expérience ;
- **Ne sert pas à évaluer les salariés**, ce n'est pas un outil de management
- Est **commun à toutes les entreprises de la métallurgie**, qui ne peuvent pas y déroger. Il n'a pas de lien direct avec le « *système de grading* » interne chez Alstom.
- Il n'y a pas de « *transposition* » entre les « *grilles* » actuelles et cette future « *grille* » unique.

La classification comporte une lettre et un numéro. La lettre définit les « *groupes d'emplois* » de A à I, le numéro définit les « *classes d'emplois* » de 1 à 18.

Le classement le plus bas débutera en A-1, le plus haut sera I-18 (un emploi cadre sera classé au minimum F-11)

La « *cotation* » (classement) de chaque emploi exercé sera défini par analyse de celui-ci, en fonction de 6 « *critères* », par le biais d'une « *fiche descriptive d'emploi* » :

- Complexité de l'activité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement-Coopération
- Communication

Chacun de ces critères est noté de 1 à 10, et la somme des points donne la cotation de l'emploi (total de 6 à 60)

Exemple : un emploi coté à 29, sera désigné D8.

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	

Ce classement détermine également le salaire minimum conventionnel.



Fiche descriptive de « poste » :

Cette fiche liste **toutes** les « tâches significatives » de l'emploi exercé par le salarié, que celles-ci soient journalières ou pas, fréquentes ou ponctuelles permettant d'évaluer l'emploi avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse paritaire.

Sa rédaction est effectuée par l'employeur selon le « guide paritaire » et le « glossaire », **qui est impératif**, contenu dans la nouvelle convention collective.

Cette méthode de classement nécessite **une analyse précise, objective et préalable** de l'emploi suivi de l'établissement de la « fiche de poste » qui servira de **base pour la cotation de l'emploi**.

La fiche de poste sera soumise à la consultation du salarié.

La détermination du classement sera, comme aujourd'hui, réalisée par l'employeur et le salarié recevra **une notification écrite de son classement**.

Le salarié aura aussi la possibilité de demander des explications dans un délai de 1 mois et l'employeur devra **répondre en indiquant le degré retenu pour chaque critère** classant du référentiel.

Exemple de classement avec le critère n°1 « complexité de l'activité » :

La convention indique que ce critère désigne la difficulté/technicité, la diversité du travail, des solutions à mettre en œuvre et les problèmes à traiter.

Pour déterminer le degré qui correspond, il faut analyser la fiche descriptive d'emploi. On démarre du degré 1 (accessible à tous), puis on se demande si l'emploi répond aux attentes du degré 2. Si on juge qu'il est suffisamment complexe, on étudie le degré 3, et ainsi de suite. Le degré maximum atteint sera retenu pour le classement.

Exemple : si on peut dire que l'emploi répond aux attentes du degré 2 mais pas à celles du degré 3, il sera coté « 2 » sur le critère « complexité ».

A noter : le référentiel d'analyse stipule que les virgules signifient « et ». Ce qui signifie que les exigences demandées soient complémentaires.

Les barres obliques « / » signifient « ou ». Ce qui signifie que l'une OU l'autre des exigences requises suffit pour que le degré soit validé.

La démarche est identique pour chacun des critères, et détermine pour finir le classement de l'emploi.

Critères	Complexité de l'activité
Degré 10	Conception de programmes/ projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies

Extrait du référentiel d'analyse, critère « complexité »

FO vous donne rendez-vous le mois prochain pour notre prochain bulletin syndical sur la nouvelle convention collective qui concerne 100% des salariés de la Métallurgie :

N'hésitez pas, d'ici là, de solliciter votre « délégué(e) » FO le (la) plus proche si vous avez des questions sur ce sujet ou tout autre.

CONTACT :

Vincent JOZWIAK (DSC-FO) 06.67.52.81.29 **ou** Steve BUGNET (DSC-Adjoint FO) 06.83.18.27.76

<https://www.fo-alstom.com/>

Retrouvez-nous sur www.fo-alstom.com



Nouvelle Convention Collective Métallurgie