GUIDE PÉDAGOGIQUE PARITAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE :
CLASSIFICATION DES EMPLOIS

SOMMAIRE

Préambule **p.3**

Partie 1 : les grands principes **p.4**

1) Qu'est-ce que la classification de la métallurgie ? p.4

2) À quoi sert une classification ? p.4

3) L'évolution au sein de la branche et les bénéfices attendus p.5

- 5 principes clés pour la classification *p.6*

Partie 2 : les étapes clés et leur mise en œuvre pratique **p.7**

1) Le processus de classification dans la branche de la métallurgie p.7

2) La description de l'emploi : outil essentiel du classement p.7

- 11 exemples d'activités significatives *p.8*

- Les missions ou activités limitées dans le temps au sein de l'emploi : quelques conseils pour les traiter *p.16*

- Les situations de polyvalence au sein de l'emploi : quelle prise en compte dans la description de l'emploi ? *p.17*

- Quelques exemples de questions avant *de rédiger* *p.17*

- Quelques exemples de questions ou remarques pour rédiger *p.17*

3) La méthode de cotation et de classement p.23

- Le référentiel *p.24*

- La cotation de l'emploi *p.25*

- Les classes et groupes *p.26*

- Certifications et diplômes *p.27*

- Une cotation objective *p.28*

- La méthode de cotation et de classement : raisonnement et exemples *p.30*

4) Pas de transposition ni de tableau de correspondance entre les systèmes actuels et le futur système p.42

> Information et communication p.42

> Les principaux rôles des acteurs p.43

Préambule

Le présent guide pédagogique, élaboré de manière paritaire, vise à accompagner les entreprises et les salariés dans la bonne compréhension et la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification

Pour répondre à cet objectif, ce guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant de l'accord du 07 février 2022.

Le guide pédagogique précise et illustre la méthode de classement des emplois visée au chapitre I, notamment à l'aide de conseils et de bonnes pratiques. Il prévoit également les moyens de la diffusion de l'accord la plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Ce guide présente l'ensemble de ces éléments en deux parties :

Partie 1 : Les grands principes

1) Qu'est-ce que la classification de la métallurgie ?

2) À quoi sert une classification ?

3) L'évolution au sein de la branche et les bénéfices attendus

Partie 2 : Les étapes clés et leur mise en œuvre pratique

Cette seconde partie est organisée selon un principe chronologique qui permet d'appréhender l'ensemble du processus pas à pas.

1) Un système objectif, équitable, centré sur l'emploi

2) La description de l'emploi : outil essentiel du classement

3) La méthode de cotation et de classement

4) Pas de transposition ni de tableau de correspondance entre les systèmes actuels et le futur système

1) Qu'est-ce que la classification de la métallurgie ?

La classification est :

- Un système qui classe les emplois et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche

- Un système commun à toutes les entreprises de la branche professionnelle, qui permet d'**analyser, de classer et de hiérarchiser** leurs emplois les uns par rapport aux autres

- Un élément **structurant** pour l'organisation de l'entreprise et permettant aux salariés de **se situer** dans leur environnement

La classification n'est pas :

- Un système d'évaluation individuelle de la performance du salarié ou de sa manière de travailler

2) À quoi sert une classification ?

- La classification conduit à une **reconnaissance** du contenu de l'emploi, équitable, objective, de manière transparente

- Elle rend lisible les **parcours professionnels** et les **évolutions de carrières**

- Classer les emplois dans l'entreprise permet à l'employeur de mieux **structurer son organisation** et à chaque salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'entreprise

- La classification génère une **base de référence équitable pour les salaires minimaux conventionnels** : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement bénéficient du même salaire minimum conventionnel

- Cette base de référence **structure** les pratiques organisationnelles et de management des ressources humaines des entreprises

3) L'évolution au sein de la branche et les bénéfices attendus

- Les entreprises sont confrontées à l'évolution des activités, des technologies, des qualifications requises et des modes d'organisation ou de management. Innovant à l'époque, le système de classification de notre branche doit évoluer pour s'adapter aux enjeux actuels

- Cette évolution doit permettre de renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie et d'assurer une plus grande cohérence dans l'analyse des emplois au sein de la branche et de l'entreprise

- Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité

- La volonté est d'avoir une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur l'analyse du contenu des emplois tels qu'ils sont exercés et qu'il n'y a pas d'« emplois repères » définis au niveau de la branche

- Les emplois repères dans une branche telle que la métallurgie, aussi diverse tant en termes d'entreprises que d'emplois, seraient illusoire : quelques centaines d'emplois repères ne sauraient suffire à rendre compte de cette diversité

- À l'issue de l'analyse des contenus d'emploi, les entreprises peuvent éventuellement rédiger des descriptions « regroupées » d'emplois à leur niveau mais seulement si cette analyse démontre que ces contenus d'emploi ainsi regroupés sont identiques : le principe de l'emploi tenu est essentiel pour la mise en œuvre de la classification

- Les descriptions d'emploi, qui servent à la cotation, sont rédigées en français pour la parfaite compréhension des contenus d'emploi et pour sécuriser juridiquement le dispositif

- La volonté de rendre accessible tous les éléments du système de classification avec l'ensemble des salariés et permettre à chaque salarié de comprendre le classement de son emploi

5 principes clés pour la classification

Attractivité

- **Un système novateur**, qui valorise de nouveaux critères comme la communication et la contribution
- **Une meilleure lisibilité** des possibilités de parcours et des progressions professionnels des salariés au sein de l'entreprise
- **Une prise en compte effective et plus fine** de l'ensemble des emplois au sein de la branche

Simplicité

- **Un système unique de classement** pour l'ensemble des emplois
- **Une analyse** par critères classant **qui valorise l'emploi** sous ses différentes facettes
- **Une méthodologie** faite d'outils et d'étapes **qui facilite la démarche globale** de classification
- **Une lecture facile du classement** et des niveaux de salaires minimaux conventionnels

Robustesse

- **Des définitions construites paritairement** dans le référentiel d'analyse pour mieux analyser et coter les emplois
- La fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un **réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel**
- En cas de modification significative et durable de l'emploi tenu, **la fiche descriptive d'emploi est actualisée** en conséquence (selon le cas, missions nouvelles, nouvelle organisation, introduction d'une nouvelle technologie…)

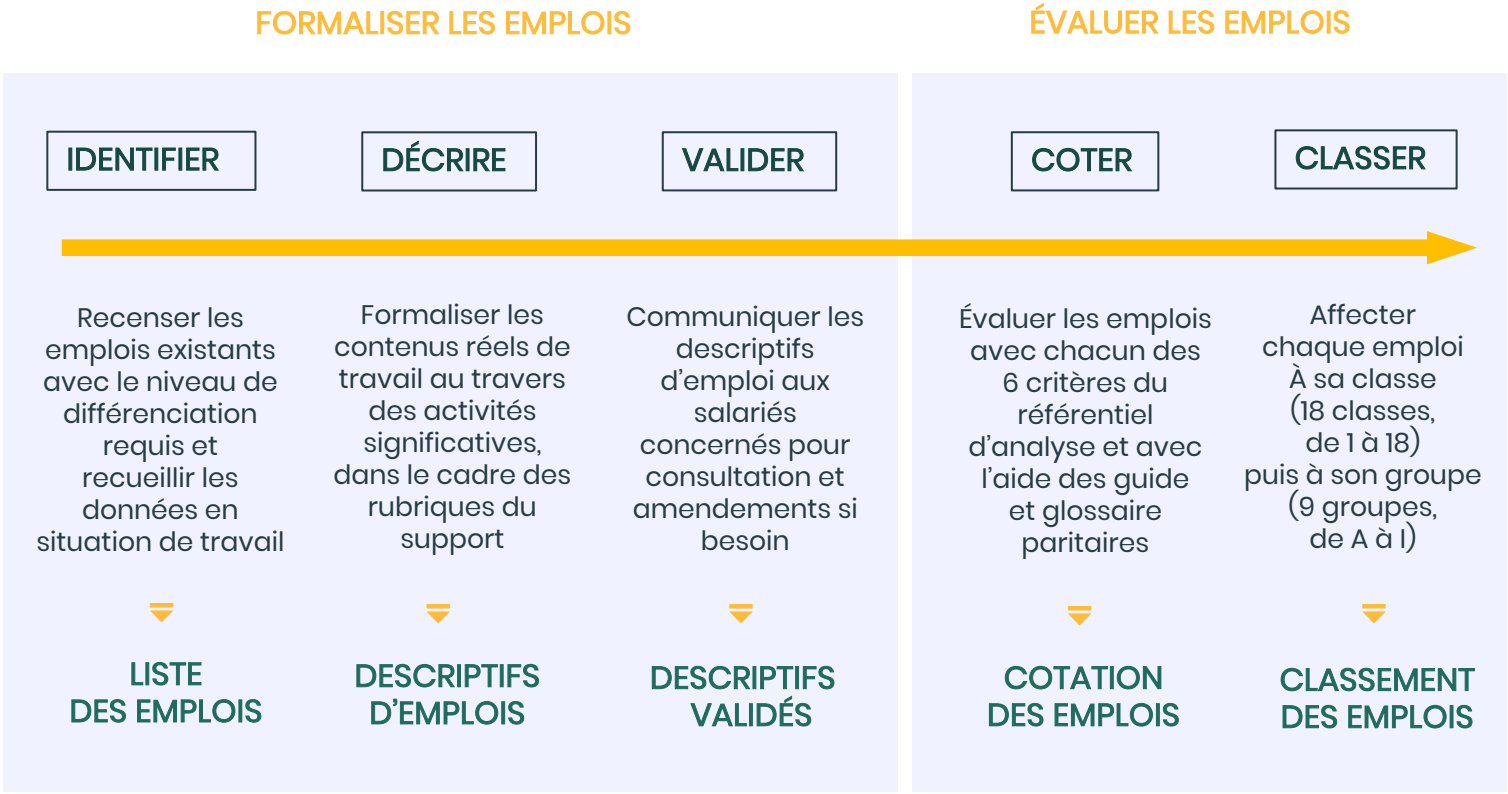
Transparence

- Un système dont les **règles de fonctionnement** sont **claires** et **connues de tous**
- **La consultation du salarié** sur la fiche descriptive de l'emploi occupé
- **La communication au salarié** du classement de son emploi et, à sa demande, de la cotation pour chaque critère
- **Un outil compréhensible et accessible à tous**

Équité

- **Un classement de l'emploi et non du salarié** : tous les salariés qui occupent un même emploi ont le même classement
- Un système de classement dans lequel **chaque critère classant a la même importance**
- **Un seul référentiel d'analyse, univoque**, pour l'ensemble des emplois de l'entreprise
- **Une modification du contenu** de l'emploi affectant la cotation entraîne, le cas échéant, **une évolution de la classe d'emploi**

1) Le processus de classification dans la branche de la métallurgie



2) La description de l'emploi : outil essentiel du classement

La description de l'emploi, selon l'accord :

- Préalablement à la cotation de l'emploi, **l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi**
- Aux fins de **consultation** du salarié, l'employeur lui **communique** par tout moyen la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe
- L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse des emplois
- **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
- **Les activités significatives sont décrites**, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi

La description de l'emploi, plus concrètement :

- En amont de la rédaction, les emplois réellement tenus doivent être analysés pour repérer les activités significatives
- L'emploi réellement tenu doit être décrit
- Cette description de l'emploi doit être **précise**, **complète**, **actualisée**
  - en formalisant tous les éléments qui conduiront à une valorisation de l'emploi complète et objective (en évitant les sigles et acronymes)
  - mais sans détailler le contenu de chaque mode opératoire mis en œuvre
  - on décrit le « quoi » et non « la manière de faire »
  - l'actualisation se réalise notamment dans le cadre de l'entretien professionnel
- Des exemples illustrant les activités significatives figurent ci-contre : ce sont des extraits de descriptifs d'emplois réels d'entreprise qui ne doivent pas être pris pour des modèles ou des emplois repères

« L'emploi », de quoi parle-t-on au juste ?

L'emploi correspond à un ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail

Les exemples d'activités significatives :

- Onze exemples sont présentés dans le but d'apporter une aide à la rédaction pour la rubrique des activités significatives des descriptions d'emploi
- De manière à éviter de créer des emplois repères, aucun descriptif d'emploi complet ne figure mais uniquement des extraits de descriptifs d'emplois réels
- Pour bien comprendre ce qui est attendu, les mentions inappropriées apparaissent rayées dans le texte et des commentaires sont apportés

Exemples d'activités significatives :

1) Exemple d'activités significatives : contrôleur(se) qualité

• À partir des plans et instructions, contrôler tout type d'armoires électriques conçues et fabriquées dans l'entreprise en validant les documents requis :

- contrôler l'ensemble des fonctionnalités à 100%
- contrôler la conformité par rapport à la nomenclature du bureau d'études
- réaliser les tests diélectriques
- définir les outils et montages conformément aux schémas et spécifications

• Identifier le type de défaut et établir la fiche de contrôle pour la traçabilité

• Dépanner les armoires électriques en remplaçant les composants défectueux

• ~~Photocopier, classer, archiver,~~ assurer la traçabilité des documents issus des contrôles

★ les éléments supprimés correspondent à des tâches induites dont la formalisation n'est pas nécessaire

• Bloquer le matériel en cas de non-conformité et compléter la fiche de contrôle

• Contrôler les sous-ensembles mécaniques sous-traités (contrôle d'aspect et dimensionnel à partir des plans)

• Réaliser les essais techniques et fonctionnels des produits (tests et édition du rapport)

2) Exemple d'activités significatives : chaudronnier(ère) d'atelier

• Travaille à partir de bons de commandes, modes opératoires et plans, pièces préparées par le secteur tôlerie et en respectant les priorités du hiérarchique

• Réalise les différentes opérations de préparation (roulage, traçage, débit et perçage)

• Réalise l'assemblage / soudage des foyers et conduits (procédé semi auto MIG dans un box) à l'aide de gabarits de montage :

- ~~allume le poste à souder~~
- ~~positionne la première pièce à 90°du second élément~~
- ~~à l'aide d'une brosse métallique, prépare les angles des matériaux à souder~~
- ~~amorce la tige de soudure et effectue la soudure~~

★ ces éléments correspondent au mode opératoire (manière de faire) qui n'apportent que des détails à l'activité à réaliser

- Effectue les contrôles d'aspect et dimensionnel des éléments fabriqués
- Prend en charge le nettoyage du poste de travail
- Renseigne une fiche d'activité quotidienne
- Manutentionne et déplace les pièces et éléments à l'aide d'un pont roulant

3) Exemple d'activités significatives : magasinier(ère) préparateur(rice)

- Réception :
  - accueille le transporteur
  - vérifie la qualité et la quantité des marchandises livrées à l'aide du bon de livraison
  - alerte le(la) chef(fe) d'équipe si la marchandise est endommagée ou si le chargement n'est pas conforme
  - range les marchandises dans les stocks aux emplacements dédiés
  - s'assure de la propreté et du rangement des zones de stockage
- Préparation :
  - prélève les marchandises commandées dans les stocks (bons de préparation)
  - vérifie la qualité, la quantité et la conformité des marchandises préparées
  - prépare les colis et inscrit le numéro de bon de livraison (bons de préparation)
  - ravitaille et vide les bancs de scie (plans de coupe)
- Réalise l'inventaire annuel (comptage et pesage) ★

★ cette dernière activité, même si elle n'est réalisée que très ponctuellement, est constitutive de l'emploi et donne du sens à l'ensemble de la mission

4) Exemple d'activités significatives : technicien(ne) bureau d'études

- Analyser le cahier des charges et prendre connaissance des instructions du chargé de projet ou du responsable
- Étudier et proposer des solutions techniques au chargé de projet (pré-études, études de faisabilité)
- Concevoir l'article (cosses et connecteurs électriques), l'équipement en vue d'une étude et d'un chiffrage
- Concevoir les principes de contactage/connectique (essais, simulations…)
- Effectuer des demandes de prix aux achats dans le cadre d'un chiffrage

- Effectuer les recherches techniques auprès des fournisseurs
- Présenter un chiffrage du projet au responsable et/ou chargé de projet pour validation (outil proto, outil série, machines)
- Proposer des spécifications techniques pour les consultations externes (cahier des charges achats)
- Concevoir l'outil d'estampage et/ou l'équipement suivant pré-étude en utilisant les éléments standards
- Dessiner le plan de l'article à estamper suivant les instructions, le diffuser et l'archiver (bureau d'étude)
- Dessiner les pièces de l'outil d'estampage et/ou l'équipement en respectant les délais
- Analyser les résultats des essais suite aux échantillons initiaux
- Participer aux activités de revue de conception
- Codifier et créer le dossier technique et les nomenclatures de l'outil d'estampage et/ou des équipements

5) Exemple d'activités significatives : responsable maintenance

- Définir la politique de maintenance de son secteur (priorités, plannings, méthodes…)
- Etablir, organiser et suivre le plan de maintenance préventive et prévisionnel
- Manager les équipes d'intervention (travaux d'entretien et de dépannage)
- Superviser le suivi de la mise en conformité d'étalonnage et de fonctionnement des appareils de mesures et d'analyses
- Analyser les données technico-économiques de maintenance et les historiques d'intervention
- Définir les moyens associés au parc d'équipements et les pièces de rechange
- Identifier les solutions techniques d'amélioration des équipements et installations
- Assister les exploitants dans la définition des demandes d'investissements
- Coordonner les interventions des différents sous-traitants
- Négocier le budget du service et planifier les investissements
- Assurer une veille technologique et règlementaire

6) Exemple d'activités significatives : ingénieur(e) études et développement

- Participer aux réponses à appel d'offres

  - réaliser les devis des matériels et des coûts d'étude nécessaires au fonctionnement du système et les communique directement aux interlocuteurs pour les montants inférieurs à 25 000 euros
  - présenter les fonctionnalités relevant du domaine d'expertise au client et/ou en interne

- Organiser et préparer le développement

  - rencontrer les clients pour préciser ses besoins et les traduire en termes de spécifications techniques du besoin
  - participer à l'établissement des plannings et à la répartition de la charge de travail
  - participer à l'établissement du plan de développement de lot : identifier les tâches, les tests, vérifier que le chiffrage est en accord avec le travail à fournir sur le projet
  - rédiger les spécifications fonctionnelles
  - identifier les risques et les moyens de les lever

- Assurer le développement

  - rechercher les moyens d'optimiser les coûts et d'améliorer les performances des systèmes de production
  - définir la configuration du système et assurer son développement en répondant aux spécifications
  - déterminer la nécessité d'un essai ou d'une demande de calcul pour les points du système jugé à risque
  - définir les protocoles et piloter les essais pour valider la conception et/ou valider le respect des normes en vigueur
  - traiter les anomalies en conception, déterminer les modifications nécessaires et les faire réaliser, tester la correction, assurer la mise à jour du dossier de définition
  - organiser les revues de conception, vérifier et valider les documents créés
  - s'assurer des approvisionnements pour la réalisation de prototypes et/ou de pré-séries en relation avec les services dédiés

- Déployer l'expertise technique

  - former les utilisateurs internes et/ou externes (points critiques, utilisation des fiches tests…)
  - rédiger les demandes de brevets d'invention

7) Exemple d'activités significatives : comptable et gestionnaire de paye

- Tenir la comptabilité générale dans le respect de la loi et des normes comptables en vigueur
- Suivre la trésorerie et enregistrer les opérations comptables dans les livres comptables
- Relancer les clients en impayés
- Réaliser les déclarations fiscales et sociales
- Fournir à l'expert-comptable les données chiffrées qui permettent d'établir les documents financiers légaux (bilan, compte de résultat et annexe, liasse fiscale, situation trimestrielle…)
- Dresser un état mensuel de la situation comptable de l'entreprise
- Établir les bulletins de salaire et préparer les ordres de virement
- Répondre aux sollicitation des salariés
- Prendre en charge la gestion administrative du personnel : contrat de travail, déclaration unique, temps de travail, accident de travail, formation professionnelle, prévoyance, mutuelle, intéressement…

8) Exemple d'activités significatives : agent d'accueil

- Accueil physique et téléphonique
  - accueillir et orienter les visiteurs, fournisseurs et techniciens en portant l'image de l'entreprise
  - affranchir et traiter le courrier au départ en relation avec les différents prestataires
  - réceptionner le courrier, les plis, les colis et la presse, diffuser aux services
  - réceptionner les cafés d'accueil et les plateaux repas
  - réserver les taxis et courses
- Activités administratives
  - commander les fournitures et consommables divers pour l'ensemble des services à leur demande
  - traiter les réservations/annulations de salles, mettre à jour le planning
  - déclencher les interventions de prestataires à la demande des services (propreté, chauffage/climatisation, fonctionnement des équipements…)

9) Exemple d'activités significatives : architecte intégrateur(trice) logiciel

- Concevoir l'architecture cible des matériels
  - dimensionner le nombre de calculateurs nécessaires
  - concevoir la carte (interface calculateurs / sous-composants)
  - assurer l'interface entre le système et les composants externes

- Installer et valider le logiciel cible temps réel
  - vérifier l'intégration et la compatibilité des logiciels au regard des spécificités du client
  - élaborer un plan et un protocole de test comprenant :
    - les tests temps réel (répondre aux contraintes)
    - les tests fonctionnels (respect des spécificités)
    - les tests d'intégration (communication entre les logiciels)
    - les tests de performance (tests de charge)
  - corriger les anomalies des logiciels cibles du système développé ou transmettre ces anomalies aux développeurs applicatifs périphériques
  - prioriser, planifier et distribuer les corrections à effectuer, fermer les anomalies corrigées

- Assurer l'appui technique aux utilisateurs et en après-vente
  - développer les supports de formation relatif aux systèmes développés
  - former l'équipe de maintenance et les intégrateurs système aux logiciels
  - intervenir en tant que premier support technique sur les problèmes logiciels chez le client et/ou transférer aux développeurs concernés

10) Exemple d'activités significatives : responsable d'équipe

- Assure l'encadrement d'une équipe de travail
  - participe aux entretiens de recrutement et aux décisions en lien avec la hiérarchie et la fonction Ressources humaines
  - organise le travail et s'assure de manière permanente de l'adéquation entre le salarié et l'emploi confié
  - organise et favorise les développements/transferts de connaissances/savoir-faire au sein de l'équipe
  - s'assure du respect des règles sociales, hygiène-sécurité-environnement…
  - prend en charge l'amélioration permanente des conditions de travail

- envisage avec les salariés les formations requises et/ou souhaitées en lien avec le service Formation
- réalise les entretiens individuels annuels (appréciation du travail réalisé, fixation d'objectifs, évolution de carrière…)
- propose les augmentations individuelles et participe aux décisions en lien avec la hiérarchie et la fonction Ressources humaines
- favorise la qualité de vie au travail, la qualité du climat social
- organise et anime les réunions d'équipe (données de production, incidents, évènements, retours clients…)

• Assure la gestion de production et l'optimisation des ressources allouées

- assure les remontées du suivi de la production
- consolide les indicateurs de production/productivité/qualité/délais
- décide de l'arrêt d'un équipement en cas de risque avéré

• Assure un appui technique en production (démarrage, changements de série, dysfonctionnements…)

- participe aux choix des moyens techniques en relation avec le responsable de production
- apporte une assistance technique à l'équipe en cas de points de blocage
- prend en charge la configuration des moyens techniques : réglage, programmation…
- traite les problématiques techniques en coordination avec les services support

11) Exemple d'activités significatives : technico-commercial(e)

• Vente

- élabore son argumentaire commercial et technique
- identifie et analyse les besoins immédiats et futurs des clients
- conseille les clients sur les caractéristiques techniques des produits et sur leur utilisation
- adapte son offre en s'appuyant sur sa connaissance du marché, sur les éventuels accords signés et en tenant compte des contraintes d'organisation de l'agence territoriale
- élargit la vente en proposant des produits complémentaires et promotions en cours
- propose au client une visite par un interlocuteur spécialisé
- fixe les remises accordées dans le respect des conditions commerciales

- conclut la vente
- relance les offres et devis en cours
- prospecte des clients cibles non connus
- étoffe son fichier client à travers la prospection

• Expertise technique

- contribue aux réponses aux appels d'offres
- réalise des démonstrations de produits techniques
- participe à la négociation auprès des fournisseurs avec les responsables produits
- actualise la connaissance de la gamme de produits dont il est référent
- participe à la formation de la force de vente

Les missions ou activités limitées dans le temps au sein de l'emploi : quelques conseils pour les traiter

• Il est utile de clarifier dans un premier temps si la mission ou l'activité limitée dans le temps est récurrente ou non

• Si les mêmes activités reviennent régulièrement ou de façon récurrente, alors elles figureront dans la description de l'emploi dès lors qu'elles sont significatives

• Si ces missions ou activités sont exceptionnelles et limitées dans le temps, alors elles ne doivent pas être mentionnées dans la description de l'emploi mais traitées par l'entreprise au moyen, par exemple, d'une lettre de mission ou d'un avenant

- À titre d'exemple, dans le cas d'un emploi de « chef(fe) de projet » qui mène successivement plusieurs projets de durée limitée, c'est-à-dire ayant un début et une fin, les activités de cet emploi sont significatives et figurent dans le descriptif de cet emploi

- Dans le cas d'un salarié à qui l'on confie l'animation d'un groupe de travail pour une durée de six mois à l'occasion de la mise en place d'une nouvelle machine, cette mission ne figure pas dans le descriptif d'emploi mais fait l'objet d'une lettre de mission

Les situations de polyvalence au sein de l'emploi : quelle prise en compte dans la description de l'emploi ?

- Dans le cas d'une polyvalence avérée sur plusieurs situations de travail, la description de l'emploi mentionne alors l'ensemble des activités significatives de ces situations de travail
- Cette description doit en outre mentionner les exigences nécessaires à la combinaison de ces différentes situations de travail

À titre d'exemple, quelques questions *avant* de rédiger :

- Le contenu de l'emploi est-il suffisamment défini, clair, stable pour être formalisé ?
- Dans quel environnement, quel contexte s'effectue le travail ?
- Est-il occupé par plusieurs personnes de manière identique ?
- Entre deux emplois proches, est-ce que les activités réellement exercées méritent de donner lieu à des descriptifs distincts ?
- Quelles sont les finalités, missions ou étapes principales de l'emploi pour organiser le descriptif ?
- Quels types de raisonnement ou méthodes sont mis en œuvre pour exercer l'emploi ?
- Quels types de relations et avec quels interlocuteurs internes/externes ?
- Quelle place l'emploi occupe-t-il dans la ligne hiérarchique ?
- Sur quels emplois exerce-t-il une responsabilité d'encadrement ou fonctionnelle le cas échéant ?
- Quelle autonomie, quel pouvoir d'engagement, de décision, de représentation pour chacune des activités principales ?
- ...

Quelques exemples de questions ou remarques pour rédiger :

- Un travail collaboratif/participatif favorise la qualité et l'objectivité des descriptions d'emplois
- Quelles sont les modalités concrètes pour finaliser le descriptif initial ?
- Tous les critères du référentiel doivent être nourris par la description des activités mais sans créer de rubriques spécifiques pour chacun des critères : il ne s'agit pas d'établir la cotation en même temps que la description

• Attention à la description trop simple et générale qui consisterait à formaliser trop peu d'éléments en regroupant différents emplois : la différenciation en termes de classification deviendrait alors impossible

• Les activités peuvent être décrites au moyen de **verbes d'action** (liste ci-contre) qui permettent de les **caractériser en leur donnant tout leur sens**, y compris dans les différents niveaux d'emploi pour des emplois proches

• Ainsi évitera-ton soigneusement le vocabulaire trop général qui ne donne pas assez d'indications sur le contenu réel de l'emploi (« gérer », « faire », « participer » s'il n'y a pas d'autres éléments qui précisent l'objet de cette participation, etc.)

Liste de verbes d'action précis :

Réaliser
Élaborer
Effectuer
Produire
Construire
Établir
Traiter
Exploiter
Exécuter
Appliquer
Mettre en œuvre
Mettre en forme
Assurer
Mener

Participer
Contribuer
Compléter
Prendre part
Collaborer
Assister
Préparer
Rendre compte

Analyser
Diagnostiquer
Examiner
Identifier
Étudier
Enquêter
Calculer
Observer
Prospecter
Prévenir
Synthétiser
Interpréter
Résoudre
Traduire
Veiller
Préparer
Programmer
Structurer
Expérimenter
Actualiser

Optimiser
Rechercher
Développer
Concevoir
Créer
Proposer
Enrichir
Accroître
Améliorer
Aménager
Adapter
Anticiper
Renouveler
Recommander
Préconiser
Innover
Imaginer
Transformer
Inventer

Administrer
Répertorier
Recenser
Collecter
Recueillir
Saisir
Enregistrer
Établir
Quantifier
Comptabiliser
Maintenir
Entretenir
Rassembler
Fournir
Classer
Archiver
Alimenter
Compiler
Constituer
Consulter
Transcrire
Vérifier
Contrôler
Suivre

Décider
Définir
Arbitrer
Déterminer
Fixer
Choisir
Sélectionner
Conclure
Impulser
Lancer
Déclencher
Créer
Implanter
Valider
Orienter
Attribuer
Confirmer
Apporter

Communiquer
Échanger
Informer
Formuler
Partager
Dialoguer
Diffuser
Rédiger
Renseigner
Sensibiliser
Présenter
Représenter
Émettre
Demander
Répondre
Rencontrer
Argumenter
Négocier
influencer
Démontrer
Convaincre
Défendre
Acheter
Vendre
Promouvoir

Animer
Conduire
Guider
Encadrer
Manager
Piloter
Présider
Déléguer
Conseiller
Aider
Guider
Recruter
Fédérer
Coordonner
Organiser
Repartir
Superviser
Planifier
Intégrer
Former
Développer
Accompagner
Evaluer
Apprécier
Transmettre

Quelques exemples de questions et remarques pour rédiger :

- **Des modèles de description d'emploi figurent ci-après** pour les entreprises qui n'en possèdent pas encore. Les entreprises peuvent s'appuyer sur des fiches existantes mais elles doivent s'assurer de leur utilisation fiable pour évaluer objectivement leurs emplois.

- En tout état de cause, il est très important d'utiliser une même trame pour tous les emplois d'une entreprise

- Il est donc impératif de parfaitement connaître et comprendre les différents critères avant d'analyser le travail et de rédiger les fiches descriptives. Il est tout aussi impératif de ne pas se focaliser sur ces critères pour organiser la fiche descriptive.

- Il est préconisé de consulter le salarié à ce moment de la démarche

- Des échanges méritent d'être organisés pour modifier ou enrichir les fiches entre description et évaluation

Modèle de trame de description d'emploi : les rubriques essentielles

DESCRIPTIF DE L'EMPLOI : intitulé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mission(s) générale(s) / finalité :
Description des activités :
Responsabilité hiérarchique/de projet(s) d'animation :
Relation de travail internes/externes :
Connaissances professionnelles spécifiques :

Quelques questions et remarques pour les rubriques habituelles :

- Intitulé de l'emploi :
  - quelles appellations sont utilisées (bulletin de paie, organigramme, dans les échanges) ?
  - éviter de personnaliser l'intitulé avec des éléments liés au salarié (ex : soudeur débutant)
  - quelle est celle qui est la plus adaptée et susceptible de rendre compte le plus fidèlement de l'emploi tel qu'il est tenu ?
  - quelle est celle qui est la plus pertinente pour éventuellement distinguer l'emploi des autres emplois de son environnement ?

- Mission(s) générale(s) :
  - à quoi sert l'emploi ?
  - quelle est la finalité de l'emploi (rôle, contribution, objets, objectifs...) ?
  - dans quel contexte organisationnel s'exerce-t-il ?
  - en quoi sert-il l'organisation ?

Il peut être utile de formaliser la(les) mission(s) générale(s) à l'issue de la rédaction du descriptif

- Description des activités :
  - la chronologie descriptive a-t-elle du sens ? Des rubriques distinctes (par grandes missions, en fonction des flux d'information...) ne peuvent-elles pas donner plus de sens ou de visibilité au descriptif ?
  - quelles sont les différentes activités les plus concrètes à réaliser, exprimées avec des phrases comprenant verbe d'action et compléments utiles ?
  - quelle est la nature et la fréquence des informations (instructions, ordre de fabrication, objectifs, plans, cahiers des charges...)
  - préciser la nature et le type de contrôle : par qui ce contrôle est-il exercé (hiérarchique ou autre fonction) ? A quelle fréquence ?
  - quelles sont les différentes responsabilités exercées ?
  - quelle est l'incidence de l'emploi sur les autres emplois ?
  - quel est le périmètre d'action ?
  - quelle latitude d'action est attribuée à l'emploi pour organiser les activités : temporalité, durée, délais, moyens et solutions en ressources humaines/techniques/matérielles/financières ?

Quelques exemples et questions pour préciser le contenu d'une activité :

- « Donner les éléments pour… » : que fait effectivement le titulaire pour « donner » ?
- « Être l'interlocuteur privilégié… » : quelles sont les actions à conduire pour « être » ?
- « Participer à l'élaboration de… » : dans quelle mesure, à quelle hauteur, avec quelle autonomie/marge de manœuvre, pour quel objectif/résultat attendu ?
- « Gérer les dossiers… » : de quoi s'agit-il précisément, quel est la nature et le niveau de complexité des dossiers traités, comment agit-on sur les dossiers en question ?

Quelques questions pour chacune des rubriques :

- Responsabilité hiérarchique/de projet(s)/d'animation :
  - quelles sont les attributions de l'emploi en termes d'encadrement ?
  - l'emploi consiste-t-il à conduire/animer un(des) projet(s), de quelle nature ?
  - existe-t-il un rôle d'animation/de supervision d'autres emplois ?
  - existe-t-il un rôle d'appui/de coopération/de soutien/de référent/d'expert ?
  - quelle est la place de l'emploi dans l'organigramme (même s'il ne s'agit que d'un indice) ?
- Relations de travail internes/externes :
  - quels sont les types d'interlocuteurs (internes/externes) ?
  - quelle est la nature des relations de travail avec ces interlocuteurs (dans quel but, à quelle fréquence) ?
- Connaissances professionnelles spécifiques :
  - quelles sont les connaissances spécifiques dans le domaine d'exercice qu'il est nécessaire de maîtriser pour tenir l'emploi ?
  - quel est le niveau de formation (diplôme, à titre indicatif) ou d'expérience utile à la tenue de l'emploi ?
  - il peut être utile de mettre l'accent sur celles qui sont particulièrement spécialisées/spécifiques/pointues…

Vérification de cohérence pour la rédaction et la mise à jour des descriptifs :

- *Il est rappelé que c'est bien l'emploi réellement tenu qui doit être décrit : le contenu de l'emploi au travers des activités réalisées est seul concerné ; la manière de travailler ou les performances des salariés ne sont pas à prendre en compte ici*

- La vérification de la cohérence entre le « réalisé » et le « décrit » à l'issue de la rédaction est une étape importante pour l'étape de cotation

- L'accord prévoit une vérification de cohérence entre l'emploi tenu et la description
  - au moment de l'entretien professionnel
  - en cas d'évolution significative de l'emploi

- S'il est constaté des écarts significatifs, la description d'emploi est mise à jour pour qu'elle corresponde à l'emploi réellement tenu

3) La méthode de cotation et de classement

Le référentiel paritaire d'analyse des emplois :

- La classification fonctionne avec ce référentiel unique qui comprend 6 critères classant et 10 degrés d'exigence pour chaque critère

- Ces 6 critères sont :
  - la complexité de l'activité,
  - les connaissances,
  - l'autonomie,
  - la contribution,
  - l'encadrement-coopération,
  - la communication

- Ils constituent les principales facettes de valorisation possibles, et permettent de ne pas omettre d'éléments importants au moment de l'évaluation des emplois : ainsi, les aspects les plus techniques, les éléments de responsabilité, les différentes exigences relationnelles sont pris en compte

Référentiel paritaire d'analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/ projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des *orientations stratégiques* et les moyens associés avec *validation par les résultats*	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de *systèmes/ modèles* couvrant plusieurs *domaines professionnels* ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des *connaissances hautement spécialisées* dans une *discipline*	L'emploi requiert de définir des *orientations* liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et *validation par les résultats*	L'emploi engage la *performance* à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un *sous-ensemble de l'organisation*	L'emploi nécessite *négociations complexes* et *représentation* en lien avec les *enjeux stratégiques*
Degré 8	Elaboration de *processus* majeurs dans un ou plusieurs *domaines professionnels*	L'emploi nécessite des *connaissances spécialisées* dans une *discipline* ou des *connaissances approfondies* dans plusieurs *disciplines*	L'emploi requiert de déterminer des *orientations* et l'adaptation des moyens alloués avec *validation par les résultats*	L'emploi engage le *développement* d'un *sous-ensemble de l'organisation*/ entité économique	*Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques* et/ou coordination d'un ensemble de ressources/*moyens*	L'emploi nécessite *négociations* et *représentation* avec des *acteurs majeurs et diversifiés*
Degré 7	*Analyses* et *études* nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des *connaissances approfondies* dans une *discipline* ou des *connaissances générales* dans plusieurs *disciplines*	L'emploi requiert de déterminer des *méthodes/procédés*/ moyens avec *validation sur demande*	L'emploi engage la *performance* d'un *sous-ensemble de l'organisation*/ entité économique	*Encadrement hiérarchique d'équipes de travail* et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/ *moyens*	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	*Analyses* destinées à définir et mettre en œuvre des *processus* nécessitant la mobilisation de *méthodes* ou de *techniques* diversifiées	L'emploi nécessite des *connaissances approfondies* dans une partie d'une *discipline*	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des *méthodes* et moyens avec *validation* à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la *transformation* et la *performance* d'un service ou d'un département	*Encadrement hiérarchique* d'une *équipe de travail* incluant l'appréciation individuelle et/ou *coordination d'activités diversifiées*	L'emploi nécessite *coopération et partenariat* avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'*activités* avec *choix* et mise en œuvre de *méthodes*/ outils répertoriés, réalisation de *diagnostics* destinés à anticiper/ résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des *connaissances générales* dans une partie d'une *discipline*	L'emploi requiert de modifier des *solutions* partiellement identifiées avec *validation* à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/*appui*/ supervision/*coordination des activités ou transmission* collective *de savoirs* et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/ organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/ organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/ connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

⚠ **Ce référentiel, conventionnel, ne peut pas être modifié**

• Différentes définitions et un glossaire explicatif fournissent des indications complémentaires pour se repérer dans le référentiel d'analyse

1. Le référentiel

• Tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel

• 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

• Les 10 degrés s'expliquent par la nécessité de distinguer avec finesse les exigences requises

2. La cotation de l'emploi

• 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 une valeur comprise entre 1 et 10

• La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères

• La cotation se répartit donc entre 6 et 60 (55 positions possibles)

• Des emplois différents peuvent conduire à un résultat de cotation identique compte tenu des degrés retenus dans chacun des 6 critères

3. Les classes et groupes

• Ces cotations sont regroupées par 3 (sauf pour la classe 1 qui en comporte 4 par exception) pour former 18 classes d'emplois qui renvoient à 18 salaires minimaux conventionnels. L'intérêt des classes est de regrouper les emplois de cotations proches pour déterminer ces niveaux de salaires minimaux

• Les 18 classes d'emplois sont elles-mêmes regroupées deux par deux afin de former 9 groupes d'emplois, désignés par une lettre. L'intérêt des groupes d'emplois est, tout en conservant le bénéfice de l'analyse par le référentiel, de définir des ensembles d'emplois plus larges que le niveau de la classe d'emploi. Ces groupes d'emplois pourraient également servir de points de référence, lorsque c'est nécessaire, dans des accords d'entreprises

• Le classement de l'emploi s'obtient par la consultation du tableau de l'accord suivant

• Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève

Tableau de regroupements de classes et groupes :

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	

Certifications et diplômes (article 61.2 de la convention collective)

• Il est rappelé que seule l'analyse de l'emploi tenu permet l'affectation du degré d'exigence pertinent.

• Néanmoins, à titre purement indicatif et uniquement pour le critère « connaissances », un tableau de correspondance permet de rapprocher un niveau de certification requis par l'emploi à un degré d'exigence

Niveau du cadre européen des certifications par la recommandation du Conseil du 22 mai 2017	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation (abrogé 1er janvier 2019)	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT…)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique…)	4
3	V (CAP, BEP…)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Certifications et diplômes (article 62.5 de la convention collective)

• Il est rappelé que la détention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement. Cependant, si l'employeur exige dans l'offre d'emploi la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles lors d'un recrutement, interne ou externe, alors il doit s'assurer de fournir un emploi qui, dans son contenu réellement exercé, conduise à un classement conforme aux exigences de l'article 62.5 de la convention collective

• C'est l'emploi fourni qui doit conduire au classement et non le diplôme ou la certification qui octroie un classement qui ne correspondrait pas à l'emploi tenu

Une cotation objective

- La lecture attentive de la description d'emploi est requise, elle peut donner lieu à des questionnements complémentaires pour parfaitement comprendre le contenu de l'emploi

- C'est la combinaison du descriptif d'emploi et du référentiel d'analyse qui produit la cotation

- S'agissant de la formation des acteurs
  - il est essentiel que les acteurs concernés soient formés
  - la métallurgie a créé paritairement une certification (CCPM : certificat de Compétences Professionnelles de la Métallurgie) à destination des acteurs afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de l'accord
  - la formation à l'issue de laquelle le CCPM est délivré peut être réalisée par tout organisme de formation

- 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
  - les acteurs concernés peuvent par exemple être les représentants de la fonction RH, les représentants du personnel, des encadrants, etc.
  - une réflexion individuelle peut précéder l'échange entre les participants
  - une réflexion collective peut aussi être engagée directement
  - il est conseillé que le groupe bénéficie d'une préparation commune pour utiliser un langage commun et pratiquer la démarche ensemble dans l'entreprise
  - pour être efficace, ce groupe ne devrait pas excéder une dizaine de personnes
  - l'unité et la permanence du groupe dans la durée est importante car le collectif va se doter d'une « mémoire » au fil des travaux : il peut toutefois être profitable d'inviter des membres non permanents pour apporter les éclairages utiles et les informations sur le contenu des emplois

- Cette évaluation se fait critère par critère, **indépendamment** les uns des autres

- L'identification du degré d'exigence se fait en commençant par le premier degré

- Le choix du degré dans chaque critère se fait en fonction de la définition globale du degré qui correspond au mieux au contenu de l'emploi ou « s'en approche le plus » après qu'il a été vérifié que ni le degré supérieur ni le degré inférieur n'était pas plus adapté

- La cotation est la somme des points obtenus pour chaque critère ; il est néanmoins nécessaire de conserver le détail des degrés retenus pour chaque critère en plus de la cotation, ce détail devant être tenu à disposition si besoin

- Il est conseillé d'effectuer les cotations d'emploi par domaine professionnel afin d'avoir une meilleure cohérence

- Il est conseillé de regarder les cotations des premiers emplois évalués à l'issue de quelques cotations, ceci dans un souci d'objectivité compte tenu du fait que les premières cotations ont été établies sans référence aux autres emplois : la phase d'apprentissage et d'appropriation est en effet essentielle

La méthode de cotation et de classement

Le raisonnement à suivre

Les exemples qui suivent correspondent à :

- Six exemples de descriptifs d'emploi figurent pour illustrer la méthode de cotation
- Ces exemples sont présentés pour apporter une aide à la cotation
- Ces exemples ne sont pas des emplois repères, ce sont des extraits de descriptions d'emplois réels
- L'objectif est de montrer le raisonnement qui doit être mené pour déterminer le degré à retenir dans chaque critère

Exemple pour le critère complexité de l'activité :

Extrait d'un descriptif d'emploi de technicien(ne) usinage dans un contexte de PME d'une trentaine de salariés concevant et fabriquant des machines spéciales

À partir d'une gamme de fabrication précisant notamment : plan de la pièce, opérations à réaliser (ordre des phases) et en conformité avec les conditions de sécurité, le titulaire doit :

- identifier si le programme d'usinage existe (via le numéro du plan)
- modifier le programme si nécessaire (selon les indices présents sur le plan)
- réaliser le programme d'usinage (si pièce nouvelle)
- réaliser la gamme d'usinage (si pièce nouvelle)
- optimiser le process d'usinage (programme, choix des outils…)
- choisir l'outillage approprié / monter l'outillage / monter la pièce
- lancer le programme d'usinage
- réaliser le contrôle de la pièce (aspect et dimensionnel)
- faire valider la pièce par le contrôleur qualité avant de lancer une série
- effectuer des retouches de pièces si nécessaire
- réaliser la maintenance de 1er niveau des équipements
- rendre compte de son activité
- apporter un soutien technique aux fraiseurs commande numérique

Pour l'emploi de technicien(ne) usinage :

- en analysant les premiers degrés d'exigence de ce critère au regard du contenu du descriptif, on observe que des **activités** sont à réaliser (ensemble d'opérations à réaliser en situation professionnelle), ici des programmes, des gammes, des contrôles qualité ou de la maintenance justifiant a minima un degré 3, et non pas seulement des tâches (actions élémentaires)

- la réalisation de programmes d'usinage ou les retouches de pièces correspondent à **l'appréciation et au traitement de difficultés variées** tels que définis au degré 4

- le choix de l'outillage approprié, la modification de programmes selon les éléments identifiés sur les plans ou, dans le cas de nouvelles pièces, la réalisation du programme et de la gamme d'usinage, sont des éléments qui correspondent **au choix et la mise en œuvre de méthodes et d'outils**, mentionnés au degré 5

- pour ce faire, même si le terme n'apparaît pas en tant que tel dans le descriptif, des diagnostics sont requis pour **résoudre les difficultés** (sur la base de données à examiner, raisonnement méthodique conduisant à identifier les causes d'un dysfonctionnement et dont les données de sortie permettent la résolution), en particulier pour optimiser le process d'usinage, effectuer les modifications ou les retouches : l'exigence de **réalisation de diagnostics** confirme le choix du degré 5

- aucune **analyse** (cheminement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constituant et d'en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels) n'est requise : le choix du degré 6 ne se justifie pas

Au regard des informations disponibles, le positionnement dans ce critère correspond au degré 5 :
« Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés»

Il est important de noter que si l'activité consistant à « effectuer les retouches de pièces » exigeait des changements de paramètres du process d'usinage, ce seul point pourrait conduire à reconnaître la nécessité de produire des **analyses** utiles pour **mettre en œuvre** les modifications pertinentes.
Différentes méthodes ou techniques doivent être **mobilisées** pour ce faire

• Dans ce cas, le positionnement dans le critère complexité de l'activité correspondrait au degré 6 : « Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des solutions nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées »

• Dans ce type d'organisation, la présence d'un *emploi spécifique* relevant d'un service méthodes ou industrialisation, par exemple un technicien de programmation, n'a pas de raison d'être et cette forme de polyvalence ou d'élargissement de missions est valorisée

Exemple pour le critère connaissances :

Extrait d'un descriptif d'emploi de tuyauteur(se) industriel(le) dans un groupe spécialisé dans les activités de fabrication et de maintenance

- Connaissances des contraintes d'hygiène et de sécurité spécifiques au réseau (fluide corrosif, explosifs, températures et pressions élevées…)
- Connaissances des matériaux utilisés, de leurs caractéristiques mécaniques et du choix des procédés de soudure
- Connaissances en calcul professionnel (développés, encombrements…)
- Connaissances des composants du commerce (brides, raccords, joints…)
- Connaissances des supportages en tuyauterie
- Connaissances des normes de pression, de mesure, de contrôle
- Connaissances en lecture de plan et en représentation isométrique et orthogonale
- Connaissances en traçage d'épures de piquage et d'intersections de tuyauterie

Pour l'emploi de tuyauteur(se) industriel(le) :

- la lecture de la fiche descriptive démontre de manière explicite que les connaissances requises ne sont ni **minimales** ni **élémentaires** comme formulé dans les degrés 1 et 2 de ce critère

- la lecture de plans ou le traçage d'épures de piquage et d'intersections de tuyauterie sont des activités techniques nécessitant des savoirs et savoir-faire spécifiques à l'exercice du métier, c'est-à-dire **des connaissances professionnelles essentiellement pratiques** au sens du degré 3

- la connaissance des matériaux utilisés, de leurs caractéristiques mécaniques ou la connaissance des normes de pression, de mesure, de contrôle relèvent de **connaissances professionnelles théoriques et pratiques** exigées au degré 4

- les **connaissances** décrites ne correspondent pas à des **connaissances générales** conduisant par exemple à l'élaboration de modes opératoires, à la définition des technologies/procédés ou à l'organisation des travaux. D'autre part, les **connaissances** ne s'exercent pas sur une partie d'une discipline qui pourrait être dans ce cas précis la chaudronnerie au sein de la discipline fabrication. Le choix du degré 5 ne se justifie pas."

Au regard des informations disponibles, le positionnement dans ce critère correspond au degré 4 :
« L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques »

Il est important de noter que si le descriptif d'emploi mentionnait une référence au niveau CAP, il serait toutefois impératif de vérifier le niveau de connaissances requises au travers des activités à réaliser : dans le cas présent, la solution de facilité consistant à affecter à cet emploi le degré 3 ne correspondrait pas à la réalité.

• Il n'y a pas de corrélation entre le niveau de diplôme mentionné et le degré à affecter dans le critère connaissances : la référence au cadre national des certifications ne constitue qu'un indice parmi d'autres pour aider à déterminer le degré pertinent. L'accord précise en outre que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à un classement minimal (voir p. 26)

• Dans ce cas, le positionnement dans le critère connaissances correspond bien au degré 4 : « L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques » du fait de l'ensemble des connaissances à maîtriser sur ces deux aspects : matériaux mis en œuvre et caractéristiques mécaniques de ces matériaux, normes de pression, de mesure et de contrôle.

Exemple pour le critère autonomie :

Extrait d'un descriptif d'emploi d'ingénieur(e) études et développement dans une entreprise internationale de conception et fabrication de lignes automatisées de tri et de préparation de la distribution pour les colis et le courrier

Réaliser les phases d'analyse, de conception, de réalisation d'une des parties : mécaniques, électroniques, optiques, logicielles de systèmes et d'équipements

- participer à la réponse aux appels d'offres
- présenter aux clients les fonctionnalités relevant de son domaine d'expertise
- rédiger les spécifications fonctionnelles à partir des besoins exprimés par les clients
- identifier les risques et les moyens de les prévenir ou de les lever
- affecter les tâches, en suivre l'exécution et diriger les travaux en fonction des exigences
- définir la configuration du système/équipement étudié

- organiser les revues de conception associant les différentes parties prenantes aux projets
- réaliser le reporting auprès des chef(fe)s de projet ou de groupe
- piloter les essais pour valider la conception et le respect des normes en vigueur
- traiter les anomalies en conception et déterminer les modifications nécessaires
- déterminer les outillages utilisés au cours de la fabrication
- intervenir en tant que support technique sur des problématiques nécessitant une expertise métier
- concevoir les modules techniques et former les utilisateurs internes ou externes
- rédiger les demandes de brevet pour les inventions

Pour l'emploi d'ingénieur(e) études et développement :

- les trois premiers degrés (**exécution, application de solutions, contrôle fréquent**) sont très en-deçà des missions à conduire dans le cadre de cet emploi
- l'emploi comprend également l'**adaptation de solutions** (degrés 4 et 5) et requiert toutefois une autonomie bien plus large
- le degré 6 nécessite de **déterminer des solutions**, notion avérée dans les missions pour répondre aux appels d'offres, définir les moyens de prévenir les risques identifiés ou traiter les anomalies en conception
- l'**optimisation des méthodes** est également avérée dans le cadre des revues de conception qu'il faut organiser et le fait de déterminer les outillages de production les plus performants constitue une **optimisation des moyens** en fabrication, le degré 6 est confirmé
- l'affectation du degré 7 s'explique par la définition des **méthodes et moyens** requis pour configurer les systèmes et équipements étudiés répondant aux spécifications fonctionnelles

- la concertation avec les responsables de projet correspond précisément à la **validation sur demande** également mentionnée dans ce degré

- la **détermination des orientations** ne constitue pas la finalité de cet emploi, principalement dédié à la conception de systèmes et équipements. Le choix du degré 8 ne se justifie pas

Au regard des informations disponibles, le positionnement dans ce critère correspond au degré 7 :
« L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande »

Exemple pour le critère contribution :

Extrait d'un descriptif d'emploi de responsable de la prescription grands comptes dans une entreprise de fabrication d'équipements de chauffage

Piloter les actions de prescription interne et de support clients pour les marques du groupe en France :

- assurer un appui technique auprès des prescripteurs pour la vente et l'installation de chaudières dans le cadre d'une démarche de prospection et de visites
- proposer des solutions techniques de systèmes de chauffage conformément aux cahiers des charges adressés par les clients
- établir les offres de prix correspondantes aux solutions proposées
- assister et conseiller les clients bureaux d'études, installateurs sur les solutions techniques les plus adaptées
- développer et adapter des outils de dimensionnement et de chiffrage
- rédiger les descriptifs techniques des produits et systèmes
- archiver et suivre les offres établies
- apporter une analyse technique sur les recommandations internes concernant les contrats de fournitures, d'entretien ou d'intervention
- accompagner la force de vente dans la présentation des solutions

Pour l'emploi de responsable de la prescription grands comptes :

- la contribution de cet emploi va au-delà de l'effet mentionné en degré 1 et 2

- cette contribution dépasse également l'effet de cet emploi sur des emplois de nature différente au sein de **l'équipe de travail** et des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail. Les degrés 3 et 4 ne correspondent pas à cet emploi : l'analyse technique qui est à porter sur des recommandations internes concernant les contrats traduit un impact plus large. »

- les effets de l'emploi sont significatifs sur un **service ou un département** (degré 5) et contribuent même à **sa transformation** et à sa **performance** (degré 6) : l'emploi conduit à assister et conseiller les bureaux d'études et installateurs sur les solutions techniques proposées par l'entreprise et les missions d'accompagnement déployées auprès de la force de vente affirment le caractère étendu de la contribution

- dans cette entreprise, la fonction de prescription mérite d'être considérée comme un **sous-ensemble de l'organisation** et son impact sur la **performance**, consécutive au pilotage national des actions de prescription et de support clients, correspond au degré 7

- cet emploi n'inclut pour autant pas une mission de **développement** de ce **sous-ensemble**. Le choix du degré 8 ne se justifie pas

Au regard des informations disponibles, le positionnement dans ce critère correspond au degré 7 :
*« L'emploi engage la **performance** d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique »*

- Il est important de noter que, si un sous-ensemble de l'organisation est défini dans le glossaire comme l'un des secteurs significatifs de l'organisation, nulle définition de ce qu'est « l'organisation » ou de son périmètre n'est précisée (terme utilisé aux degrés 9 et 10 du critère contribution)

- Il revient à l'entreprise de définir le périmètre pertinent pour appliquer ce critère

- Une multinationale ne peut pas considérer son périmètre global comme l'organisation de référence pour classer ses emplois : dans ce cas, un sous-ensemble correspondrait à un pays ou une unité stratégique et les emplois n'apportant pas de contribution au sein de ce périmètre seraient plafonnés au degré 6. Il en résulterait un tassement d'un très grand nombre d'emplois dans les degrés 1 à 6 sans qu'il soit possible de les hiérarchiser avec finesse. L'organisation de référence peut être une filiale ou un site s'il n'y a pas d'emplois à reconnaître à un niveau supérieur dans ce périmètre. L'emploi du dirigeant de cette filiale ou de ce site sera reconnu au degré 10 en contribution

- Pour sa part, l'emploi du dirigeant d'une PME sera également reconnu au degré 10 : compte tenu de la très grande diversité des entreprises regroupées au sein de la métallurgie, il n'y a donc pas de strictes équivalences entre ces deux emplois de la branche s'agissant du critère contribution

Exemple pour le critère encadrement – coopération :

Extrait d'un descriptif d'emploi de responsable d'équipe dans la sidérurgie, activité de fabrication de tôles en aciers spéciaux

Manager une équipe de 20 à 30 collaborateurs (ouvriers et techniciens) en intégrant toutes les facettes de la gestion des RH : formation, rémunération, évolution de carrière, soutien de la motivation, prise en compte des conséquences des problèmes personnels exprimés…

- conduire les entretiens annuels et professionnels en intégrant toutes leurs composantes

- contrôler l'atteinte des objectifs individuels fixés

- développer les compétences individuelles et collectives, notamment à travers la formation et le tutorat

- faire respecter les consignes sécurité-environnement-qualité-procédures (discipline opérationnelle)

- organiser, planifier le temps de travail, adapter la composition de l'équipe et son activité (absences…) en fonction de la charge

- participer aux recrutements : expression du besoin, avis sur candidature, décision

- accueillir les nouveaux, rédiger les fiches de tutorat, veiller à leur intégration, valider les compétences acquises

Pour l'emploi de responsable d'équipe :

- l'emploi tel qu'il est décrit comprend l'ensemble des éléments mentionnés dans les degrés 1 à 5 de ce critère : **coopération, appui, animation…**

- la conduite des entretiens d'appréciation individuelle, intégrant toutes leurs composantes, correspond à la définition de **l'encadrement hiérarchique** d'une **équipe de travail** telle qu'elle est exprimée dans la première partie du degré 6 (et non aux aspects liés à la **coordination d'activités diversifiées** qui constitue l'autre possibilité de valorisation de ce critère) »

- cet encadrement s'exerçant sur une seule équipe, le choix du degré 7 (**encadrement hiérarchique d'équipes de travail**) ne se justifie pas

Au regard des informations disponibles, le positionnement dans ce critère correspond au degré 6 :
« Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées »

Exemple pour le critère communication :

Extrait d'un descriptif d'emploi de dépanneur(se) multi-énergies dans le domaine de la fabrication et du service après-vente d'équipements de chauffage/climatisation

- Effectue des interventions d'entretien et/ou dépannage sur des systèmes de chauffage gaz/fioul, de chauffe-eau et chauffe-bain, de pompe à chaleur et climatisation résidentielle

- Vérifie la conformité de l'installation de chauffage (ventilation/conduit eau)

▪ Réalise les réglages sur des installations de chauffage (combustion, circuits électriques, bruleurs, organes hydrauliques, systèmes de régulation, etc.)

▪ Détecte et corrige un dysfonctionnement

▪ Apporte au client tous les éléments d'explication relatifs aux interventions techniques proposées

▪ Développe un argumentaire technique/coût auprès du client

▪ Apporte les informations utiles aux clients pour l'utilisation optimale de l'équipement

▪ Effectue des opérations de maintenance préventive sur des chaudières gaz/fioul de petites et moyenne puissance

▪ Renseigne les supports de suivi d'intervention via les outils de mobilité

▪ Utilise l'ensemble des outils confiés (analyseur de combustion, détecteur de fuite de gaz) afin d'assurer une prestation de qualité

▪ Garantit la bonne gestion de stock de pièces détachées dans le véhicule de service

▪ Respecte la tournée client à partir d'éléments réceptionnés sur le système e-dépanneur (tablette)

▪ Représente l'image de la marque de l'entreprise auprès du client

▪ Propose des services/prestations additionnelles dans le cadre de son activité

Pour l'emploi de dépanneur(se) multi-énergies :

- la présence permanente sur le terrain nécessite a minima **compréhension, dialogue,** et **reformulation** avec la clientèle, aspects mentionnés dans les exigences des degrés 1 et 2 de ce critère

- **l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs**, précisé en degré 3, est nécessaire dans le cadre de l'emploi pour informer et conseiller les différents types de clientèle pour la meilleure utilisation des l'équipements

- les activités consistant à proposer aux clients des services et des prestations additionnelles requièrent de développer une **argumentation** et nécessitent une forme de **communication démonstrative**, un premier niveau de relations commerciales, qui correspond à l'exigence du degré 4

- une **concertation** avec les clients, portant sur les aspects techniques et les coûts, doit être conduite à partir des **constats** établis. Il s'agit aussi d'**impliquer** les clients, les fournisseurs, la hiérarchie. Ces éléments apparaissent au degré 5

- si des relations s'établissent potentiellement avec des **représentants d'autres entités**, il ne peut s'agir de véritables **coopérations** ou de **partenariats** (mise en place de relations visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée) et le choix du degré 6 ne se justifie pas

Au regard des informations disponibles, le positionnement dans ce critère correspond au degré 5 :
« L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer »

Exemple de cotation

Un emploi coté comme suit :

- 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)

Les regroupements s'effectuent au moyen du **tableau des regroupements de classes et groupes** (voir p. 25)

4) Pas de transposition ni de tableau de correspondance entre les systèmes actuels et le futur système

Pas de table de passage entre les systèmes actuels et le futur système

- Aucune correspondance ne peut être établie entre l'ancienne classification et le dispositif en vigueur

- Le classement des emplois dans les anciens systèmes ne doit pas guider les choix qui seront faits au moyen du nouveau référentiel d'analyse

- Le principe du nouveau système est bien d'évaluer les emplois réellement tenus, avec objectivité, en utilisant les critères du référentiel et non de tenter une quelconque transposition de l'ancien classement

Information et communication

- En application de l'accord, Information-consultation des instances représentatives du personnel sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise

- Consultation de la fiche descriptive de leur emploi par les salariés

- Information écrite des salariés du classement de leur emploi (demande d'explications possible : information du degré retenu pour chaque critère du référentiel)

- Une certification professionnelle à la méthode de classement (certificat de compétences professionnelles de la métallurgie, CCPM) existe pour attester de la bonne connaissance de la classification et, donc, assurer la bonne application du texte conventionnel

- Un support d'information à destination des salariés dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel

Les principaux rôles des acteurs

L'employeur

- assure le déploiement de l'ensemble du dispositif
- formalise et tient à jour les descriptifs d'emploi
- organise l'évaluation des emplois
- communique, explique, assure la pédagogie du dispositif aux salariés

Le salarié

- apporte, le cas échéant, les éléments descriptifs complémentaires
- sollicite, le cas échéant, des explications relatives au classement retenu

Les instances représentatives du personnel

- sont informées et consultées, dans le cadre de leurs attributions légales, sur les modalités envisagées pour le déploiement de la démarche

Les organisations syndicales et patronales, respectivement :

- communiquent, expliquent, assurent la pédagogie du dispositif aux salariés/entreprises
- assurent le suivi du certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM)
- assure l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification et leur suivi dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)