

TITRE V. CLASSIFICATION

Chapitre préliminaire

Les signataires de la présente convention considèrent que la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit.

Ce projet social doit permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis (économiques, technologiques, démographiques et environnementaux) auxquels elles sont confrontées, et aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.

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.

Les signataires souhaitent mettre en place 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 la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. A ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise. Les signataires souhaitent que la classification des emplois de la métallurgie puisse également constituer, en elle-même, un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Les signataires entendent, par ailleurs, établir un dispositif compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise. Ils souhaitent mettre en place des outils permettant de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises.

Enfin, ils estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification, doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que la rémunération minimale garantie par la branche, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience.

Chapitre 1. La méthode de classement des emplois

Article 59. Les principes de classement

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

SD FH CA 27

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

Article 60. Référentiel d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

- 1° **Complexité de l'activité** : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter ;
- 2° **Connaissances** : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;
- 3° **Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;
- 4° **Contribution** : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité ;
- 5° **Encadrement/Coopération** : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;
- 6° **Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous.

FH GA. ~~SA~~

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

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

Article 61. La méthode de cotation des emplois

Article 61.1. Méthode générale de cotation

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'Article 60 de la présente convention, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'Article 60 de la présente convention permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

Article 61.2. Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Conformément aux dispositions de l'Article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles L. 6113-1 et D. 6113-19 du Code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes Prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du Code du travail et par l'article 2 du Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) – Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) – Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) – (BTS, DUT) ...	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1

Article 62. L'échelle unique de classification

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

Article 62.1. Principes

Les 55 cotations visées à l'Article 61.1 de la présente convention font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois. Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois. Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Les regroupements sont définis comme suit :

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	

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.

Article 62.2. Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

SD FH GA

Article 62.3. Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC.

Article 62.4. Contrats en alternance

Compte tenu de la nature des contrats en alternance, associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en lien avec la certification professionnelle préparée objet du contrat, les signataires de la présente convention conviennent, par dérogation aux dispositions du présent titre en matière de classification des emplois à l'exception de celles qui leur sont applicables au titre de l'Article 63.2.1, l'Article 63.2.2, l'Article 63.3 de la présente convention et du chapitre 3 du présent Titre, de la mise en place d'un dispositif spécifique de classement des salariés titulaires d'un contrat en alternance.

L'employeur classe les bénéficiaires d'un contrat en alternance pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, dans l'une des 4 familles suivantes :

- Relèvent de la famille 1 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du groupe d'emplois A de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la famille 2 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B de la grille de classification des emplois de la branche ;

FH CA

- Relèvent de la famille 3 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au niveau 5 ou au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B et C de la grille de classification des emplois de la branche ;
- Relèvent de la famille 4 les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant l'obtention d'une certification professionnelle située au moins au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A, B, C et D de la grille de classification des emplois de la branche.

Exemples de diplômes*	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

* Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.

Article 62.5. Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Les signataires de la présente convention rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux – à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié – dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre

national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois F11.

De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emplois C6.

Chapitre 2. Mise en œuvre de la classification

Article 63. Mise en œuvre dans les entreprises

Article 63.1. Description de l'emploi

Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention.

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.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'Article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, 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. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

Article 63.2. Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I du présent titre.

Article 63.2.1. Mise en place de la nouvelle classification

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 du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la

F 11 GA . JM

→

présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 63.2.2. Embauche

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. 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 du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 63.2.3. Changement de classement

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, 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 du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 63.3. Rôle des institutions représentatives du personnel

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.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, le support d'information rédigé paritairement visé à l'Article 64.1 de la présente convention.

SD FIT GA

Article 64. Accompagnement par la branche

Article 64.1. Guide pédagogique de référence

Les signataires de la présente convention souhaitent accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de la classification prévue par la présente convention.

A cet effet, ils ont réalisé un guide pédagogique, visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif de classification, et à présenter et expliquer ce dispositif aux salariés.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant de la présente convention, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois, visée au chapitre I du présent titre. Il prévoit également les moyens de sa diffusion la plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. Il comprend un support d'information à destination des salariés, présentant de manière synthétique la nouvelle classification.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire. Les éventuelles évolutions ou modifications du guide seront également faites dans ce cadre.

A l'issue des travaux du groupe technique paritaire, le guide pédagogique fait l'objet d'une validation par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le guide pédagogique paritaire est accessible par tout moyen aux salariés et aux employeurs. Cette volonté de transparence a pour objectif de permettre à chaque acteur de l'entreprise de mieux comprendre et utiliser le système de classification des emplois. Il a également pour effet de permettre à chacun de s'assurer de la bonne utilisation de la classification.

Article 64.2. Suivi du déploiement de la nouvelle classification

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'Article 20.3.1 de la présente convention.

Une évaluation de la présente convention est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

Article 64.3. Certification professionnelle à la méthode de classement

Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant de la présente convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit, les signataires de la présente convention ont convenu de la création d'une certification professionnelle à la méthode de classement, dont les modalités d'élaboration ont été définies par l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, modifié.

Cette certification est un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM).

Elle est présentée soit à l'issue d'une action de formation réalisée par tout organisme de formation habilité par la branche, soit en candidature libre. Elle est obtenue après réussite à l'évaluation prévue.

Les conditions d'habilitation des organismes de formation et les conditions d'attribution du CCPM sont définies par le « Dispositif des Certifications professionnelles » prévu par l'accord collectif autonome visé à l'Article 5 de la présente convention.

La formation est mise en œuvre soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de

formation sous réserve de l'enregistrement du CCPM dans le Répertoire spécifique (RS). Elle peut être également mise en œuvre dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale visé aux articles L. 2145-1 et suivants du Code du travail, en particulier pour les représentants du personnel.

La formation est financée dans les conditions de droit commun, le cas échéant avec le soutien financier de l'Opco 2i.

Chapitre 3. Parcours professionnels

Article 65. Information des salariés sur les parcours professionnels

Article 65.1. Informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle

La branche accompagne les salariés, tout au long de leur parcours professionnel, en mettant à leur disposition les outils et informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

A cette fin, les groupes techniques paritaires « Certifications » et « Observations » diffusent, sur leur site internet, les informations utiles à la compréhension de l'environnement professionnel, des évolutions des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, ainsi que les coordonnées et missions des organismes en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

En outre, le référentiel d'analyse des emplois permet au salarié de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les évolutions envisageables dans le cadre d'un parcours professionnel. La définition, pour chaque critère classant, de chacun des degrés visés à l'Article 60 de la présente convention, permet au salarié, en fonction du positionnement de son emploi sur le référentiel, de bénéficier d'une vision précise sur le niveau d'exigence requis pour occuper un emploi correspondant aux degrés supérieurs.

Article 65.2. Entretien professionnel

Les signataires de la présente convention rappellent que l'entretien professionnel défini par l'accord collectif autonome visé à l'Article 5 de la présente convention constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire « Observations », intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

SD FH CA M