

SOYEZ ACTEURS DANS VOTRE NOUVELLE CLASSIFICATION

La nouvelle convention collective de la métallurgie, non signée par la CGT, entrera en vigueur au 1er janvier 2024. Elle prévoit une refonte complète de nos classifications.

Oubliez vos diplômes et vos classifications actuelles Position I – II – IIIA – IIIB - IIIC pour les ingénieurs et cadres et les niveaux I à V pour les mensuels.

C'est votre emploi qui sera classé et non votre poste ou vos propres qualifications.

La CGT vous aide à prendre en main votre classification

6 critères

Complexité de l'activité

Connaissances

Autonomie

Contribution

Encadrement / Coopération

Communication

La Qualification est indispensable au travail

Chaque salarié a une qualification composée de :

- Ses diplômes obtenus par son parcours scolaire ou par des formations professionnelles complémentaires
- Son savoir-faire et son expérience acquis dans les différents postes qu'il a occupés
- Des expériences (associatives, syndicales) extra-professionnelles montrant d'autres compétences qui peuvent être utilisées dans le cadre professionnel

Lors de votre embauche votre employeur utilise bien sur votre qualification décrite dans votre CV pour déterminer si vous êtes aptes à tenir le poste.

Travail réel et Fiche de Poste

Le contenu du poste que vous occupez est défini par un métier, une liste d'activités, un niveau de compétence requis, le contexte (type de projet ou de produit, dimensions financières, ...)

Nous savons tous que le « travail réel » réalisé au quotidien est différent du « travail prescrit » décrit dans la fiche de poste. C'est tout le savoir du salarié qui lui permet de réaliser ses tâches de façon efficace en résolvant tous les imprévus qui apparaissent au quotidien.

La nouvelle convention collective va vous attribuer une classification qui sera définie par l'analyse de votre emploi.

Elle est basée sur une cotation faite par une évaluation de niveau de 6 critères.

Différence de cotation entre Emploi et Poste

La cotation de l'emploi risque de n'être faite que sur des emplois génériques définis par le service des ressources humaines de la direction générale et donc qui ne prendra pas en compte le contexte de votre poste et le travail réellement fait.

Pour contrer cette classification arbitraire et imposée, nous invitons tous les salariés à s'emparer de ce tableau de cotation pour évaluer votre poste réel par vous-même ou mieux entre collègues pour ajouter de l'objectivité.

Pour vous aider dans cette tâche ardue, l'UFICT Métallurgie met à votre disposition un outil en ligne facile à utiliser.



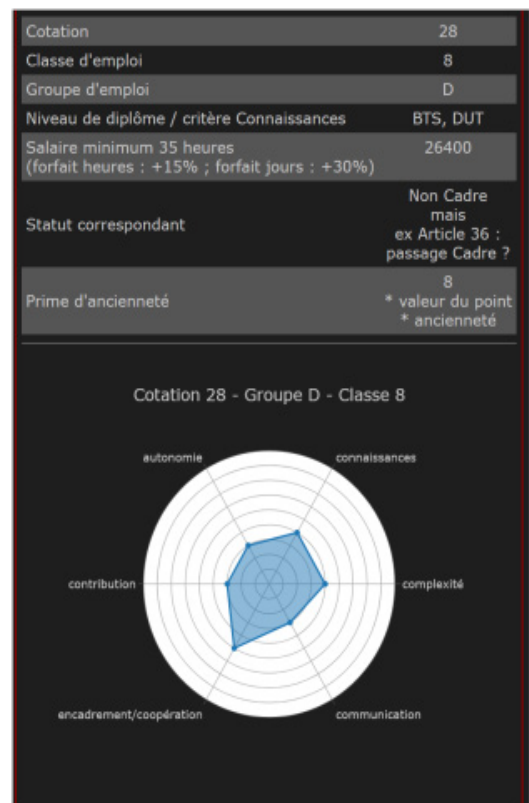
x 10 niveaux

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 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 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	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

Une cotation de 6 à 60 points...

... renvoyant à une classification !

<https://classification.azureedge.net>



Cet outil n'a aucune légitimité légale pour réaliser les classifications qui seront appliquées dans les entreprises. Nous vous le proposons comme un outil pour comprendre le principe de la classification et échanger entre collègues sur les résultats surprenants que peut générer cette nouvelle classification. Il vous donne en fonction des cotations saisies pour chaque critère une estimation de votre nouvelle classification et du minima de salaire associé

