

**CANOPEE CONSULTING**  
Expertise comptable et conseil

# METALLURGIE

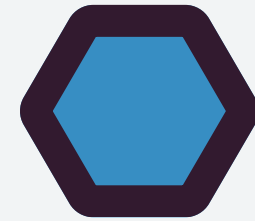
NOUVELLE CLASSIFICATION  
AU 1ER JANVIER 2024



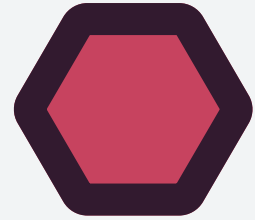
# A QUOI SERT LA CLASSIFICATION ?

La classification sert à positionner les emplois en fonction du degré d'autonomie et de responsabilité.

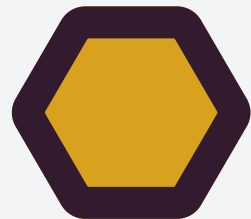
Elle a notamment une incidence sur :



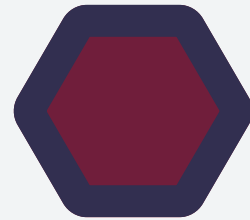
**LA RÉMUNÉRATION ET LES PRIMES**



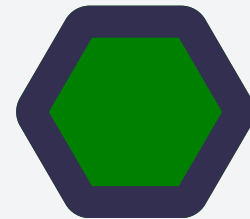
**LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI**



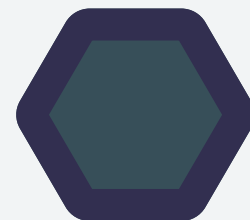
**LA DURÉE DU TRAVAIL**



**LE MONTANT DES INDEMNITÉS DE RUPTURE**



**LA DURÉE DU PRÉAVIS**



**LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**

# A QUOI VA RESSEMBLER LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION ?

9 groupes  
d'emplois de  
A à I

Les groupes  
F à I bénéficient  
du statut cadre

18  
classes  
d'emplois

STATUT	GROUPE	CLASSES	
Ouvriers ; Employés, Agents de Maîtrise, Techniciens	A	1	
		2	
	B		3
			4
	C		5
			6
	D		7
			8
	E		9
			10
Cadres	F	11	
		12	
	G	13	
		14	
	H	15	
		16	
	I	17	
		18	

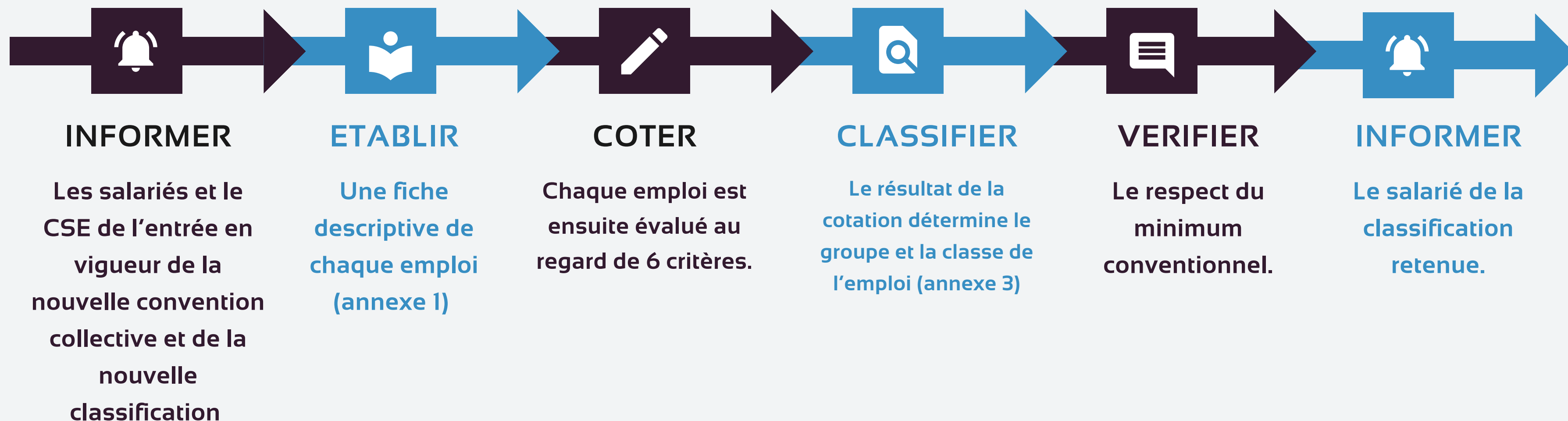
# EXISTE-T-IL UNE GRILLE DE TRANSPOSITION ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION ?



Non...Il n'existe pas de grille de transposition.

Les employeurs doivent donc repositionner chaque emploi dans la nouvelle grille de classification

# COMMENT RECLASSIFIER LES EMPLOIS ?



Le mode opératoire arrêté par les partenaires sociaux est le suivant :



## **INFORMER LES SALARIES**

- En l'absence de CSE le [Guide paritaire pédagogique](#) doit être transmis aux salariés



## **ETABLIR LA FICHE DESCRIPTIVE**

- Cette fiche détaille les activités exercées, la nature et le périmètre des responsabilités, et les relations de travail et liens hiérarchiques ;
- Le salarié peut être consulté sur le contenu de la fiche descriptive qui le concerne ;
- Le cas échéant cette fiche pourra être actualisée lors de l'entretien professionnel.



## **COTER L'EMPLOI**

Pour chacun des 6 critères suivants, il est analysé le degré d'exigence retenu sur une échelle allant du degré 1 ou degré 10 :

- La complexité de l'activité
- Les connaissances requises
- L'autonomie
- La contribution
- L'encadrement - coopération
- La communication

Le total des degrés obtenus conduit à la cotation de l'emploi.

**Le mode opératoire arrêté par les partenaires sociaux est le suivant :**



### **DEFINIR LA CLASSIFICATION**

Le nombre de points obtenus permet de déterminer la classification applicable, laquelle est composée d'un Groupe (de A à I) et d'une classe (de 1 à 18).



### **VERIFIER LA REMUNERATION**

- Il convient de vérifier si le salaire minimum conventionnel applicable à la nouvelle classification est respecté ;
- A défaut, le salaire doit être réévalué.



### **INFORMER LE SALARIE**

- A réception de l'information le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations ;
- Si le salarié se manifeste, l'employeur dispose d'un mois pour lui répondre.

# LE MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS

## • STATUT

Un salarié qui était cadre peut perdre le bénéfice de ce statut.

Dans ce cas, les dispositions suivantes – réservées aux cadres – continuent toutefois de lui être applicables :

- Ancienneté calculée en tenant compte des périodes de suspension du contrat ;
- Durées du préavis ;
- Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- Règles d'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie
- Indemnisation des arrêts pour maladie ;
- Conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité.

La rémunération ne peut être revue à la baisse du fait de la reclassification.

## • REMUNERATION



# OUTILS D'AIDE A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

[Guide paritaire pédagogique](#)

[Simulateur de cotation](#)



MISSIONS GENERALES /  
FINALITES DE L'EMPLOI

ACTIVITES EXERCEES

DEPLÔMES /COMPETENCES REQUISES

POSITIONNEMENT HIERARCHIQUE /  
ENCADREMENT

NIVEAU D'AUTONOMIE

RELATIONS DE TRAVAIL INTERNES / EXTERNES

OBSERVATIONS

## ANNEXE 1 : EXEMPLE DESCRIPTIF DE L'EMPLOI

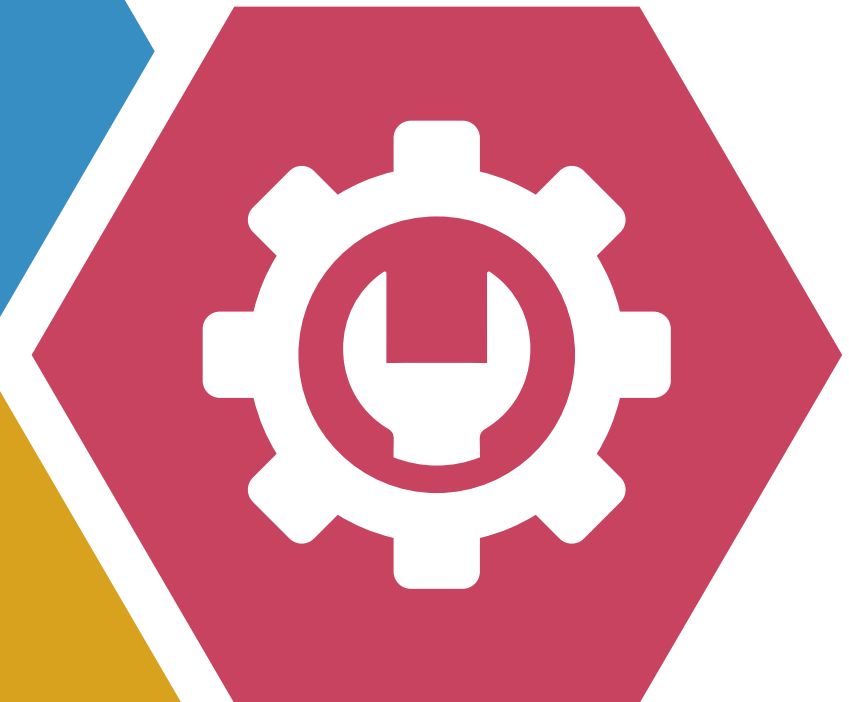
INTITULE DE L'EMPLOI :

.....

DATE DE MISE A JOUR  
DU DOCUMENT

..... / ..... / .....

**AIDE  
AU  
REEMPLISSAGE  
DU DESCRIPTIF  
DE L'EMPLOI**



# MISSIONS GENERALES

## FINALITES DE L'EMPLOI

L'objectif est de décrire quel est le rôle de l'emploi dans l'entreprise.

Il convient de se poser les questions suivantes :



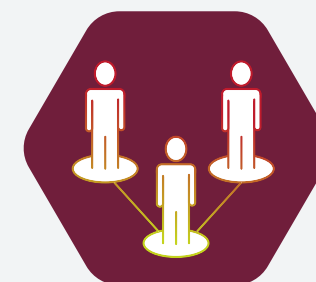
A quel service ou unité appartient l'emploi ?



Les effets de l'emploi sont-ils circonscrits à son activité ou engagent-ils une équipe, un service, l'activité toute entière ?



En quoi l'emploi sert-il l'entreprise ?



Plusieurs salariés pourvoient-ils le même emploi ?

# ACTIVITES EXERCEES



## OBJECTIF ?

L'objectif est de lister les tâches effectuées par le titulaire de l'emploi de manière régulière, quelle que soit leur fréquence.

Les tâches annexes et connexes peuvent être listées en étant identifiées comme telles.

On décrit le « quoi » et non la manière de faire.



## QUESTIONNEMENT ?

Il convient de se poser les questions suivantes :

- Quelles sont les activités qui sont attendues du titulaire de l'emploi ?



## ACTION

Il est préférable d'utiliser des verbes d'action les plus précis possibles :

- Elaborer, établir, produire, appliquer, mettre en œuvre, mener, contribuer, assister, rendre compte, étudier, développer, collecter, définir, communiquer, représenter, conduire...

# DIPLÔMES & COMPETENCES REQUISES

L'objectif est de lister les diplômes requis pour occuper l'emploi, et/ou les compétences particulières qui doivent être maîtrisées (langue couramment parlée, certifications ou habilitations...).

Il convient de se poser les questions suivantes :

## DIPLOMES

01

Quels sont les diplômes qui constituent un prérequis indispensable pour l'exercice de cet emploi ?

## COMPETENCES

02

Quelles sont les compétences qui constituent un prérequis indispensable pour l'exercice de cet emploi ?

## METHODES

03

Quels types de raisonnement ou méthodes sont employés pour exercer l'emploi ?



**SKILLS**

# POSITIONNEMENT HIERARCHIQUE & ENCADREMENT

L'objectif est de comprendre où se situe l'emploi dans la hiérarchie interne.

Il convient de se poser les questions suivantes :

A QUI LE TITULAIRE  
DE L'EMPLOI REND-  
IL DES COMPTES ?

QUI DONNE LES  
INSTRUCTIONS AU  
TITULAIRE DE L'EMPLOI ?

QUI SUPERVISE SON  
TRAVAIL ?

LE TITULAIRE DE  
L'EMPLOI ENCADRE-T-IL  
D'AUTRES SALARIÉS ?

LE TITULAIRE DE  
L'EMPLOI ENCADRE-  
T-IL DES PROJETS ?

LE TITULAIRE DE  
L'EMPLOI A-T-IL UN  
RÔLE DE CONSEIL, DE  
RÉFÉRENT, D'EXPERT ?

# NIVEAU D'AUTONOMIE

L'objectif est de définir le niveau d'autonomie et de responsabilités du titulaire de l'emploi.

Il convient de se poser les questions suivantes :

**01** Quel est le niveau de précision des instructions reçues par le titulaire de l'emploi ?

**02** Quel est le niveau et la fréquence de contrôle de ses activités ?

**03** Le titulaire de l'emploi doit-il rendre des comptes ?

**04** A qui le titulaire de l'emploi doit-il rendre des comptes ?

**05** Le titulaire de l'emploi a-t-il un budget, un projet ou une équipe à gérer ?

**06** Le titulaire de l'emploi a-t-il un pouvoir décisionnaire ou participe-t-il à la prise de décisions importantes (budget, orientations...) ?



# RELATIONS DE TRAVAIL INTERNES & EXTERNES

L'objectif est de définir si les fonctions impliquent de communiquer avec des membres de l'entreprise et/ou des tiers

Il convient de se poser les questions suivantes :

Le titulaire de l'emploi  
doit-il transmettre des  
informations en interne à  
des interlocuteurs de  
même niveau, d'un niveau  
supérieur ou inférieur ?

**QUESTION 1**

Le titulaire de l'emploi  
doit-il transmettre des  
informations en externe à  
des tiers ?

**QUESTION 2**

A quelle fréquence ?

**QUESTION 3**

## 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

## ANNEXE 2 : REFERENTIEL

Source :  
Guide pédagogique  
paritaire – CCPNI

# ANNEXE 3 : COTATION

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	

Source : Guide pédagogique paritaire – CCPNI