

NOTE D'INFORMATION : Votre juriste en droit social vous informe

Convention collective unique Métallurgie : Entrée en vigueur au 01/01/2024

Pour rappel, une nouvelle convention collective a été signée le 7 février 2022 pour la branche de la métallurgie. Il s'agit de remplacer les 79 anciennes conventions collectives de la branche en **une convention « unique »**.

Cette nouvelle convention collective entrera en vigueur le **01/01/2024**.
Vous devez donc vous approprier la nouvelle classification des emplois.

>> A quoi sert la classification dans la métallurgie ?

La classification des emplois est **un système commun** à toutes les entreprises de la branche professionnelle qui permet **d'analyser, de classer et hiérarchiser les emplois**.

La classification d'un emploi s'appuie sur **une méthode et des outils** définis de manière paritaire avec l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche :

- ▶ la fiche descriptive de poste, rédigée en français,
- ▶ le référentiel d'analyse,
- ▶ la grille de classement des emplois,
- ▶ le glossaire.

>> Comment classer un emploi étape par étape ?



>> Comment Michel Creuzot Cabinet Martin m'accompagne ?

Nos équipes mettent à votre disposition **des outils pratiques** pour vous aider à classer les emplois existants dans votre structure :

- ▶ Un fichier Excel (*en pièce jointe*) reprenant **le référentiel d'analyse** avec les 6 critères requis pour affecter un degrés d'exigence (entre 1 et 10) et **la grille de classement** pour déterminer la classe et le groupe d'emploi associé.
- ▶ La marche à suivre pour établir une fiche descriptive d'emploi.
- ▶ Un modèle de **fiche descriptive d'emploi** ci-dessous :

>> Notice fiche descriptive d'emploi

1. Finalité de l'emploi

A quoi sert l'emploi ? Quelle est la mission principale de l'emploi ? En quoi sert-il l'organisation ?

Via des phrases courtes: une phrase = une idée,

Et en utilisant des verbes désignant une action précise (verbes d'action).

2. Relations de travail

Quelle est la place de l'emploi dans l'organigramme ? Avec qui l'emploi interagit (qui : en termes d'emploi, en interne et en externe). Quelle est la nature de ces échanges ?

4. Responsabilités exercées et latitude d'action

Préciser la responsabilité de résultat par rapport au travail à réaliser (volumes d'affaires, conformité/qualité, délais, coûts, sécurité, ...) De quoi l'emploi est-il garant ? L'emploi consiste-t-il à conduire/animer un (des) projet(s), à animer d'autres emplois (responsabilité fonctionnelle) ? L'emploi a-t-il une responsabilité d'encadrement (responsabilité hiérarchique ? Quelle est la nature des instructions reçues ? Quelles sont les limites d'autonomie, le degré d'initiative ? Quelle est la nature de la supervision hiérarchique ?

3. Description des activités significatives

Pour permettre de bien situer l'emploi, il est important de commencer la description par les informations entrantes. Rédiger de telle sorte que l'autonomie apparaisse nettement, exemples :

A partir d'une consigne générale ou d'instructions de travail précises et détaillées... A partir d'un bon de travail, du plan de la pièce...

A partir d'un échéancier établi sur la base des obligations administratives... A partir d'un planning indicatif, il fixe les priorités... Définition des activités de l'emploi. Pour gagner en lisibilité, il est important de suivre un fil conducteur. A titre d'exemples :

- le flux de produit, d'informations,
- le(s) grand(s) objectif(s) de l'emploi,
- la chronologie journalière, hebdomadaire, mensuelle,
- les grands domaines ou types d'activités.

Créer des rubriques d'activités ...

A travers ces activités on fait apparaître le « QUOI » sans détailler le « COMMENT »,

5. Connaissances professionnelles spécifiques

Quelles sont les connaissances professionnelles nécessaires pour tenir l'emploi ? Quels sont les savoir et savoirfaire significatifs, nécessaires (en cohérence avec les activités de l'emploi) ? L'objectif est moins de faire l'inventaire des connaissances nécessaires pour tenir l'emploi que de mettre l'accent sur celles qui s'avèrent le plus spécialisées/spécifiques/de niveau élevé.



Besoin d'être guidé(e) dans vos démarches, nous vous proposons un accompagnement forfaitaire de **90€ HT / heure**.

02 38 66 36 81 | Pôle Juridique Michel Creuzot

01 30 87 16 16 | Pôle Juridique Cabinet Martin