

## Nouvelle Convention Collective de la Metallurgie : La classification

Dans [l'épisode 1](#) nous avons introduit la Nouvelle Convention Collective Nationale Unique de la Métallurgie (CCNM). **Les 9 thèmes de la nouvelle convention collective** (Principes et architecture, Classification, Temps de travail, Santé et conditions de travail, Relation individuelle de travail, Protection sociale, Emploi et formation, Rémunération et Dialogue social en entreprise), sont traités en commission de déploiement **entre vos représentants et la direction**. Il s'agit de mettre **en face de chaque article de la nouvelle convention, un accord ou une partie d'accord en vigueur chez PSA Automobile**.

**La classification est le thème le plus impactant de la nouvelle convention, nous allons le développer dans cet épisode 2.**

La classification est un système commun à toutes les entreprises de la branche, qui classe les emplois **et non les salariés**, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.

**La classification n'est pas un système d'évaluation individuelle. La classification permet :** une reconnaissance du contenu de l'emploi, rend lisible les évolutions de carrière, génère une base de référence pour les salaires minimaux conventionnels, structure les pratiques organisationnelles et de management de l'entreprise.

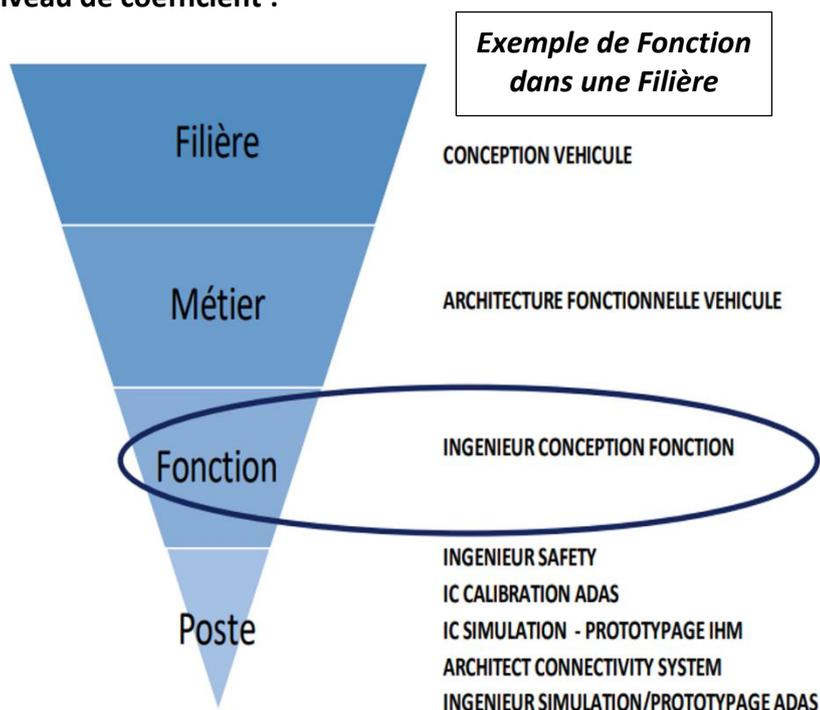
### CLASSIFICATION AVANT :

**La classification actuelle de PSA Automobile est basée sur une notion de fonction.** A ce jour 3200 fonctions existent toutes CSP confondues (200 pour les Ouvriers/Employés, 1000 pour les Techniciens et 2000 pour les Ingénieurs et Cadres). La fonction est générique et non nominative, **elle renvoie au rôle du collaborateur dans l'entreprise. Les fonctions sont regroupées par niveau de coefficient :**

- 13 niveaux de coefficients pour les ouvriers : 170 à 285
- 8 niveaux pour les techniciens : de 255 à 395
- 6 niveaux pour les cadres : K92, P1, P2, P3A (IIIA), P3B (IIIB) et P3C (IIIC)

Deux méthodes sont utilisées au sein de PSA Automobile :

- Méthode **13 critères pour les Ouvriers et Techniciens**, chaque critère disposant de 8 à 15 degrés d'exigences
- Méthode internationale **HAY pour les cadres**, basées sur 3 critères : **Compétences** (connaissances et savoir-faire), **Initiative créatrice** (niveau de maîtrise de la complexité), **Finalité** (niveau de responsabilité attendu)



**SOYEZ ÉCOUTÉS, SOYEZ DÉFENDUS, VENEZ RENCONTRER LA CFDT ET, VOUS AUSSI, REJOIGNEZ LA CFDT !**

# CLASSIFICATION APRES :

La méthode consiste à **FORMALISER l'emploi réel** (identifier, décrire et valider l'emploi), puis **COTER l'emploi**.

La **cotation** se fait sur 6 critères (complexité de l'activité, Connaissances, Autonomie, Contribution, Encadrement-Coopération, Communication) ayant chacun 10 degrés d'exigence : un nombre de points est attribué à chaque critère. **On additionne le nombre de points obtenu pour avoir la COTATION comprise entre 6 et 60. Les cotations sont regroupées en 18 classes d'emploi, elles-mêmes regroupées en 9 groupes d'emploi (de A à I).**

**TOUS LES COEFFICIENTS actuels OP/TAM/CADRES disparaissent au 1 janvier 2024.**

## EXEMPLE de cotation :

- **Complexité de l'activité** : l'emploi est comparé à chaque degré de l'exigence :
  - Degré 1 : Réalisation de tâches simples
  - Degré 2 : Taches simples + identification anomalies
  - Degré 3 : identification anomalie + mise en œuvre de modes opératoires
  - Degré 4 : activités diversifiées + appréciation et traitement de difficultés variées. **CORRESPONDANCE** → l'emploi est côté 4/10 sur le critère Complexité de l'activité
- **Connaissances** : même démarche => 4/10
- **Autonomie** : même démarche => 5/10
- **Contribution** : même démarche => 3/10
- **Encadrement-Coopération** : même démarche => 3/10
- **Communication** : même démarche => 4/10

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	

CADRES

NON CADRES

Dans cet exemple l'emploi est côté 23 (4+4+5+3+3+4) soit un emploi côté C6.

## Prochainement :

- Ou en est-on de la commission classification ? Comment la direction traduit l'ancienne classification vers la nouvelle ?
- Comment mon emploi va-t-il être classifié ? Y a-t-il des risques de déclassification ?
- Les primes et la part variable sont-elles conservées ?
- Quelle va être mon évolution de poste ?
- Quel est l'état d'avancement des groupes de travail ?
- Comment la CFDT compte vous aider dans cette transition ?

## NOUVELLE CLASSIFICATION



## Blog CFDT :

La section de Vélizy met à disposition toutes les infos pratiques, contacts et derniers tracts.

N'hésitez pas à vous abonner à la newsletter : <http://cfdt-psa-velizy.eklablog.fr/newsletter>

