

# NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE : FICHE #2

Retrouvez la NCC Métallurgie  
sur notre site :

NCC Métallurgie



## LA CLASSIFICATION, À QUOI ÇA SERT ?

La classification permet de définir une hiérarchie des emplois et d'y associer un coefficient et un salaire minimum.

**Important : Elle classe les emplois, et non les salariés.**

Une fiche descriptive doit être rédigée pour chaque emploi, en français et détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Chaque **fiche emploi** sera cotée par le biais d'une méthode unique et grâce à des outils définis de manière paritaire. Une **grille commune** permettant de positionner tous les emplois, de l'ouvrier qualifié jusqu'au directeur, sera mise en œuvre.

## QUELS SONT LES ATOUTS DE CETTE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

- **Attractivité de la Branche Métallurgie** : Une meilleure lisibilité des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.
- **Simplicité** : Une méthodologie faite d'outils et d'étapes qui facilite la démarche globale de classification, et une lecture facile du classement et des niveaux des salaires minimaux conventionnels.
- **Équité** : Un classement de l'emploi et non du salarié, cela signifie que tous les salariés qui occupent un même emploi, qui réalisent les mêmes tâches et activités, ont le même coefficient.
- **Transparence** : Un système dont les règles de fonctionnement sont claires et connues de tous, la consultation du salarié sur la fiche descriptive de l'emploi occupé, la communication au salarié du classement de son emploi.
- **Robustesse** : La fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

## QUELS SONT LES PRINCIPES DU NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION ?

La nouvelle classification sera basée sur une grille et un référentiel unique. La classe d'emploi sera déterminée en se basant sur l'emploi réellement occupé par le salarié. Pour cela, chaque emploi devra obligatoirement être décrit avec précision dans une Fiche Emploi détaillée, listant les activités et les responsabilités réelles, y compris celles plus transverses, comme correspondant SAP, informatique...

L'évaluation des postes se fera sur la base de cette Fiche Emploi et de 6 critères classant :

6

Critères  
classant :

- complexité
- connaissance
- autonomie
- contribution (\*)
- encadrement
- communication

(\*) : juge les champs d'action, des responsabilités et l'impact de décisions.

Chacun des critères sera évalué à partir de la Fiche Emploi et fera l'objet d'une note de 1 à 10 points.

Nous aborderons la **définition** des **critères classant** dans notre prochaine fiche. Restez Connectés !

**Retrouvez-nous sur Citadel pour toute question  
au sujet du déploiement de la NCC chez TSN**



Citadel Team

### Vos représentants CFE-CGC :

Samuel BRUNEL	07 63 85 92 86	samuel.brunel@thalesgroup.com
Guillaume CARRIERE	06 38 18 74 40	guillaume.carriere@thalesgroup.com
Christine DEBARGE	06 16 95 34 49	christine.debarga@thalesgroup.com
Christian MADEC	06 07 09 84 88	christian.madec@thalesgroup.com
Eric PARIS	07 84 38 98 77	eric.paris@thalesgroup.com