



■ La classification des fiches emploi : comment bien la contester

Nous avons reçu la classification de nos fiches emploi, sans aucun détail ni aucune explication. Difficile donc de savoir si cette classification est bien positionnée dans la grille.

L'Ugict-GT vous propose un nouveau texte type pour obtenir les détails de la cotation de votre métier, et pouvoir ainsi la contester si besoin.

Comme nous l'avons écrit depuis plusieurs flash .info, l'important est la rédaction de la fiche emploi et les détails donnés pour chaque critère.

Car c'est bien la cotation de ces critères qui donne la cotation de l'emploi:

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
----------	--------------------------	---------------	-----------	--------------	-------------------------	---------------

Nous vous proposons donc le texte ci-dessous (fichier .docx ci-joint) à envoyer à votre HRBP et copie votre manager, comme cela est expliqué dans la convention:

Objet : demande d'explication concernant le classement retenu pour mon emploi.

Le XX/XX/202X vous m'avez remis la fiche emploi « intitulé », puis le XX/XX/202X la classification « L nn », de l'emploi que j'occuperais à partir du 1er janvier 2024.

Conformément à l'article 63.2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie, (voir ci-dessous) je vous demande un rendez-vous, lors duquel je pourrais me faire accompagner par une personne de mon choix, de façon à obtenir une explication détaillée du degré retenu pour chaque critère classant de mon emploi.

Rappel de l'article 63.2.1. Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application de la présente convention dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention.

Il est important de bien obtenir le détail de chaque critère pour pouvoir ensuite estimer la classification.

Vous pouvez bien sûr réaliser votre propre cotation en vous basant sur le tableau conventionnel et en argumentant chaque critère. Lors de l'entretien, cette estimation vous sera utile pour expliquer votre vision de l'emploi.

Si vous occupez un poste sur plusieurs emplois, avec un temps équitablement réparti, c'est bien l'intégralité des activités qui doivent figurer sur votre fiche emploi. Au 1er janvier 2024, vous pourrez très bien stopper les activités ne figurant pas sur votre fiche emploi.

Il est important de comprendre sa fiche emploi et ce qui a conduit à sa classification. L'objectif n'est pas de contester pour contester mais bien d'obtenir des fiches emploi conformes à la nouvelle Convention Collective et surtout représentative de nos métiers. Si cette 1ère mouture n'est pas correcte, il sera d'autant plus difficile de faire évoluer nos fiches emploi comme il est possible de le faire lors d'un entretien annuel par exemple.

Obtenez le détail du contenu de votre fiche emploi.

Signalez par écrit toutes les incohérences.

C'est de cette analyse que dépendra la justesse de la cotation de votre emploi.

**Tenez-nous informés de ces remarques
pour une action collective lors de la réunion d'échange.**

**POUR VOUS DEFENDRE ET CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS COLLECTIVEMENT
SYNDIQUEZ-VOUS À LA CGT ET À L'Ugict-CGT !!**