



Spécialement pour les abonnés aux communications de l'équipe CFTC HPE

ATTENTION ! VOTRE COEFFICIENT VA CHANGER...

**Suivez-nous pour
tout savoir sur les
changements de la
convention de la
Métallurgie !**

Bonjour !

Comme vous le savez sans doute depuis nos communications régulières sur ce sujet ou par les RH, une nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie s'impose à tous les salariés HPE, **qu'ils soient actifs ou en dispense d'activité.**

Jusqu'à présent vous en aviez vu les bons côtés sur votre bulletin de paie avec la fin de votre prélèvement pour la cotisation Prévoyance en janvier 2023.

Vous êtes de plus en plus nombreux à réaliser que l'autre grand changement qui sera visible sur votre bulletin de paie à partir de janvier 2024 est beaucoup plus complexe : votre nouveau coefficient de convention collective ! **Le principal enjeu est votre fiche emploi en français et votre positionnement relatif** (dans l'entreprise et à l'extérieur) ainsi que, dans une moindre mesure, votre minimum salarial conventionnel (les salaires HPE sont généralement supérieurs).

Suite aux quick call RH du 7 septembre, les spécialistes de l'équipe CFTC HPE vous proposent une mise à jour de notre dossier pratique envoyé pour la première fois le 15 mars dernier.

Croyez-nous, cela vaut la peine de prendre le temps de lire attentivement les 7 chapitres de ce Dossier Pratique, ne serait-ce que pour comprendre le rationnel de ce changement et découvrir quels sont vos droits dans cet exercice.

Cette lecture prend du temps, choisissez le bon moment pour intégrer toutes ces informations avant le 20 septembre.

Ne manquez pas le délai d'un mois qui vous sera proposé pour faire vos observations aux RH à 2 étapes clés du processus !

1/ La branche Métallurgie

43 000 Entreprises et 1 500 000 salariés !

HPE est dans le périmètre Métallurgie en raison du code APE historique (Activité Principale Exercée). Ce code permet d'identifier la branche d'activité principale du travailleur ou de la société.

2/ La nouvelle Convention

La Convention précédente date d'une quarantaine d'années. La nouvelle Convention remplace 70 conventions collectives de la métallurgie différentes ! Elle est divisée en 9 thèmes :



La Convention Collective Nationale (CCN) est un élément essentiel dans la relation de travail avec l'employeur. Elle permet d'identifier sa classification, son minimum salarial, son temps de travail etc ... Elle est indiquée sur votre bulletin de salaire (en haut à gauche). Par exemple :

SIRET : 652031857 01473 Code NACE: 4651Z
Convention Collective :
METALLURGIE INGENIEURS ET CADRES

COEFFICIENT : 135
CLASSIFICATION : CADRE POS IIIA

Les dispositions de la CCN sont complétées par :

- des dispositions issues des accords négociés dans les entreprises (pour HPE : Accord Télétravail, Temps de travail, Astreintes-IP, Prévoyance-Santé, Egalité Professionnelle, PEG-PERCOL...),

- des éléments indiqués dans votre contrat de travail
- la loi en vigueur.

C'est l'ensemble de ce socle juridique qui est interprété en priorité par les juges en cas de litige. L'un des points fondamentaux de cette nouvelle CCN est la classification des emplois :

- Un système qui **classe les emplois** et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.
- Un **système commun à toutes les entreprises de la branche** professionnelle, qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser leurs emplois les uns par rapport aux autres.
- Un **élément structurant** pour l'**organisation de l'entreprise** et permettant aux salariés de **se situer dans leur environnement**.

Attention : ce n'est **pas** un système d'évaluation individuelle de la performance du salarié ou de sa manière de travailler !

La classification conduit à une reconnaissance du **contenu de l'emploi, équitable, objective, de manière transparente** et elle:

- **Rend lisible les parcours professionnels** et les évolutions de carrières.
- **Classe les emplois** dans l'entreprise et permet à l'employeur de mieux structurer son organisation et à chaque salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'entreprise.
- Génère une **base de référence équitable pour les salaires minimaux conventionnels** : tous les emplois de l'entreprise qui ont le même classement bénéficient du même salaire minimum conventionnel. Cette base de référence structure les pratiques organisationnelles et de management des ressources humaines des entreprises.

3/ La méthodologie retenue dans toutes les entreprises concernées

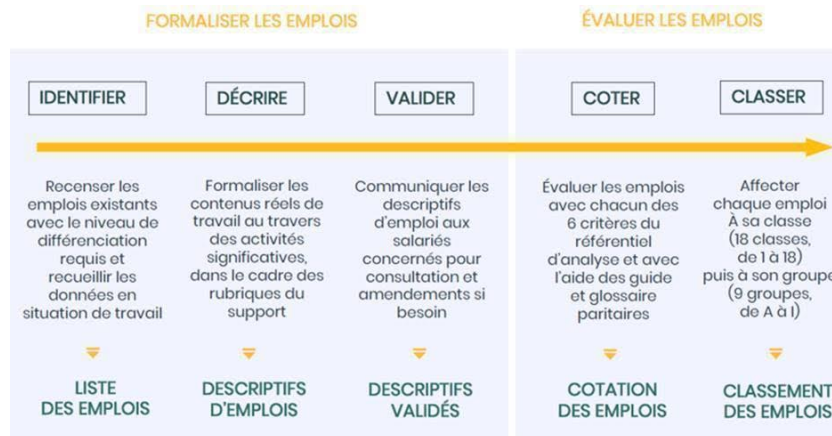
L'opération de transposition se subdivise en plusieurs étapes dont la **première consiste à mettre à plat et en français l'ensemble des emplois et fonctions dans l'entreprise**.

Le processus schématisé est le suivant :



IRP = Instances Représentatives du Personnel

A/ La classification des emplois



- En amont de la rédaction, les emplois réellement tenus doivent être analysés pour repérer les activités significatives.
- L'emploi **réellement tenu** doit être décrit.
- Cette description de l'emploi doit être **précise, complète, actualisée** :
 - en formalisant tous les éléments qui conduiront à une **valorisation de l'emploi complète et objective** (en évitant les sigles et acronymes). **Mais sans détailler le contenu de chaque mode opératoire mis en œuvre.**
 - on décrit le « **quoi** » et non « la manière de faire »
 - l'actualisation se réalise notamment dans le cadre de l'entretien professionnel

Les rubriques de la nouvelle fiche emploi HPE

- Missions générales / finalité de l'emploi : cette rubrique résume la contribution essentielle de l'emploi.
- Description des activités : cette rubrique décrit les activités significatives de l'emploi. **Pas de liste exhaustive des tâches quotidiennes du salarié.**
- Responsabilités hiérarchiques / de projet d'animation : cette rubrique décrit les responsabilités et les moyens (humains, matériels ou budgétaires) pour atteindre les objectifs.
- Relations de travail internes / externes : cette rubrique décrit les éléments de l'environnement interne et externe, précisant le cadre dans lequel se situe l'emploi et les principaux éléments de contexte auquel il est confronté.
- Connaissances professionnelles spécifiques : cette rubrique décrit les connaissances les plus spécialisées/spécifiques pour tenir l'emploi. **Ce ne sont pas les connaissances détenues par le salarié mais celles exigées par l'emploi**

B/ La cotation

La classification fonctionne avec un référentiel unique qui comprend **6 critères** et **10 degrés** d'exigence pour chaque critère. Ces **6 critères** sont :

- la complexité de l'activité,
- les connaissances,
- l'autonomie,
- la contribution,
- l'encadrement-coopération,
- la communication

Ils constituent les principales facettes de valorisation possibles, et permettent de ne pas omettre d'éléments importants au moment de l'évaluation des emplois : ainsi, les aspects les plus techniques, les éléments de responsabilité, les différentes exigences relationnelles sont pris en compte.



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/processés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance à 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 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

Pour chacun des 6 critères, le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10. La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des 6 critères

Important !

- 55 cotations sont possibles (de 6 à 60) et regroupées en 18 classes. Ces 18 classes sont réparties en 9 groupes d'emplois classés de « A » à « I », ce dernier étant le plus haut niveau
- Les postes « cadres » sont ceux classés dans l'intervalle entre « F » et « I »
- Des emplois différents peuvent conduire à un résultat de cotation identique compte tenu des degrés retenus dans chacun des 6 critères.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	
49 à 51	15	
46 à 48	14	
43 à 45	13	
40 à 42	12	
37 à 39	11	
34 à 36	10	
31 à 33	9	E
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	

Emplois cadres

A noter : même si cela peut paraître surprenant, dans la nouvelle convention il n'existe pas de grille de transposition automatique entre votre classification actuelle (exemple PII, PIIIA, PIIIB ...) et la nouvelle cotation. Nous pensons toutefois que votre positionnement actuel jouera un rôle, la preuve étant que les non cadres ont toutes les chances de le rester chez HPE. Il est donc légitime de se poser la question sur la façon dont l'exercice est réellement effectué !

Comme évoqué plus haut cette nouvelle classification apparaîtra sur votre bulletin de paie de janvier 2024.

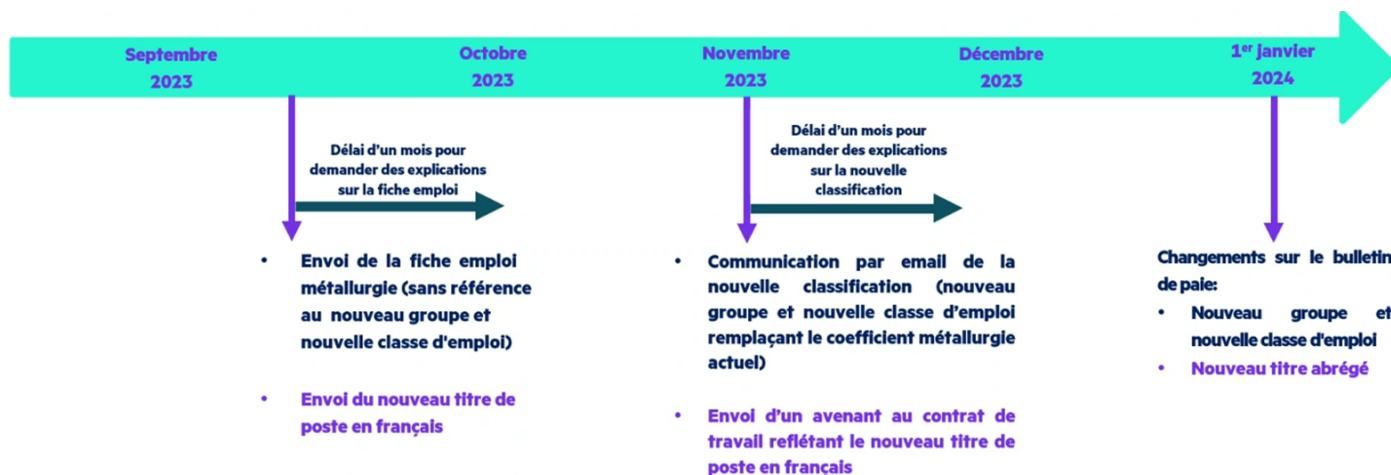
A chaque groupe d'emploi et classe d'emplois correspond un minima salarial déjà connu pour 2024 et que vous trouverez ici :

Il est important de comprendre que ces minima n'ont aucun rapport avec les boîtes salariales HPE résultant chaque année des NAO et qui s'obtiennent sur simple demande à cftchp@hpe.com (outil percentile 2023).

En complément de ce changement de classification, la société proposera une refonte du titre du poste en français qui apparaît également sur votre bulletin de paie. Ce dernier reflétera le niveau du Job Level qui est aujourd'hui uniquement utilisé en interne. Vous devez être également très attentif à ce changement qui sera concrétisé par un avenant et qui est expliqué plus bas.

4/ Le processus de mise en œuvre

1. La RH communique la fiche emploi au salarié
2. Le salarié dispose d'un mois pour demander des explications
3. La fiche est ensuite définitivement validée
4. La RH communique la cotation au salarié
5. Le salarié dispose d'un mois pour demander des explications sur sa cotation



Vous recevrez donc un premier courriel de communication.rh.france@hpe.com vers le 20 septembre avec le nouvel intitulé de votre poste en français et l'accès à votre nouvelle fiche emploi en français via un SharePoint dédié.

Vous aurez alors un **délai d'un mois pour demander des explications via Ask HR** si besoin. En lien direct avec cet exercice, un avenant à signer vous sera donc envoyé car votre intitulé de poste en français va changer sur votre bulletin de paie selon ce principe :

Management level	Niveau figurant dans l'intitulé de poste
Entry	Titre générique sans référence au management level (ex: ingénieur XX, commercial XX, ...)
Intermediate	Chargé de XX
Specialist	Spécialiste XX
Expert	Expert XX
Master	Responsable XX
Manager 1	Manager XX
Manager 2	Manager confirmé XX
Strategist / Director	Directeur XX

A noter : sans lien avec cet exercice de cotation, les salariés en forfait jour ont reçu récemment une convention de forfait pour signature. C'est un processus normal d'un point de vue sécurisation juridique pour les deux parties et il n'y a donc pas de souci à signer cet avenant par rapport aux changements déjà réalisés le 1^{er} juin 2023 avec le nouvel accord d'Aménagement du Temps de Travail.

5/ Précisions juridiques CFTC

A/ Quelles sont mes marges de manœuvre une fois informé par les RH ?

Pour la première cotation dans le nouveau système, c'est l'employeur qui décide seul et notifie au salarié le classement retenu. L'accord du salarié, ne sera pas nécessaire et il est donc d'autant plus important qu'il examine soigneusement la fiche emploi en français qui lui sera communiquée puis le nouveau coefficient.

La Convention permet au salarié d'obtenir les éléments ayant mené à son classement (fiche descriptive d'emploi, référentiel de compétence et niveaux retenus) s'il en fait la demande dans le délai d'un mois suivant notification – et donc de l'apprécier.

Bien entendu, ces décisions et éléments seront ouverts à débats, discussions, comme aujourd'hui, mais il faut bien comprendre, que pour la transposition dans le nouveau système, c'est bien l'employeur qui tranche seul au final (même s'il a pu mettre en place des groupes techniques paritaires, des commissions de suivi etc...).

En cas de blocage et de litige sur la question, le salarié qui n'est pas en accord avec la décision de classement peut seulement, comme dans le système actuel, espérer le faire invalider en agissant devant les prud'hommes.

B/ Une fois l'exercice de cotation effectué, une évolution professionnelle peut me faire augmenter de coefficient. Mais est-ce que ce coefficient peut diminuer à l'occasion d'un nouvel emploi ?

Oui et Non !

A/ Non, parce que cela ne sera pas possible sans votre accord (via la signature d'un avenant au contrat de travail). Sur cet aspect, ce sera exactement la même chose qu'aujourd'hui. Le classement obtenu fera partie des éléments, par nature contractuels, que l'on ne peut pas modifier sans l'accord du salarié.

Si l'employeur est libre de proposer un poste moins bien coté, le salarié reste lui, totalement libre de le refuser, sans aucun risque juridique de sanction.

Seules exceptions : les cas où la modification est proposée pour motif économique (après information-consultation du CSE et procédure spécifique bien déclenchée) ou comme une sanction disciplinaire (rétrogradation) pour lesquels le refus du salarié peut alors conduire à son licenciement.

B/ Oui, parce que l'on peut imaginer que la carrière d'un salarié puisse, avec son accord écrit, évoluer sur des postes moins bien cotés.

Dans une carrière ce n'est pas impossible d'accepter une mutation vers un poste moins bien coté au regard des seules grilles, mais offrant de meilleures conditions de travail ou d'évolution à terme dans l'entreprise.

« Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci. Les signataires de la présente convention rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « modification du contrat », par opposition à « changement des conditions de travail »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, 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. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur». (Article 63.2.3. Changement de classement)

6/ La Commission RH/Représentants du Personnel

Son rôle est de s'assurer du bon déroulement du planning présenté par la direction et assurer un retour « terrain ». En effet, mieux l'emploi sera défini, plus la cotation sera objective et moins il y aura de demandes de clarification ou de contestation devant les prud'hommes.

Vous pouvez solliciter à tout moment nos spécialistes en écrivant à cftchp@hpe.com

7/ Utile !

- Pour obtenir notre dossier pratique 'Comprendre son positionnement' ainsi que notre outil percentile avec les boîtes salariales HPE 2023 (si cela n'est pas déjà fait), rien de plus facile : cftchp@hpe.com
- Sujet Blog pour échanger ou répondre à vos questions anonymes : **Nouveaux coefficients !**
- Téléconférences adhérents interactives sur l'actualité sociale et prochainement à nouveau sur les coefficients : une raison de plus pour nous rejoindre ! **Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE 2023**



cftchp.blogspot.com (Blog) www.cftchpe.fr (intranet/extranet) [Linkedin](#) [Youtube](#)

Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat, il suffit de le signaler

Conformément à la loi en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition et un droit à la portabilité relativement à l'ensemble des données vous concernant. Ces droits s'exercent auprès du délégué à la protection des données via cette adresse mail : cftchp@hpe.com

2 pièces jointes



image029.png
23K



image030.jpg
10K