



Nouvelle convention collective La classification

La négociation au niveau de la branche Métallurgie d'une nouvelle Convention Collective engendre l'application d'une nouvelle grille de classification dès le 1er janvier 2024.

Nous serons tous impactés et il est important de s'y préparer. Vos élus CFE-CGC IBM France SAS se forment depuis 2019. En cette mi-année, presque l'ensemble de vos délégués syndicaux CFE-CGC ont suivi 3 jours de formation minimum.

Principes de cette future classification

C'est l'**emploi** qui sera coté, à partir de l'ensemble **des activités significatives effectivement réalisées**, dans une **grille unique** pour tous les salariés, non-cadres et cadres, selon **6 critères de classement**, répartis chacun en **10 degrés d'exigence**.

Les anciens indices IUMM 114, 130, 140, 160 disparaissent laissant la place à des C6, F11, H16, etc... Il n'y aura pas de correspondance directe entre les anciens coefficients et les nouveaux coefficients. Il va donc y avoir un long travail de cotation de chaque emploi à IBM. Chaque tâche comptera et aura un impact sur l'indice final.

Les 6 critères de classement

La **complexité** de l'activité : « *analyse, nature et complexité des problèmes à résoudre ou des solutions à mettre en œuvre, innovation* »

Les **connaissances** : « *savoir et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience* »

L'**autonomie** : « *latitude d'actions, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi* »

La **contribution** : « *impact et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement* »

L'**encadrement** et/ou la **coopération** : « *appui / soutien, accompagnement / transmission, supervision / encadrement, management / coordination qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet* »

La **communication** : « *nature et variété des échanges et des interlocuteurs, transmission, concertation, négociation, représentation* »

Et pour vous ?

Si votre emploi nécessite un certain niveau de diplôme, cela sera reconnu. A la cotation de l'emploi, il y aura la possibilité de faire reconnaître l'ensemble des tâches que chacun d'entre nous réalisons et donc la possibilité d'être mieux coté et donc d'avoir un minima de salaire plus haut.

Si des tâches se rajoutent au fil du temps à son emploi actuel alors cela devra être intégré à la fiche de poste. La progression de carrière sera facilitée par une meilleure lisibilité.

TRANSPARENCE DANS LE NIVEAU DE QUALIFICATION DE CHAQUE EMPLOI.

Les fiches dans GOM devront indiquer le niveau de chaque emploi. Il sera alors aisé de comparer son emploi actuel avec un autre emploi.

Le management aura obligation de communiquer le détail de la cotation à chaque salarié qui en fera la demande.

La cotation d'un emploi est la somme de l'évaluation des 6 critères. Elle peut donc varier de 6 à 60 points. Cette échelle est divisée en groupes et classes d'emplois, pour aboutir à 18 coefficients, s'échelonnant de A1 à I18.

6 à 60
points

F11 – 37 points
Statut cadre
Minimum si BAC+5 requis

C6 – 22 points
Minimum si BAC+2 requis

Cotations	Groupes	Classes
58 à 60	I	18
55 à 57		17
52 à 54	H	16
49 à 51		15
46 à 48	G	14
43 à 45		13
40 à 42	F	12
37 à 39		11
34 à 36	E	10
31 à 33		9
28 à 30	D	8
25 à 27		7
22 à 24	C	6
19 à 21		5
16 à 18	B	4
13 à 15		3
10 à 12	A	2
6 à 9		1

18
coefficients
(A1 à I18)

Pour chaque coefficient :

- un salaire minimum
- des dispositions sociales

En fonction du diplôme requis par l'emploi, la cotation devra valoir au minimum :

- 22 points = coefficient C6 pour un bac+2
- 37 points = coefficient F11 pour un bac+5

Le statut cadre est attribué aux salariés occupant un emploi coté 37 points ou plus (coefficient mini F11)

N'hésitez pas à contacter vos représentants pour plus d'information CFECGC IBM France SAS