

La fiche emploi, réalisée par l'employeur, devra contenir :

- La description des activités significatives de l'emploi
- La nature et le périmètre des responsabilités exercées
- La description des relations de travail

Chez DAS, la rédaction des fiches emploi relève des Responsables Opérationnels.

Est-ce que je pourrais évoluer ?

Selon l'accord de méthode signé par FO DAS, lors de la remise des fiche emploi par votre responsable, celui-ci devra vous préciser vos possibilités de progression professionnelle et de développement au sein de l'entreprise.

Communication de la cotation pour chaque critère :

Lorsque votre fiche emploi vous sera notifiée, vous disposerez d'un mois pour demander une explication sur chaque critère retenu, une adresse mail sera créée par les RH à cet effet.

La nouvelle classification prend-elle en compte les diplômes ?

Les diplômes de Bac+ 2 et Bac+ 5 sont pris en compte comme seuil d'accueil (C6 et F11) sous réserve que l'emploi tenu soit en adéquation avec le diplôme et que l'offre d'embauche mentionne l'exigence d'un diplôme.

En outre, il est pris en compte dans le critère connaissance du référentiel de classification.

Garantie de maintien du salaire :

Le passage à la nouvelle classification ne peut pas entraîner de réduction de salaire.

Aucun salarié ne devra subir de perte de salaire lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Classement de l'emploi à partir de la fiche emploi :

L'employeur réalise la cotation de l'emploi selon un principe de classement fondé sur des critères classants :

- Un référentiel de 6 critères classants comportant chacun 10 degrés
- Une cotation de 1 à 10 pour chaque critère classant
- L'addition de chaque cotation = Classement sur la nouvelle grille

Retrouvez le détail de la méthode de cotation sur :

www.fo-das.fr/nouvelle-convention-collective

C'est l'emploi qui est coté, pas le salarié :

La classification permet de classer les emplois et non les salariés.

Ce n'est pas un outil de management, ni un système d'évaluation individuelle de la performance des salariés ou de leur manière de travailler.

La cotation est-elle la même suivant les entreprises ?

La méthode est la même dans toutes les entreprises de la métallurgie mais la rédaction des fiches emplois comme la cotation sont réalisées indépendamment dans chaque entreprise.

Grille de classification

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

Postes cadres : F à I (minimum 37 points)

Que se passe-t'il si mon emploi évolue ?

Le périmètre de la fiche emploi pourra être discuté avec votre manager dans le cadre de l'entretien professionnel.

En cas d'évolution de l'emploi de façon significative et durable (extension, nouvelles activités...), à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, celui-ci a l'obligation de réévaluer la cotation.

Selon l'accord de méthode signé par FO DAS, les fiches emploi seront examinées à minima 1 fois par an.

Salaires mini conventionnels :

Dans l'actuel système une grille de salaires minimum existe déjà, il y en a une pour les cadres, négociée, chaque année, au niveau national et une pour les non-cadres, négociée chaque année, au niveau territorial.

Dorénavant, il y en aura une seule au niveau national.

La négociation de cette nouvelle grille, avec 18 salaires minimum conventionnels, appliquée à partir du 1er janvier 2024, n'est pas encore achevée, elle sera renégociée chaque année.

Maintien du statut cadre :

Maintien du statut cadre pour les salariés déjà bénéficiaires de ce classement au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective au 1er janvier 2024.

Pour adhérer :



SCANNEZ
MOI

N'hésitez pas à vous rapprocher de nous pour obtenir plus de renseignements

forceouvriere.das@gmail.com

