



Comment j'en parle ?

Pourquoi cette fiche ?

Vous êtes **directeur ou responsable des ressources humaines**, et, demain, vous serez amené à évoquer avec **les membres du personnel de votre structure** la mise en œuvre prochaine de la nouvelle convention collective de la métallurgie. Les informations qui suivent vous permettront de **présenter de manière claire et précise** sa raison d'être, les objectifs qu'elle poursuit et les modalités de sa mise en œuvre. Également, deux focus portant sur le nouveau mode de classification des emplois et la protection sociale, ainsi qu'un ensemble de conseils à l'attention directe des managers.

La métallurgie va se doter d'une nouvelle convention collective, pourquoi ?

Hérité des années 50 et développé dans les années 70 et 80, le cadre conventionnel qui organise actuellement la vie quotidienne des salariés au sein des entreprises de la métallurgie est devenu trop complexe. Il est source d'insécurité juridique, voire d'inégalités.

Ce cadre conventionnel se devait d'évoluer pour refléter la réalité des métiers, du travail et des emplois, et correspondre aux nouvelles attentes des salariés.

Le 1er janvier 2024, la branche de la métallurgie disposera d'un système conventionnel entièrement renouvelé. Il s'agit de la plus grande évolution de son histoire, avec la création et la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale unique, applicable à tous les salariés cadres et non cadres des entreprises.

Quels sont les objectifs ?

La nouvelle convention collective de la métallurgie est un **socle commun négocié au niveau national**, qui s'applique à toutes les entreprises de la branche. Elle organise les aspects de la vie quotidienne des salariés, sur huit thématiques : temps de travail, santé / conditions de travail, rémunération, classification, relation individuelle, emploi / formation, protection sociale et dialogue social en entreprise.

Elle permet de mieux répondre aux enjeux de notre secteur, pour s'adapter au monde actuel et gagner en simplification. Ce nouveau système conventionnel unique vise à donner un nouvel élan à l'industrie française en lui apportant les moyens de faire face aux enjeux actuels, d'anticiper les défis futurs, d'augmenter sa compétitivité, et développer son attractivité.

Quelles opportunités en matière de ressources humaines ?

Sur l'ensemble des thématiques clés de la convention, ce dispositif est un formidable levier pour faire évoluer la politique sociale et RH de l'entreprise, et permet ainsi d'accompagner les transformations industrielles.

La nouvelle convention collective est soucieuse de préserver la capacité des entreprises à adapter, par accord, la norme conventionnelle applicable.

Elle permet une plus grande flexibilité possible dans l'organisation du temps de travail.

Elle contribue à sécuriser l'emploi industriel par une approche interindustrielle des politiques et des dispositifs emploi-formation, et à soutenir la formation professionnelle particulièrement au bénéfice des salariés et des entreprises de petite taille.

Elle garantit une définition plus claire des SMH applicable en 2024 avec des montants favorisant l'attractivité de la branche, une prime d'ancienneté adaptée au nouveau système de classification des emplois, une harmonisation et une sécurisation des primes liées à certaines organisations particulières du travail.

C'est un **accord conçu comme une « boîte à outils »** pour que tous, employeurs et salariés, puissent en bénéficier. Au-delà de la seule mise en conformité, l'enjeu pour les organisations, et notamment les directions des ressources humaines, c'est de se saisir de ce nouveau cadre social et d'imaginer les solutions pour répondre à leurs problématiques.

La mise en œuvre concrète

La mise en œuvre de la convention collective de la métallurgie se fera en deux temps.

- 1er janvier 2023 : entrée en vigueur par anticipation de la nouvelle **protection sociale**.
- 1er janvier 2024 : entrée en vigueur de la convention collective nationale et mise en œuvre de la nouvelle **classification des emplois**.

Focus sur la classification des emplois

La nouvelle convention collective va rendre le dispositif de classification plus lisible pour tous et permettre un système équitable et robuste qui protège les compétences et construit des parcours professionnels solides.

Les entreprises et les salariés vont y gagner : plus de reconnaissance du contenu de l'emploi, plus de lisibilité pour les parcours professionnels et les évolutions de carrière, une meilleure compréhension de la place de chaque salarié dans l'entreprise.

La nouvelle méthode de classification, c'est :

- **Un système qui classe les emplois** et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche. C'est le cas depuis plus de 45 ans. La nouvelle classification n'apporte donc aucune modification de ce point.
- **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, en conservant une distinction non-cadres et cadres.
- **Un système unique et paritaire, fondé sur 6 critères classants** (complexité, connaissances, autonomie, contribution, coopération, et communication), **18 classes et 9 groupes d'emplois non-cadres et cadres**.

FICHE RESPONSABLES RH

Comment ça va se passer dans les entreprises ?

1. Information des salariés et IRP du nouveau dispositif
2. Rédaction de fiches descriptives d'emploi
3. Classification des emplois à l'aide de la méthode de la branche
4. Facilitation des évolutions de carrière

Focus sur la protection sociale

La nouvelle convention collective de la métallurgie définit un socle minimal de branche afin de couvrir tous les salariés de la métallurgie face aux risques **santé et prévoyance lourde** (garantie incapacité en cas d'arrêt de travail, invalidité et décès).

Au 1er janvier 2023, chaque entreprise devra avoir souscrit un contrat collectif d'assurance respectant en tout point ces **nouvelles exigences conventionnelles**.

Les entreprises et les salariés vont y gagner : une prise en charge en frais de santé et en prévoyance lourde de bon niveau, des niveaux de garanties cohérents avec les autres grandes branches, un régime de branche et une mutualisation plus protectrice pour les entreprises.

Comment ça va se passer dans les entreprises ?

1. Comparaison des garanties : contrat de l'entreprise / accord
2. S'il est insuffisant : choix de niveaux de garanties satisfaisant le socle fixé par l'accord (DUE, accord d'entreprise...)
3. Signature du contrat collectif avec l'assureur (dans ou hors régime)

Focus sur les évolutions juridiques

La nouvelle convention collective de la métallurgie va rendre **les dispositifs relatifs à l'organisation du temps de travail plus simples et plus lisibles**, avec des nouveaux cadres minimaux en matière d'habillage / déshabillage, d'astreinte, de déplacement forfaits jours, ainsi que des mesures pour l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés.

Elle propose **des dispositions sécurisées et modernisées**, comme la refonte et la modernisation des congés payés supplémentaires. Les différences catégorielles sont diminuées ou supprimées.

Concernant l'entretien professionnel obligatoire, dont la périodicité peut être modifiée, il est placé au cœur des parcours professionnels des salariés. Les salariés disposent d'une boîte à outils de l'ensemble des dispositifs emploi formation mobilisables. L'accès aux certifications professionnelles de la branche est favorisé avec la possibilité de valider les compétences en situation de travail. Il est créé une nouvelle classification des alternants plus lisible en fonction des certifications préparées.

Les salaires minima hiérarchiques sont définis plus clairement, avec des montants qui favorisent l'attractivité de la branche ; la prime d'ancienneté est adaptée au nouveau système de classification des emplois. Des primes pour travail exceptionnel notamment sont créées au niveau national. Une garantie de rémunération légale ou conventionnelle est mise en place pour garantir au salarié en poste au 31 décembre 2023 de conserver sa rémunération.

Conseils à l'attention des managers vis-à-vis de leurs équipes

Pour parvenir à donner un nouvel élan à l'industrie, les managers de votre organisation sont clés. En effet, ils seront à la fois moteur, afin de tirer le meilleur parti de ce nouveau cadre social, et relais auprès de leurs équipes. Pour cela, ils doivent être « formés » afin qu'à leur tour ils puissent :

1. RASSURER.

L'entrée en vigueur de la convention collective ira de pair avec des questionnements de la part des salariés qui, habitués depuis longtemps parfois à un système donné, peuvent légitimement craindre pour leur avenir.

Il est donc essentiel de réussir à transmettre l'état d'esprit qui a guidé ce projet : **la conviction que la compétitivité sociale des entreprises de la métallurgie est au service de la compétitivité économique du secteur de l'industrie.**

C'est pourquoi, loin de constituer des renoncements, la convention collective de la métallurgie va contribuer à l'évolution des conditions de travail individuelles et collectives, en les rendant plus équitables, plus transparentes.

2. INFORMER.

Ce nouveau cadre redonne du sens à la classification des emplois, il s'accompagne de changements dans la gestion des ressources humaines tout en garantissant le maintien de la rémunération individuelle pour les salariés en poste.

Cette évolution des processus RH nécessite de faire preuve de pédagogie sur l'ensemble des mesures, pour permettre une compréhension globale des avancées permises par la nouvelle convention collective, et son cadre de référence.

Ces mesures concernent les thèmes suivants : temps de travail, conditions de travail, rémunération, classification, emploi et formation et protection sociale.

3. ACCOMPAGNER.

Au quotidien, la nouvelle convention collective offrira aux salariés des perspectives pour leur carrière plus claires, plus équitables et plus transparentes.

Dans un premier temps, une étape de refonte et/ou mise à jour des fiches descriptives d'emplois est nécessaire pour plus d'harmonisation au sein de l'entreprise. Ce nouveau référentiel permettra de guider notamment lors des évaluations annuelles, chaque salarié dans son évolution professionnelle, que ce soit au sein de l'entreprise, du groupe auquel elle appartient, ou plus largement une entreprise dans la branche.

En cas de question, à qui s'adresser ?

Pour toute question relative aux changements inhérents à l'entrée en vigueur de la convention collective de la métallurgie, ou simplement pour en savoir plus sur les différents thèmes couverts, votre direction et votre chambre syndicale territoriale sont à votre écoute.

convention-collective-branche-metallurgie.fr