



Comment j'en parle ?

Pourquoi cette fiche ?

Vous êtes **manager** et, demain, vous serez amené à évoquer avec **les membres de votre équipe** 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 sur le nouveau mode de classification des emplois et la protection sociale.

À quoi sert une convention collective ?

La convention collective de la métallurgie détermine les conditions d'emploi, de formation et de travail dans les entreprises de la branche. Elle est accessible à tous les salariés.

Pourquoi en changer ?

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. 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 permettra ainsi d'accompagner les transformations industrielles.

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**.

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**.

FICHE MANAGERS

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.

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 des ressources humaines, vos représentants du personnel, et votre direction sont à votre écoute.

convention-collective-branche-metallurgie.fr