

La nouvelle convention collective de la métallurgie a été signée en février 2022. C'est un texte unique et national, qui remplace toutes les conventions précédentes.

POURQUOI EN CHANGER ?

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

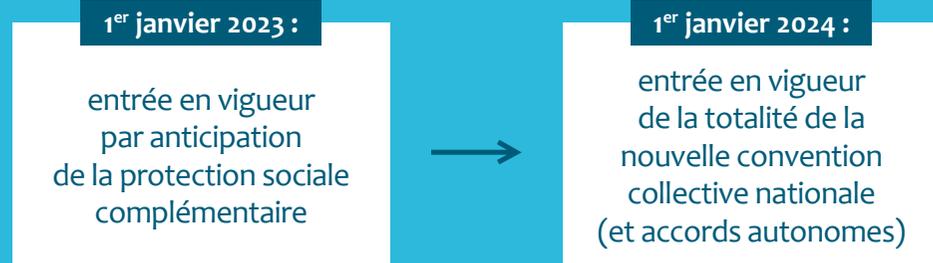
Ce cadre conventionnel devait évoluer pour refléter la réalité des métiers, du travail et des emplois, et correspondre aux nouvelles attentes des salariés. **Il connaît la plus grande évolution de son histoire, avec la création et la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale unique**, applicable aux entreprises du secteur.

CE QU'IL FAUT EN RETENIR

— La convention collective de la métallurgie est un socle commun négocié au niveau national. Elle est accessible à tous les salariés.

Dans toutes les entreprises de la branche, elle organise les aspects de la vie quotidienne des salariés : temps de travail, santé, conditions de travail, rémunération, classification, relation individuelle de travail, emploi / formation, protection sociale et dialogue social en entreprise.

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE



EN CAS DE QUESTION, À QUI S'ADRESSER ?

Pour toute question relative aux changements liés à la nouvelle convention collective de la métallurgie, **votre direction des ressources humaines, vos représentants du personnel et votre direction sont à votre écoute.**

CONTACT POUR EN SAVOIR PLUS

À PERSONNALISER SELON LES ENTREPRISES

Nouvelle convention collective de la métallurgie

L'ESSENTIEL À SAVOIR

Rendez-vous sur convention-collective-branche-metallurgie.fr





Le 1^{er} janvier 2024, notre entreprise bénéficiera d'un nouveau cadre social, comme toutes les entreprises de la branche de la métallurgie. Pour les salariés, c'est plus de simplicité et d'équité. Pour les entreprises, c'est plus de compétitivité et d'attractivité.

ET CONCRÈTEMENT, QU'EST-CE QUI VA CHANGER ?

LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE, C'EST UN CADRE SOCIAL RENOUVELÉ, QUI VA BÉNÉFICIER À TOUS.

+ Quelques exemples :



Classification des emplois

Le système commun à tous classe les emplois et non les salariés. Il permet une reconnaissance équitable, objective et transparente du contenu de l'emploi, des parcours professionnels et des évolutions de carrière facilités et plus lisibles, une meilleure compréhension de la place de chaque salarié dans l'entreprise.



Protection sociale

Un socle de garanties est créé au niveau de la branche qui bénéficiera à tous les salariés pour réparer ou compenser les aléas de la vie. En vigueur dès le 1er janvier 2023, la prise en charge en frais de santé et en prévoyance lourde (garantie incapacité en cas d'arrêt de travail, invalidité et décès) offrira un niveau de garantie comparable à celui des autres branches professionnelles. Elle sera détaillée par l'employeur dans le cadre de son obligation légale d'information des salariés.



Temps de travail

Les dispositifs relatifs à l'organisation du temps de travail sont 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.



Santé, conditions de travail et QVT

Un accord autonome renforce la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par une bonne maîtrise de l'outil de production. Il fait la promotion de la qualité de vie au travail et invite les entreprises à intégrer leurs différentes démarches SST, QVT, RSE, Performance, dans une approche pragmatique fondée sur la connaissance des réalités du travail.



Relations individuelles de travail

Des dispositions sécurisées et modernisées, comme la refonte et la modernisation des congés payés supplémentaires. Les différences catégorielles sont diminuées ou supprimées dans un objectif d'harmonisation.



Emploi et formation

L'entretien professionnel obligatoire, dont la périodicité peut être modifiée, 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. Une nouvelle classification des alternants, plus lisible et établie en fonction des certifications préparées, a également été créée.



Rémunération

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 leur rémunération.