



GROUPE
HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

ACTUALITÉ SOCIALE

**LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE DE LA MÉTALLURGIE :
QUELS CHANGEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2024 ?**



1.

LA RECLASSIFICATION

2.

BAREME UNIQUE
DES SALAIRES MINIMA
HIERARCHIQUES

3.

PRIME D'ANCIENNETÉ

4.

AUTRES DISPOSITIONS



LA RECLASSIFICATION

La nouvelle convention collective nationale de la métallurgie introduit une **nouvelle classification unique des emplois, sans système de transposition avec les anciennes classifications existantes dans la branche.**

La mise en œuvre de cette nouvelle classification des emplois nécessite pour chaque employeur de classer tous les emplois de son entreprise selon une méthode définie par les partenaires sociaux de la Branche :

- cartographier et décrire tous les emplois de l'entreprise ;
- les coter selon le référentiel d'analyse des emplois de la métallurgie basé sur 6 critères ;
- et à partir de cette cotation, déterminer la classe et le groupe d'emploi de la nouvelle classification.

Ce changement de système de classification va donc générer un travail conséquent dans les entreprises.

Nous vous exposons ci-après les grands principes de ce nouveau classement à mettre en œuvre d'ici le 1^{er} janvier 2024.

Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner en la matière dans le cadre d'une prestation personnalisée.

Les étapes de la reclassification



- Une fois le reclassement terminé, l'entreprise doit notifier par écrit au salarié son nouveau classement ;
- Le salarié dispose d'un mois pour demander des explications sur le classement retenu ;
- En réponse, l'entreprise indique au salarié dans un délai d'un mois le degré retenu pour chaque critère classant.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social et économique est informé et consulté sur les modalités du reclassement envisagé ;
- L'entreprise devra transmettre aux salariés le document d'information conçu par les partenaires sociaux.

En résumé

1

L'employeur établit une fiche descriptive de l'emploi au moyen d'un glossaire de classification (Doc. 1) et d'un **guide pédagogique paritaire** (Doc. 2) établi par la branche de la métallurgie.



Doc. 1



Doc. 2

2

Il communique au salarié la **fiche descriptive de l'emploi** (Doc. 4) pour consultation et modification si besoin : le salarié dispose d'1 mois pour exprimer ses observations. L'employeur remet au salarié un **flyer paritaire** (Doc. 5) pour l'informer des modalités du reclassement.



Doc. 4



Doc. 5

3

L'employeur cote et classe l'emploi avec chacun des 6 critères du **référentiel conventionnel** (celui-ci ne peut pas être modifié) (Doc. 3).



Doc. 3

Exemple

Un emploi coté comme suit :

- Critère 1 : Complexité de l'activité degré 5
- Critère 2 : Connaissances degré 4
- Critère 3 : Autonomie degré 5
- Critère 4 : Contribution degré 3
- Critère 5 : Encadrement-coopération degré 3
- Critère 6 : Communication degré 4

Sera donc coté globalement par addition : **24** (5+4+5+3+3+4)

Cette cotation fait partie de la **classe 6** (cotation 22 à 24)

Cette classe fait partie du **groupe C** (classe 5 à 6)

Sur demande du salarié, l'employeur devra lui transmettre le détail de la cotation, degré par degré.

Site internet dédié :

[Classification \(convention-collective-branche-metallurgie.fr\)](http://Classification(convention-collective-branche-metallurgie.fr))

La nouvelle classification

Prise en compte des diplômes professionnels

La seule détention d'un diplôme ne donne plus accès à un seuil d'accueil dans la classification.

Désormais, seul le classement dans l'emploi occupé détermine la classification.

Les seuils d'accueil liés aux diplômes détenus par les salariés sont donc supprimés.

Prise en compte du diplôme requis pour l'emploi à pourvoir

Si exigence d'un diplôme BAC +5 dans une offre d'emploi : obligation de proposer un emploi classé au moins F11.

Si exigence d'un diplôme BAC +2 dans une offre d'emploi : obligation de proposer un emploi classé au moins C6.

Il est recommandé que l'employeur réalise la description et la cotation de l'emploi à pourvoir avant de publier l'offre d'emploi

Si l'emploi est coté en dessous de F11 : ne pas exiger un diplôme BAC +5 dans l'offre d'emploi.

Si l'emploi est coté en dessous de C6 : ne pas exiger un diplôme BAC +2 dans l'offre d'emploi.

Après NCC

Grille de classement avec 18 classes d'emplois (de 1 à 18) et 9 groupes d'emplois (de A à I).

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

Les emplois « non cadres » sont classés entre A1 et E10

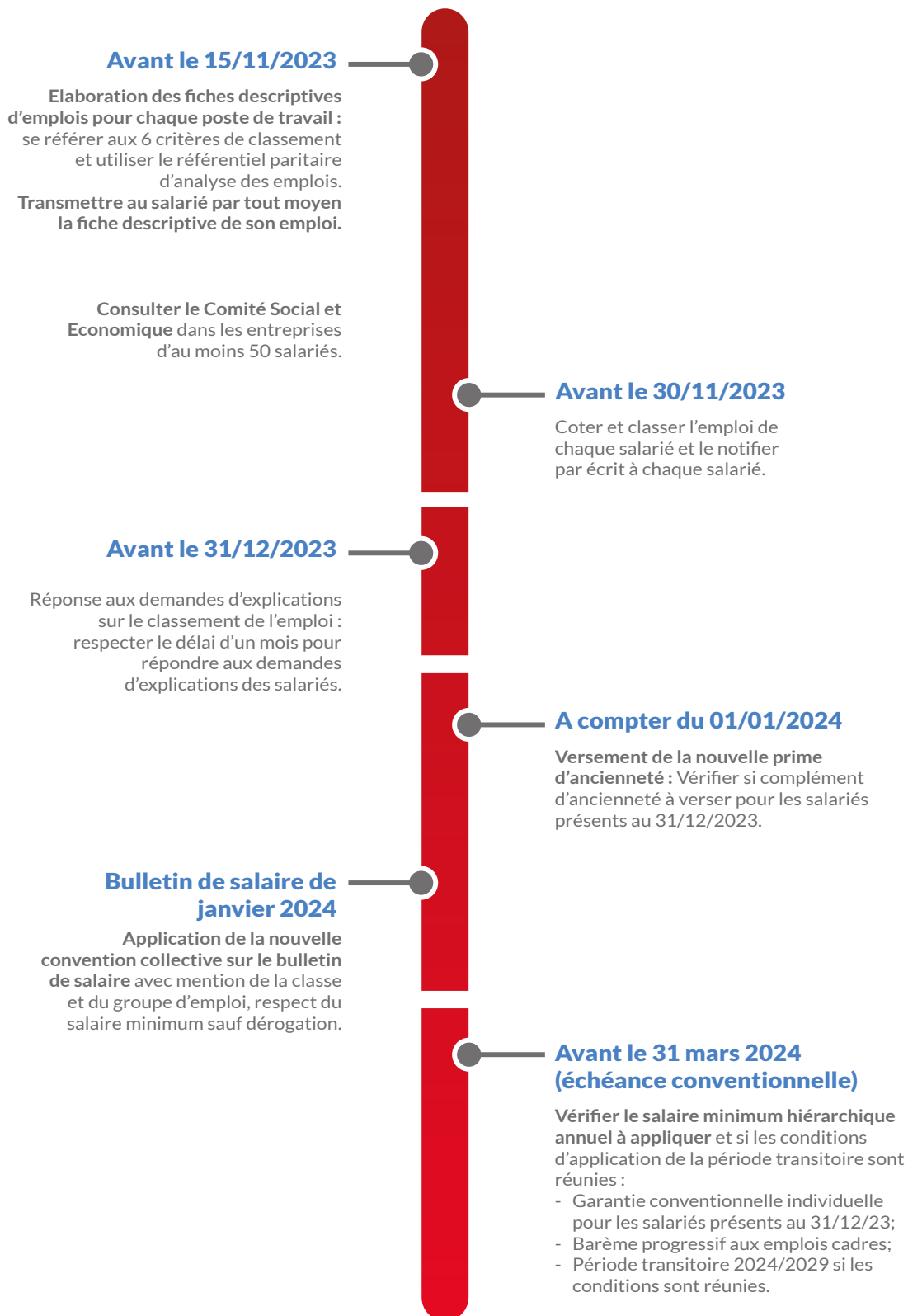
Art 62 NCC



Maintien individuel de certaines dispositions spécifiques aux cadres si nouveau classement inférieur à la classe 11 (groupe F) : Les salariés bénéficiant du statut cadre avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective et dont l'emploi ne sera pas classé en cadre dans la nouvelle convention, bénéficient du maintien de certaines dispositions applicables aux cadres tant qu'ils occupent cet emploi dans cette entreprise.

Calendrier indicatif de l'application de la nouvelle classification

PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE



UN BAREME UNIQUE DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES

	Aujourd'hui	Au 1 ^{er} /01/2024
Salaire minima hiérarchiques NON CADRES	Non cadres: salaires fixés au niveau de la convention collective départementale	Un barème unique de salaire minima hiérarchique (SMH) négocié au niveau national Une grille unique au 1 ^{er} janvier 2024 pour chacune des 18 classes d'emploi
Salaire minima hiérarchiques CADRES	Cadres: salaires fixés au niveau national	

Application au 1^{er}/01/2024

- Une grille unique adaptée à l'horaire de travail effectif (heures supplémentaires, temps partiel, forfaits) ;
- Réduction au prorata en cas d'entrée/départ en cours d'année et en cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif;
- Adaptation au prorata en cas de changement de classification en cours d'année;
- **Application du barème subordonné à une condition de 6 années d'ancienneté pour les emplois débutant du groupe F (CADRES)**

Dispositif transitoire à partir du 1^{er}/01/2024

1er janvier 2024: entrée en vigueur du barème unique de SMH
Sauf pour les entreprises de 150 salariés ou moins pour lesquelles l'application du barème unique entrainerait une hausse exceptionnelle de leur masse salariale susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

(> à 5% concernant au minimum 25 % de leur effectif)

REPORT DE 6 ANS AU 1ER JANVIER 2030 AU PLUS TARD

(mécanisme d'augmentation progressive du SMH minoré)

NOUVEAU CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE

	Aujourd'hui	Au 01/01/2024
Principes	<p>Uniquement pour les non cadres Seuil de déclenchement à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonnement à 15 ans d'ancienneté S'ajoute au salaire réel Varie avec l'horaire de travail (heure supplémentaire, temps partiel) Mention sur le bulletin de paie</p>	<p>Uniquement pour les salariés des groupes d'emploi A à E : Maintien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seuil de déclenchement après 3 ans d'ancienneté et plafonnement à 15 ans d'ancienneté • Variation avec l'horaire de travail (heure supplémentaire, temps partiel) • Majoration de 30% pour les non cadres en forfait jours • De la mention sur le bulletin de paie
Modalités de calcul	<p>1 Valeur unique du point en € x coefficient hiérarchique de l'emploi tenu = salaire minimum hiérarchique (SMH)</p> <p>2 SMH x X % = prime d'ancienneté par mois (base 35h) SMH majoré de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier Prime d'ancienneté majorée de 30% pour les mensuels en forfait annuel en jour</p>	<p>1 Valeur unique du point en € (négociée annuellement au niveau territorial) x taux selon la classe d'emploi (en %) x 100 = rémunération minimale hiérarchique (RMH)</p> <p>2 RMH x nombre d'année d'ancienneté (à partir de 3 ans et dans la limite de 15 ans = prime d'ancienneté en € par mois (base 35h)</p> <p>3 Attribution au salarié en poste au 31/12/2023 d'un complément si pour la même durée du travail, la nouvelle formule emporte au 01/01/2024 un montant de prime d'ancienneté inférieur</p>

Classe d'emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE À COMPTER DU 01/01/2024

COMPTABILISATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES DES TEMPS PARTIEL

Compenser les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail contractuelle avec celles réalisées en-deçà ; vérifier le respect du seuil maximal d'heures complémentaires.

RESPECT DE L'ACCORD FORFAIT JOURS

Majorer de 10% la rémunération des jours de repos non pris, établir un document annuel de contrôle des jours de travail; sensibiliser les managers au respect de la réglementation.

APPLICATION DU NOUVEAU DISPOSITIF D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Comparer les nouveaux aménagements du temps de travail avec les dispositions prévues par les accords internes ; respecter la proportion minimale de 25 % des jours de repos au choix du salarié.

UTILISATION DES CONTINGENTS COMPLÉMENTAIRES D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Respecter le contingent complémentaire de 150 H / an mobilisable par le salarié sur la base du volontariat et celui de 80 H mobilisable tous les 2 ans par l'employeur.



GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

www.hoche.com