



**convention
collective de la
métallurgie**
un nouvel élan pour l'industrie



FO Latecoere vous informe.



Toulouse le 28/09/2023



A propos:

L'entrée en vigueur d'une nouvelle Convention Collective au 1er janvier 2024 (et au 1er janvier 2023 pour les aspects santé et prévoyance) provoque un changement radical dans notre champ social ! Nous vous proposons ce livret, rédigé dans un but pédagogique, ciblant un sujet particulièrement complexe :

la classification et la cotation des emplois.

Vous allez TOUTES et TOUS être concernés !

Ce livret apporte des réponses utiles et concrètes aux nombreuses questions que vous pourriez vous poser sur ces changements:

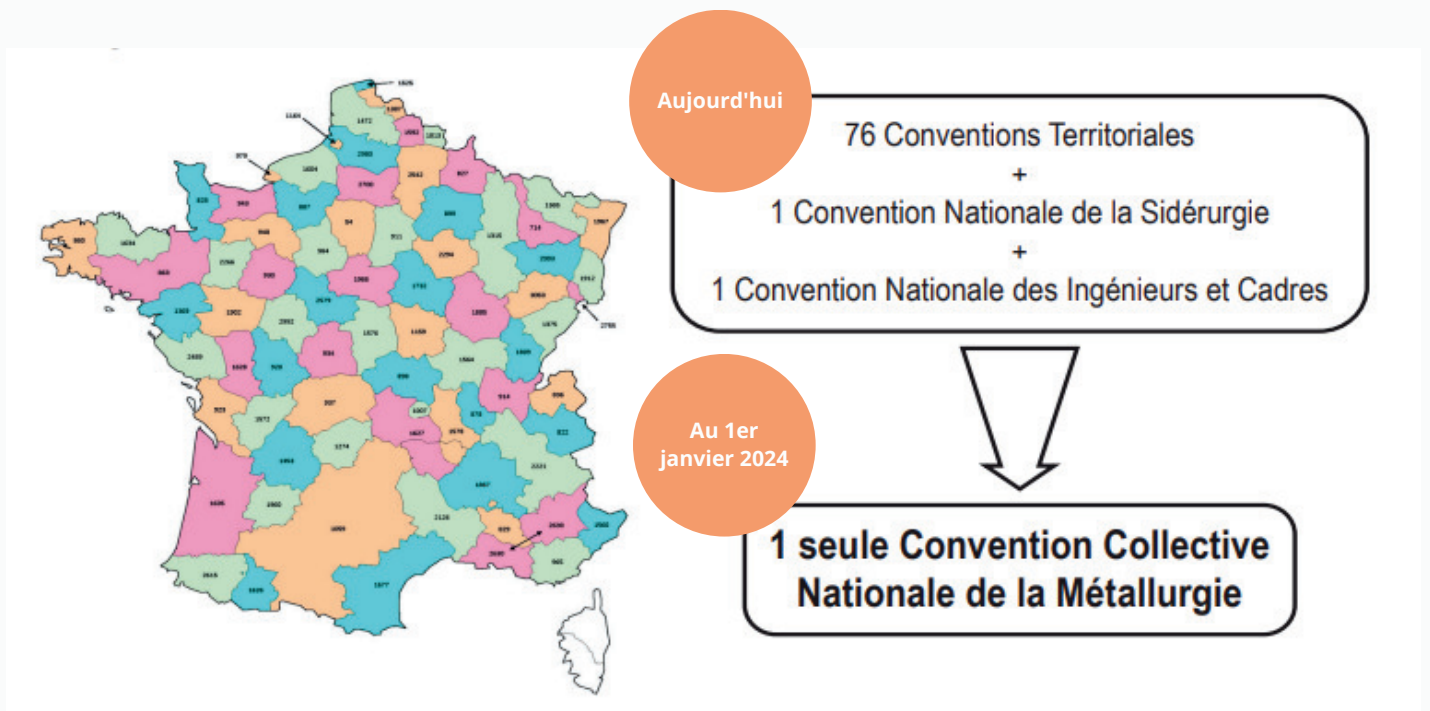
- Pourquoi **FO** s'est lancée dans ce chantier ambitieux ?
- Comment la nouvelle classification tiendra-t-elle compte des diplômes ?
- Y-aura-t-il toujours des ouvriers, des employés, des techniciens et des cadres ?
- Que se passera-t-il en cas de changement ou d'évolution de postes ?

Autant de questions pouvant inquiéter et objets de nombreuses fake news.

Vos élus **FO** ont tous été formés à la compréhension et à l'utilisation de cette nouvelle convention, de cette nouvelle classification des emplois. Posez-leur des questions !

Pourquoi une Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie ?

FO entend que le dispositif conventionnel de la Métallurgie actuel n'est plus adapté. Il doit être modernisé et doit intégrer les évolutions sociétales et légales, tout en demeurant protecteur pour les salariés. Les métiers et les compétences ont évolué, rendant inadaptée la classification actuelle, élaborée il y a 50 ans environ. Actuellement, ce sont 78 conventions collectives qui s'appliquent dans la branche de la Métallurgie. Dans une démarche de simplification, elles seront fusionnées en une seule convention collective nationale et couvrant toutes les catégories professionnelles.



Les négociations sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie se sont déroulées autour de 9 thèmes principaux dont celui fondamental de la méthode d'attribution des coefficients, la classification.



La classification, à quoi ça sert ?

La classification permet de définir une hiérarchie des emplois et d'y associer un coefficient et un salaire minimum.

Important : Elle classe les emplois, et non les salariés.

Une fiche descriptive d'emploi doit être rédigée pour chaque emploi, en français et détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Chaque fiche d'emploi sera cotée par le biais d'une méthode unique et grâce à des outils définis de manière paritaire. Une grille commune permettant de positionner tous les emplois, de l'ouvrier jusqu'au directeur, sera mise en œuvre.

Quels sont les atouts de cette nouvelle classification ?

- Attractivité de la branche Métallurgie : Une meilleure lisibilité des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.
- Simplicité : Une méthodologie faite d'outils et d'étapes qui facilite la démarche globale de classification, et une lecture facile du classement et des niveaux des salaires minimaux conventionnels.
- Équité : Un classement de l'emploi et non du salarié, cela signifie que tous les salariés qui occupent un même emploi, qui réalisent les mêmes tâches et activités, ont la même classification.
- Transparence : Un système dont les règles de fonctionnement sont claires et connues de tous. (la consultation du salarié sur la fiche descriptive de l'emploi, la communication au salarié du classement de son emploi).
- Robustesse : La fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

Quels sont les principes du nouveau système de classification ?

La nouvelle classification sera basée sur une grille et un référentiel unique. La classe d'emploi sera déterminée en se basant sur l'emploi réellement occupé par le salarié. Pour cela, chaque emploi devra obligatoirement être décrit avec précision dans une fiche descriptive d'emploi détaillée, listant les activités et les responsabilités réelles, y compris celles plus transverses, comme correspondant SAP, informatique... L'évaluation des postes se fera sur la base de cette fiche emploi descriptive et de 6 critères classants.

6

critères classants :

- complexité
- connaissances
- autonomie
- contribution (*)
- encadrement/coopération
- communication

(*) : juge les champs d'action, des responsabilités et l'impact de décisions.

Chacun des critères sera évalué à partir de la fiche descriptive d'emploi et fera l'objet d'une note de 1 à 10 points.

En quoi consistent concrètement les 6 critères permettant de coter chaque fiche emploi ?



La complexité de l'activité :

Définition : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine :

- Nature/degré/diversité des difficultés techniques;
- Réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre.



Les connaissances :

Définition : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/ continue ou l'expérience.

Ce critère combine :

- Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi;
- Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.



L'autonomie :

Définition : Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé.

Ce critère combine :

- Périmètre de décision et organisation pour l'élaboration de solutions;
- Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions.



La contribution :

Définition : Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement, nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

Ce critère combine :

- Responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité;
- Périmètre de l'action : champ d'intervention de l'emploi.



L'encadrement-coopération :

Définition : Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

Ce critère combine :

- Encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination;
- Coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique;
- Appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.



La communication :

Définition : Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

Ce critère combine :

- Nature de la communication : comprendre, informer, argumenter, négocier, représenter, susciter l'adhésion;
- Nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité.

Ton emploi, ta cotation Mène le jeu !

NOUVELLE CLASSIFICATION DES MÉTIERS

Cotations Nbre de points	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	
55 à 57	17	I
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

VOUS ÊTES
EN B-4 ?

DANS
L'EAU !



6 à 60
points

F11 - 37 points
Statut cadre
Minimum si bac+5 requis

C6 - 22 points
Minimum si bac+2 requis

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

18
coefficients
(A1 à I18)

E9 - 31 points
Statut cadre
pour la protection sociale



Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie
Degré 10	Conception de programmes/projets/ stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/ moyens avec validation sur demande
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent

Contribution	Encadrement - Coopération	Communication
L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concoctés avec des interlocuteurs à impliquer
L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et de échanges simples

Foire aux questions:

Lors d'un changement de poste, est-il possible d'avoir une baisse de classification et par conséquent une baisse de ma prime d'ancienneté ?

Non, car la nouvelle Convention Collective Nationale prévoit des garanties sur ces deux points et comme dans nos accords actuels, il ne pourra pas y avoir de changement de classification à la baisse lors d'un changement de poste sans le consentement du salarié. En effet, la modification de la classification est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

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 mentionnait l'exigence d'un diplôme. En outre, il est pris en compte dans le critère connaissance du référentiel de classification.

**Comment la cotation d'emploi évoluera-t-elle dans le temps ?
Comment se dérouleront les évolutions de carrière ?**

En vertu de l'article 63.2.3 de la CCN, lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur doit vérifier si la cotation de la fonction s'en trouve affectée et le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

L'article 63.3 de la CCN rappelle que l'entretien professionnel est le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger entre l'employeur et le salarié sur les évolutions possibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

L'article 63.1 de la CCN indique clairement que la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 6315-1 du code du travail. La fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

Dans la nouvelle grille, comment seront classés les ouvriers alors que jusqu'à maintenant leur coefficient pouvait être de 215 points, 240 points ? Ne craignons-nous pas une confusion entre cotation de l'emploi et cotation du salarié ?

Sur la nouvelle grille de classification, les ouvriers seront classés en fonction de la fiche descriptive d'emploi et en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche, par exemple en B 3, C 5. A noter qu'il n'existe pas de grille de transposition entre l'ancienne classification et la nouvelle. De plus, pour un même métier, il est possible d'avoir plusieurs fiches descriptive d'emploi, par exemple : Confirmé, Expert. C'est l'emploi qui est coté et non le ou les salarié(s).

Comment la polyvalence sera-t-elle prise en compte dans la nouvelle classification ?

La rédaction de la fiche descriptive d'emploi devra faire apparaître la polyvalence. Ces fiches doivent correspondre aux missions et aux fonctions réellement exercées par le salarié.

L'obligation relative à toute classification est de classer l'emploi réellement exercé dans l'entreprise. En d'autres termes, l'employeur doit tenir compte de toutes les activités significatives qui sont nécessaires pour tenir l'emploi.

L'ensemble de ces activités significatives devront donc apparaître sur la fiche descriptive de l'emploi.

Quel sera le contingent des heures supplémentaires ?

L'article 99.4 de la Convention Collective Nationale, prévoit un contingent d'heures supplémentaires à 220 heures, 175 heures si le décompte du temps de travail est annualisé. Il pourra être complété par un contingent complémentaire de 80 heures sur deux ans. Sur volontariat du salarié, un contingent de 150 heures sera possible, le refus de ces heures supplémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Comment sera pris en compte la nouvelle classification sur le calcul de la retraite complémentaire ?

Depuis 2019, avec la fusion des régimes AGIRC-ARRCO, le calcul de la retraite se fait sur le salaire brut annuel. Le nouvelle classification ne génère pas de différence sur le calcul. En outre, l'article 62.3 de la CCN prévoit un classement à partir duquel seront repris les anciens articles 4bis et 36 issus de la CCN des ingénieurs et cadres de 1947 : il s'agit du classement C6 et E9.

Le salarié peut-il refuser sa cotation ?

L'article 63.2.1 précise que l'employeur notifie par écrit au salarié le classement de son emploi. Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse.

Le salarié doit être consulté sur la fiche descriptive de son emploi. Il aura la possibilité de demander des explications sur le degré retenu pour chaque critère du référentiel. Cette réponse peut avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur.

En cas de désaccord, les voies de recours sont les mêmes qu'aujourd'hui, soit par le dialogue, la saisine de l'inspecteur du travail et, in fine, la saisine d'une juridiction (CPH) qui a compétence pour ordonner une requalification de la classification.

Quel est l'impact de la Nouvelle Convention Collective sur nos jours de congés supplémentaires ?

Aucune modification ne sera apportée, car FO a réussi à maintenir ces avantages, y compris les congés pour enfants malades ..., grâce à un accord sur les congés spéciaux signé en 2022.

Quelle sera la rémunération des heures supplémentaires ?

L'article 99.2 prévoit une majoration de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les suivantes.

L'article 99.4 prévoit une majoration supplémentaire de 25% pour les heures supplémentaires prises au-delà du contingent annuel.

La nouvelle convention collective pourra-t-elle entraîner une baisse de la rémunération ?

Il a été négocié dans la Nouvelle Convention Collective nationale une garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Cette garantie est l'assurance que chaque salarié de la Métallurgie ne risque pas de voir son salaire diminuer en raison de l'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective au 1er janvier 2024.

Ma prime d'ancienneté sera-t-elle inférieure avec cette nouvelle convention collective nationale ?

En fonction de la nouvelle classification et selon les cas, elle pourra être parfois supérieure et jamais inférieure car la Nouvelle Convention Collective nationale garantit le maintien du montant de la prime d'ancienneté actuelle avec un complément versé si nécessaire. Ce complément figurera à part sur le bulletin de salaire.

Si on me verse une indemnité différentielle en lien avec la garantie individuelle conventionnelle de rémunération, lorsque j'aurai des augmentations de salaires, cette indemnité va-t-elle diminuer ?

En cas d'augmentation de salaire, cette augmentation viendra diminuer ou supprimer le cas échéant l'indemnité différentielle inhérente à la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

La garantie individuelle de rémunération conventionnelle est prévue aux articles 157 à 164 de la CCN. Elle permet de garantir le même niveau de rémunération entre le salaire perçu en 2023 et celui de 2024 après entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Il s'agit d'une garantie conventionnelle plus favorable que la garantie légale.

Plusieurs sujets, comme le forfait jours, le forfait heures, le paiement des heures supplémentaires liées au forfait heures, les cotisations retraites, les statuts du 270 et du 400 ,... seront à l'ordre du jour des négociations avant le 1er janvier. Leur application sera déterminée en fonction des conclusions de ces négociations.



Guide pédagogique paritaire:



Vidéos explicatives:



Principes et architecture



Classifications



Le temps de travail



Vidéos explicatives:



**Santé, Sécurité, Qualité de vie et
Conditions de Travail**



Relations Individuelles de Travail



Protection sociale

Vidéos explicatives:



Dialogue social



Rémunération



Prime Ancienneté



POUR VOUS ACCOMPAGNER

Sur la nouvelle classification:



Frédéric YODER
MACH ONE



Daniel MARQUES
MACH ONE



Y ST LAURENT
GIMONT



Jérôme SARTRE
PERIOLE T15



David CASTAING
GIMONT



Nicolas GALIBERN
MACH ONE



Eric NAVARRO
MONTREDON



Paul RIVIERE
LABEGE



Stéphane TARDIN
GIMONT



Ivan JANEZECK
PERIOLE T15



Chris. MIRGON
GIMONT

Sur la nouvelle convention:



Frédéric MIERES
Diplôme certifiant
IUMM
MACH ONE



J.M. COUGET
Diplôme certifiant
IUMM
MACH ONE



Stéphane FAGET
Diplôme certifiant
IUMM
MACH ONE

Les élus **FO** se sont formés et tiendront des permanences sur site. N'hésitez pas à venir dialoguer avec eux.