



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE : LA METHODE DE CLASSEMENT DES EMPLOIS

Le 27 janvier 2023

Animatrices :
Nathalie Viennot
Marie Hardy



PROGRAMME

La méthode de classement des emplois	
Introduction	3 - 7
Présentation des outils	8 - 11
Présentation des critères classants	12 - 33
Focus Polyvalence / Polycompétence	34 - 36
Le classement de l'emploi	37 - 41
Le classement de l'emploi des alternants	42 - 44
La communication	45- 53
Les autres outils à votre disposition	54 - 58
Pour aller plus loin	59- 65



SYNOPSIS DISPOSITIF CONVENTIONNEL



7 février

Fin des négociations
Signature paritaire de la nouvelle
convention collective

2022

Fin juin 30 septembre

Date limite
de dénonciation des
conventions
territoriales



1^{er} janvier

Entrée en
vigueur par
anticipation :
Protection sociale

2023



1^{er} janvier

Entrée en vigueur de la
totalité de la convention
collective nationale
(et accords autonomes)

2024

FEUILLE DE
ROUTE #1

Négociation de l'épargne salariale

Négociation territoriales en CST

Signature avenant
révision./extinction et
accord autonome
24/06/2022

Remplacement des conventions collectives territoriales
par la convention collective nationale

Toutes
CST avec
socle
commun

FEUILLE DE
ROUTE #2

Phase de déploiement de la nouvelle convention collective nationale dans l'entreprise

1^{er} bulletin de paie
avec nouvelle
classification

La phase de déploiement de la nouvelle classification fait l'objet d'une attention particulière

Date de démarrage au choix de l'entreprise

Principales étapes : Information consultation des IRP
Information des salariés / Description des emplois
Cotation et Classement de l'ensemble des emplois



LES SYSTÈMES DES CLASSIFICATIONS ACTUELS

13 mars 1972

Classification des ingénieurs et cadres (CCN)

Aucun critère classant
La position I = une « garantie » pour les jeunes diplômés (en fonction des diplômes, de l'âge et de l'ancienneté)

- 4 niveaux :
- ✓ Position II
 - ✓ Position III.A
 - ✓ Position III.B
 - ✓ Position III.C

Progressions
Automatiques dans
les PI et PII

21 juillet 1975

Classification des mensuels (accord national)

Première classification en France basée sur des critères classants

5 niveaux, 3 échelons par niveau

À chaque échelon, un coefficient hiérarchique

- 3 filières :
- ✓ Ouvriers
 - ✓ administratifs et techniciens
 - ✓ agents de maîtrise

Des seuils d'accueil

29 janvier 2000

Classification des « transposés »

Echec de la négociation de branche sur la classification

Négociation d'un accord provisoire attribuant la qualité de « cadres » à des « mensuels » pour bénéficier d'une convention de forfait

Introduction de 6 coefficients, 60, 68, 76,80,86,92 parallèlement à la Position I

15 mars 2001

Classification des salariés en alternance

Fondée sur les activités exercées pendant le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Appréciation globale même si activité réduite

3 groupes (1, 2 et 3) en fonction du diplôme préparé



CONSTAT DE DEPART : QU'OBSERVE T'ON DANS LES ENTREPRISES ?

Systeme de
classification ancien,
non adapté aux
besoins actuels et
mal utilisé

Une mauvaise
utilisation des systemes
de classification expose
à des risques de
contentieux individuel
et collectif.



LES GRANDS PRINCIPES DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

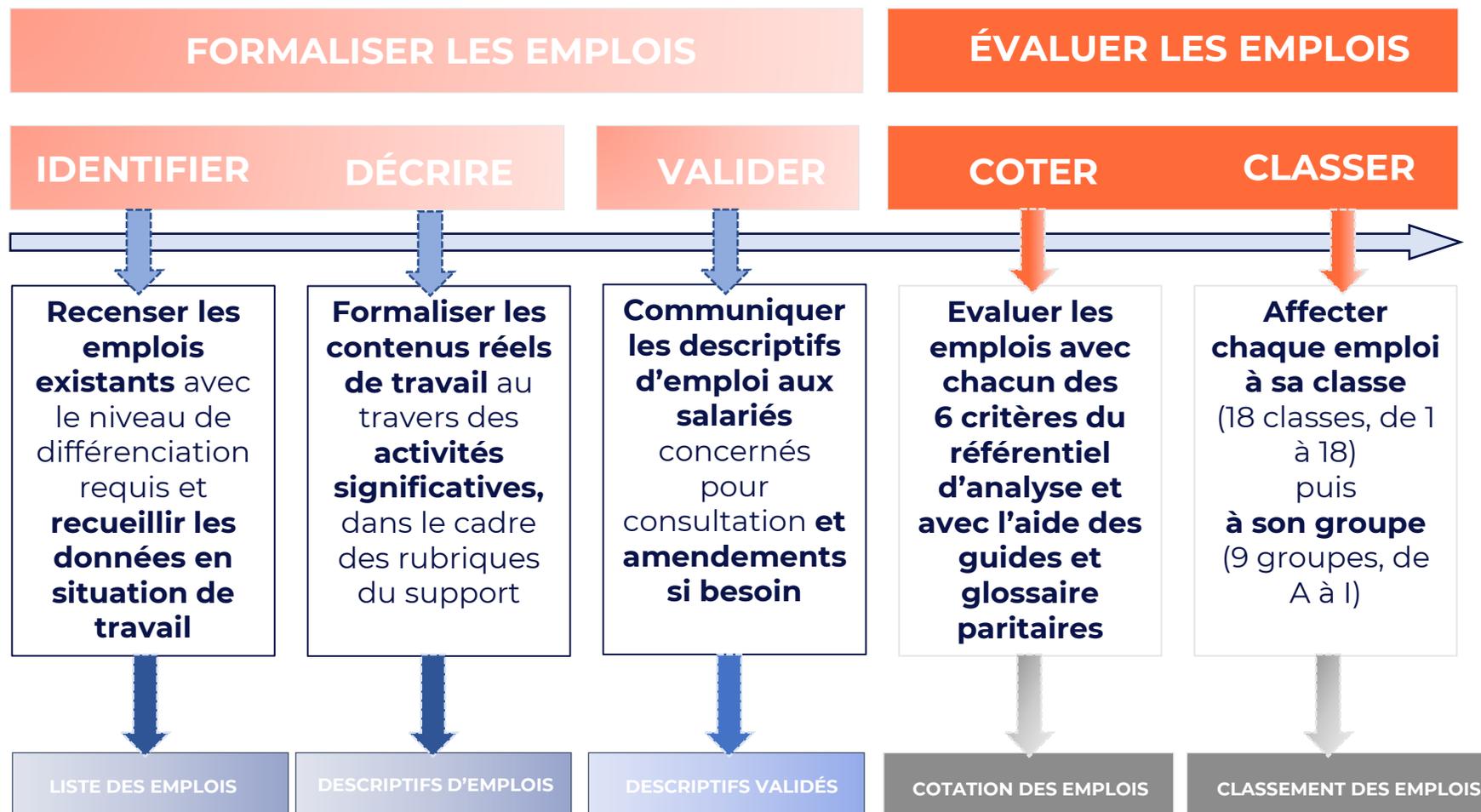
Suppression des seuils d'accueils et des progressions automatiques

Suppression des filières (Ouvriers/Administratifs -Techniciens/Agents de maîtrise)

Un seul référentiel pour tous les emplois (mensuel ou cadre) avec un maintien d'un statut cadre fixé à partir de 37 points, correspondant à la classe 11 du groupe F



LE PROCESSUS DE CLASSIFICATION DANS LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE





PRESENTATION DES OUTILS



PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE ET DES OUTILS ASSOCIÉS

CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET FICHES DESCRIPTIVES

LE RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D'ANALYSE DES EMPLOIS

LA MÉTHODE DE CLASSEMENT

1

DESCRIPTEUR D'EMPLOI : Initialisé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mission(s) (déterminé(s) / livrable) :

Description des activités :

Responsabilité hiérarchique de projet/d'animation :

Modalités de travail internes/externes :

Connaissances professionnelles spécifiques :

Chaque fiche est rédigée en cohérence avec le travail effectué et ce qui est attendu par l'organisation



2

	Compétences	Responsabilités	Modalités de travail	Connaissances	Langues	Autres
Niveau 6
Niveau 5
Niveau 4
Niveau 3
Niveau 2
Niveau 1
Niveau 0

6 critères classants
10 degrés d'exigence

Tous les emplois de la métallurgie sont classés avec le même référentiel

Les critères **sont indépendants**
Ils permettent de distinguer avec finesse les exigences requises pour chaque emploi

Chaque degré d'exigence retenu pour chacun des critères, donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au degré correspondant (entre 1 et 10)

L'addition des points pour les 6 critères donne lieu à la COTATION DE L'EMPLOI (entre 6 et 60 points)



3

Cotations	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

Le classement de l'emploi s'obtient par la consultation du tableau

Le nombre de points obtenus pour l'emploi renvoie à une classe d'emploi et à un groupe d'emploi.

LE CLASSEMENT DE L'EMPLOI est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe dont cet emploi relève



PRESENTATION DU REFERENTIEL

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
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	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
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	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
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	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
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	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
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	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
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	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/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
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	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
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	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
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	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
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	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

TOTAL = xx points



PRESENTATION DE LA GRILLE DE CLASSEMENT

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	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	D
28 à 30	8	
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Cadre



PRESENTATION DES 6 CRITERES CLASSANTS



COMPRENDRE LES 6 CRITÈRES CLASSANTS

Définition et contenu

technicité	COMPLEXITE DE L'ACTIVITE	Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter
	CONNAISSANCES	Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience
responsabilité	AUTONOMIE	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé
	CONTRIBUTION	Impact et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité
Champ relationnel	ENCADREMENT / COOPERATION	Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet
	COMMUNICATION	Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation



PRISE EN MAIN DE L'OUTIL : COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

1^{ER} CRITERE : COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ

Définition issue du glossaire paritaire

Difficulté / technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère
combine



Nature / degré / diversité
des difficultés techniques



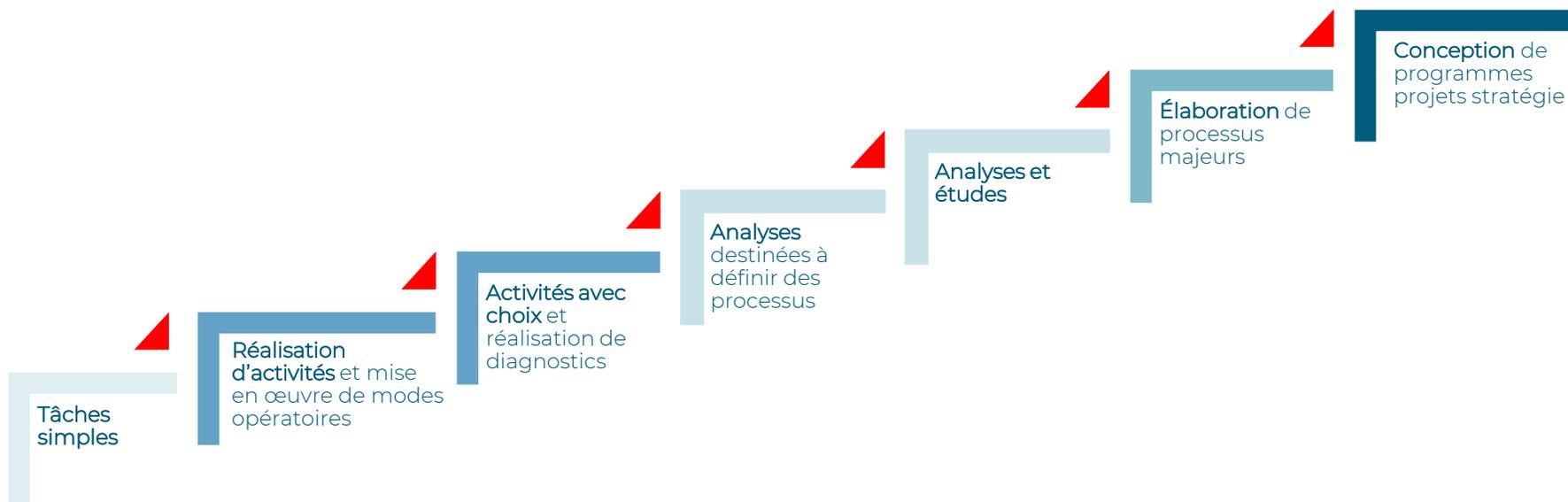
Réponses / solutions / scénarios
à mettre en œuvre



PRISE EN MAIN DE L'OUTIL : COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

1^{ER} CRITERE : COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ

COMPLEXITE DE
L'ACTIVITE
Clef de progression





PRISE EN MAIN DE L'OUTIL : COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

Critères	Complexité de l'activité
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies

Complexité de l'activité :

Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter

Ce critère combine : Nature/degré/diversité des difficultés techniques ainsi que les réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre

Activités : Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle

Modes opératoires : Ensemble d'opérations à suivre en vue de l'obtention du résultat

Activités diversifiées : Activités de nature différente, technique ou professionnelle

Méthodes : Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

Diagnostic : Identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique

Analyse : Raisonnement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constitutifs et à en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels

Etude : Investigation d'un sujet conduisant à une recherche globale et approfondie visant à construire/élaborer/structurer des supports présentant des données complexes et des concepts permettant d'orienter l'action

Techniques : Ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier

Processus : Enchaînement/combinaison/articulation structuré d'étapes pour envisager/traiter une situation/un programme d'ensemble et pour répondre à une mission/un objectif (assurer une fabrication, maintenir les infrastructures et équipements, piloter les flux logistiques, assurer un service après-vente, organiser les achats, structurer une démarche qualité, développer une solution, exploiter les données financières...)

Domaine professionnel (ou domaine) : Filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise

Systèmes/modèles : Dans un environnement global, ensemble de processus combinés



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

2ÈME CRITERE : CONNAISSANCES

Définition issue du glossaire paritaire

Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience

Ce critère
combine



Nature / intensité
Notion
d'approfondissement



Périmètre/étendue
Notion
d'élargissement



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

2ÈME CRITERE : CONNAISSANCES

CONNAISSANCES
Clef de progression

- Nature/intensité - notion d'approfondissement



- Périmètre/étendue – notion d'élargissement





COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

2ÈME CRITÈRE : CONNAISSANCES

Critères	Connaissances
Degré 10	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence
Degré 9	L'emploi nécessite des <i>connaissances hautement spécialisées</i> dans une <i>discipline</i>
Degré 8	L'emploi nécessite des <i>connaissances spécialisées</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances approfondies</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>
Degré 7	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances générales</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>
Degré 6	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>
Degré 5	L'emploi nécessite des <i>connaissances générales</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>
Degré 4	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> théoriques et pratiques
Degré 3	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques
Degré 2	L'emploi nécessite des <i>connaissances élémentaires</i>
Degré 1	L'emploi nécessite des <i>connaissances minimales</i>

Connaissances :

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

Connaissances minimales: De la vie courante

Connaissances élémentaires: Lire/écrire/compter

Connaissances professionnelles: Connaissances techniques spécifiques à un métier

Connaissances générales: Permettant le développement de raisonnements conduisant à formaliser/construire des actions à visée opérationnelle

Connaissances approfondies: Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action

Connaissances spécialisées: Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action

Connaissances hautement spécialisées: Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme

Discipline(s): Champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

Paritaire

Indications spécifiques relatives au critère **connaissances**

- Seule l'analyse de l'emploi tenu permet l'affectation du degré d'exigence pertinent.
- Néanmoins, à titre purement indicatif et uniquement pour le critère « connaissances », un tableau de correspondance permet de rapprocher un niveau de certification requis par l'emploi à un degré d'exigence

Article 61.2 : « La détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissance ».

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes prévu par la nomenclature des niveaux de formation visée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation (abrogé 1 ^{er} janvier 2019)	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	I – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	I – Grade de Master	7 ou plus
6	II – Grade de Licence	6
5	III (BTS, DUT...)	5 ou 6
4	IV (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	V (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

Focus sur le critère connaissance

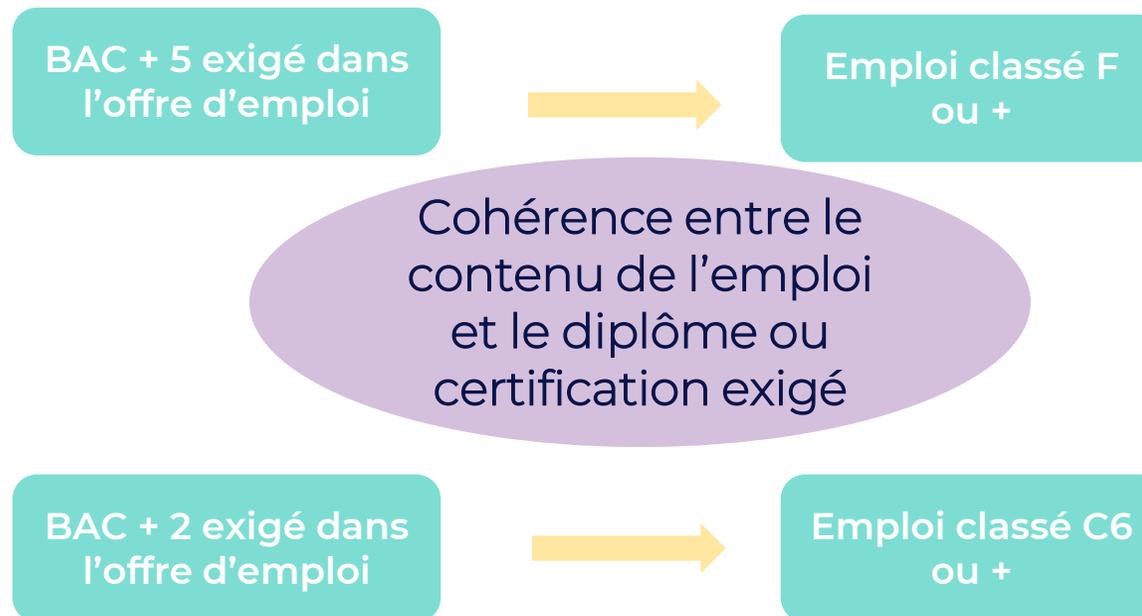
La détention d'un diplôme ne crée pas de droit à un classement minimal

Cependant, si l'employeur exige dans l'offre d'emploi la possession de certains diplômes, il doit alors s'assurer de la cohérence entre son exigence et le contenu réel de l'emploi exercé.

Article
62.5
de l'accord



Points de vigilance





COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

3ÈME CRITERE : AUTONOMIE

Définition issue du glossaire paritaire

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

Ce critère
combine



Latitude d'action,
d'organisation et de décision
pour l'élaboration de
solutions



Nature / type / fréquence
du contrôle des actions
et décisions

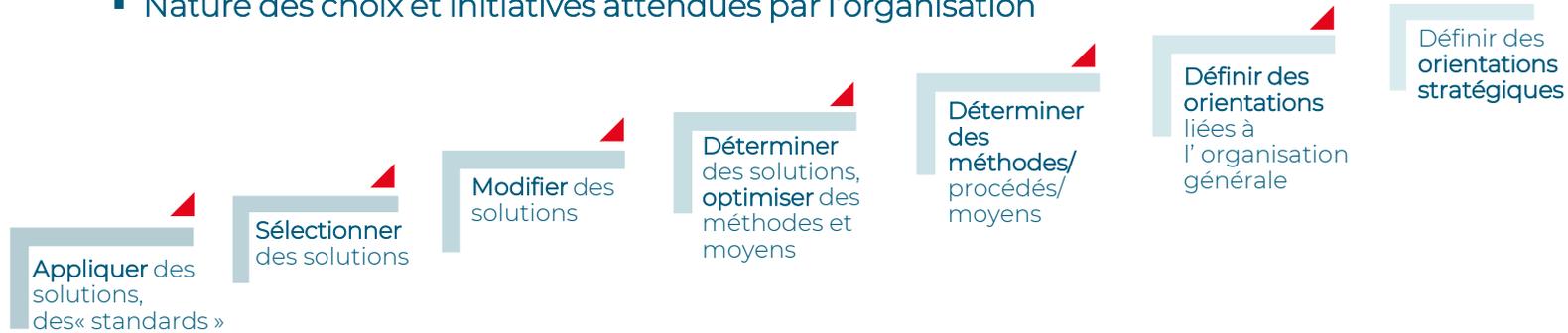


COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

3ÈME CRITÈRE : AUTONOMIE

AUTONOMIE
Clef de progression

- Nature des choix et initiatives attendues par l'organisation



- Nature des contrôles exercés et de la supervision hiérarchique/fonctionnelle





COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

3ÈME CRITÈRE : AUTONOMIE

Critères	Autonomie
Degré 10	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats
Degré 9	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats
Degré 8	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats
Degré 7	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande
Degré 6	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 5	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 4	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
Degré 3	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 2	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 1	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent

Autonomie :

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

Ce critère combine : Latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions ainsi que la Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions

Contrôle: Vérification par un tiers responsable, ou par un système, de la mise en œuvre des opérations, hors situation d'autocontrôle

Contrôle permanent: En continu et à chaque étape

Contrôle fréquent: Souvent et à différentes étapes prédéfinies

Contrôle ponctuel: À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire

Validation: Action visant à approuver l'ensemble d'un processus, mesurer l'avancement d'un projet, confirmer la réalisation d'une mission

Validation sur demande: À l'initiative du titulaire de l'emploi

Validation par les résultats: Par l'atteinte des finalités visées par l'organisation

Solutions identifiées: Réponses connues définies par l'organisation

Méthodes: Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

Procédés: Techniques de transformation de matières/produits/informations en vue d'atteindre un résultat

Orientations: Lignes directrices (techniques / organisationnelles / financières / commerciales / administratives...)

Orientations stratégiques: Orientations qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

4ÈME CRITÈRE : CONTRIBUTION

Définition issue du glossaire paritaire

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
sur lequel s'exerce
l'emploi



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

4^{ÈME} CRITERE : CONTRIBUTION

CONTRIBUTION
clef de progression





COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

4ÈME CRITERE : CONTRIBUTION

Critères	Contribution
Degré 10	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique
Degré 9	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique
Degré 8	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique
Degré 7	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique
Degré 6	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département
Degré 5	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département
Degré 4	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail
Degré 3	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail
Degré 2	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire
Degré 1	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités

Contribution :

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 sur lequel s'exerce l'emploi

Activités: Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif)

Equipe de travail: Collectif de travail constituant une entité cohérente

Transformation: Adaptation/évolution/croissance d'activités, de produits ou de services

Performance: Mobilisation/optimisation des moyens et des ressources de son périmètre en vue d'obtenir le résultat attendu

Entité économique: Renvoie à une logique économique (de type « business unit »/domaine d'activités stratégiques) qui se distingue d'autres logiques organisationnelles (juridique, organigramme hiérarchique...)

Développement: Structuration organisationnelle

Sous-ensemble de l'organisation: Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

5ÈME CRITERE : ENCADREMENT-COOPERATION

Définition issue du glossaire paritaire

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 du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel

Coordination d'activités :

pilotage / organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique

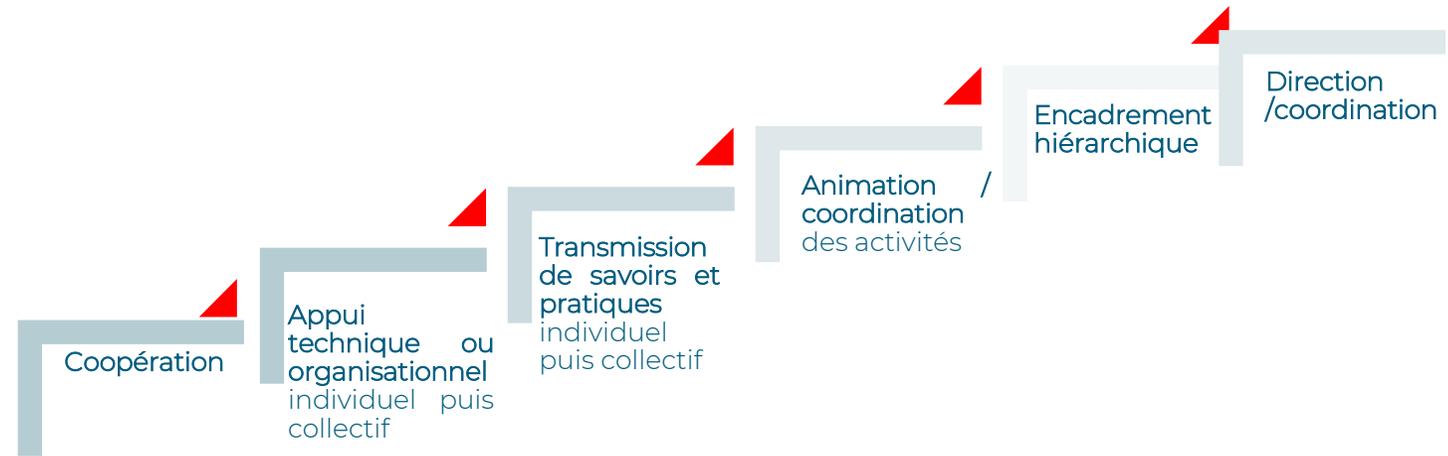
Appui :

soutien / assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

ENCADREMENT -
COOPERATION
Clef de progression





COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

Critères	Encadrement-Coopération
Degré 10	Direction/coordination de la totalité de l'organisation
Degré 9	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation
Degré 8	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens
Degré 7	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens
Degré 6	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées
Degré 5	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques
Degré 4	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
Degré 3	Appui technique/organisationnel individuel
Degré 2	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière
Degré 1	Coopération ponctuelle

Encadrement/Coopération :

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, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel
- **Coordination d'activités** : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
- **Appui** : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

Coopération ponctuelle: Apporter une aide lorsque la situation le nécessite

Coopération régulière: Agir conjointement de manière constante/récurrente

Appui: Soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

Transmission de savoirs et de pratiques: Organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis

Coordination des activités: Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une action dans un cadre délimité

Coordination d'activités diversifiées: Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une mission combinant plusieurs actions/plusieurs types d'acteurs, pluridisciplinaires ou non

Encadrement hiérarchique: Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives...)

Sous-ensemble de l'organisation: Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation



COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

6ÈME CRITÈRE : COMMUNICATION

Définition issue du glossaire paritaire

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

Ce critère combine



Nature de la communication

comprendre, informer, échanger,
dialoguer, transmettre,
argumenter, négocier,
représenter, convaincre, susciter
l'adhésion



Nature des interlocuteurs

internes ou externes,
individuels ou collectifs,
variété, diversité

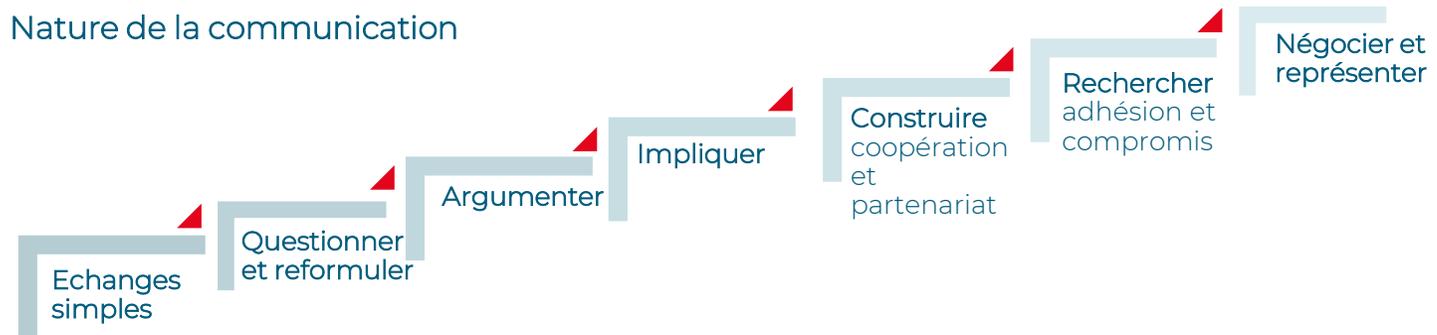


COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

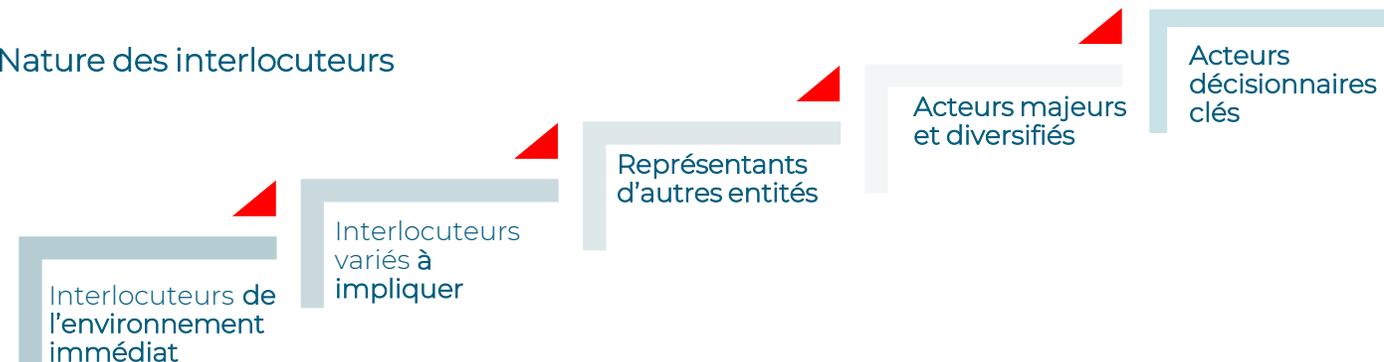
6ÈME CRITERE : COMMUNICATION

COMMUNICATION
Clef de progression

▪ Nature de la communication



▪ Nature des interlocuteurs





COMPRENDRE LES CRITÈRES CLASSANTS

Critères	Communication
Degré 10	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Communication :

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

Ce critère combine :

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

Consignes et échanges simples: Informations précises écrites et/ou orales qui décrivent le travail à réaliser dans des conditions préétablies

Environnement immédiat: Limité aux collègues de l'équipe de travail, aux fonctions support de proximité et à la hiérarchie directe

Ajustement des réponses: Nécessité d'adapter les questionnements/les réponses au contexte

Communication démonstrative: Nécessité d'expliquer/de justifier/d'apporter la preuve

Coopération et partenariat: Mise en place de relations entre structures visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée

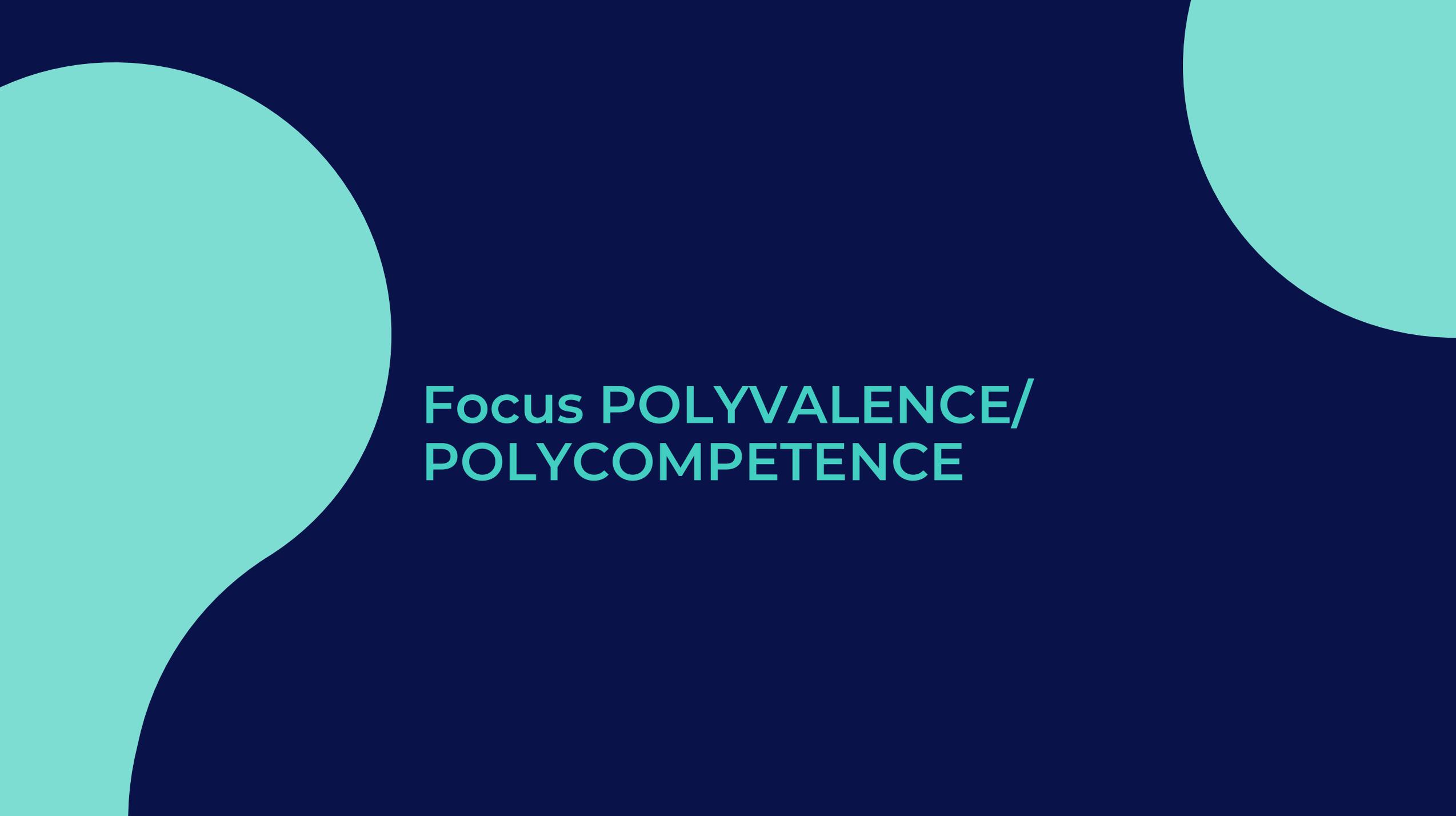
Négociation: Recherche d'un accord qui engage les parties

Négociation complexe: Recherche d'accords multi-acteurs/multi-facteurs/multiculturel dans un périmètre large et sur une période longue

Représentation: S'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation

Acteurs majeurs et diversifiés: Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes

Enjeux stratégiques: De nature à assurer la pérennité de l'organisation



Focus **POLYVALENCE/**
POLYCOMPETENCE



LA POLYVALENCE

Les situations de polyvalence au sein de l'emploi : quelle prise en compte dans la description de l'emploi ?

Des réponses doivent être apportées aux questions suivantes :

- La polyvalence est-elle un choix ponctuel ou durable d'organisation ?
- La polyvalence porte-t-elle sur des activités similaires ou des activités très différentes ?
- La polyvalence porte-t-elle sur des activités, des produits ou des technologies différentes ?
- La polyvalence a-t-elle du sens (est-elle une réalité) dans la structure de vos emplois ?

Le choix vous appartient !

- Dans le cas d'une polyvalence avérée sur plusieurs situations de travail, la description de l'emploi mentionne alors l'ensemble des activités significatives de ces situations de travail
- Cette description doit en outre mentionner, si elles existent, les exigences nécessaires à la combinaison de ces différentes situations de travail



LA POLY COMPÉTENCE

Attention au sens des mots :

1. Il faut distinguer la/les compétence(s) requise(s) par l'emploi de la/les compétence(s) possédée(s) par le salarié
2. Derrière la/les compétence(s) requise(s) pour l'emploi, il y a nécessairement une ou plusieurs activité(s) significative(s)

- Or seules les activités significatives exercées et décrites sont prises en compte pour la cotation de l'emploi (animer une équipe par exemple)
- Les compétences possédées par le salarié ne sont pas l'objet de la cotation de l'emploi (être leader par exemple)



LE CLASSEMENT DE L'EMPLOI



LE POSITIONNEMENT DE L'EMPLOI

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

18 SMH

Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

Cadre 37 points

Accord Salaire Minimum Hiérarchique 01/01/2024

64500
56000
49000
44000
41000
37400
34300
32500
31400
28400
26400
24400
23500
22300
21200
20300
19700
19420

Article 68 de l'accord

Maintien individuel de certaines dispositions spécifiques aux cadres en cas de classement inférieur au groupe F

Article 69 de l'accord

L'attribution du nouveau classement ne peut pour avoir effet de réduire la rémunération totale du salarié



LE POSITIONNEMENT DE L'EMPLOI

- Article 68 : « Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres »

Au 1^{er} janvier 2024, statut non cadre sur les bulletins de paie et référence article 68 ou « groupe fermé »

Statut cadre en vertu de la classification de l'accord national du 13 mars 1972



Perte de la qualité de cadre selon la nouvelle classification
 → Non cadre: Classement inférieur au groupe F
Exemple : E10 avec la SMH s'y rapportant



Maintien du bénéfice de certaines dispositions conventionnelles applicables aux cadres (CF slide suivante) → « Groupe fermé » Article 68

Issues du dispositif applicable au 1^{er} janvier 2024 (absence d'application de l'ancien dispositif conventionnel ingénieur et cadre)

Article 68 de l'accord

Aussi longtemps qu'il tient l'emploi considéré au sein de l'entreprise

OU



Cas des cadres transposés : art 2 de l'accord national du 29 janvier 2000



Autres situations particulières à identifier et anticiper : sur-classement, sous-classement, utilisation de classification « maison »



Clauses « cadre » applicables au « *groupe fermé* »

Article 73 relatif à la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'ancienneté / rupture du contrat

Article 74.2.1 relatif à la durée de préavis de démission

Article 75.2.1 relatif à la durée de préavis du licenciement

Article 75.3 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement (ou L1234-9 CT ou article 75.3.1.1 et 75.3.1.2 si plus favorable)

Article 84 relatif à l'incidence de la maladie sur le droit à congé payé

Article 91.1 relatif à l'indemnisation complémentaire des absences pour maladie et accident

Titre 12 sur les conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité



LE POSITIONNEMENT DE L'EMPLOI

Les incidences en matière de prévoyance

Cadre

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	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Article
62.3
de l'accord

Art 2.1 ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance décès incapacité invalidité des cadres "ex art. 4 "

Art 2.2 ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance décès incapacité invalidité des cadres "ex 4 Bis" dit "assimilés cadres"

Cotisation APEC

Ex art 36 de la convention AGIRC du 14 mars 1947



LE CLASSEMENT DE L'EMPLOI DES ALTERNANTS



LE POSITIONNEMENT DE L'EMPLOI : LES ALTERNANTS

Exemples de diplômes*	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

Article
62.4
de l'accord

Exécution en partie, ou de façon occasionnelle, ou en totalité d'activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant du/des groupes(s)



Contrats en alternance : calcul de de la RAG

A quel moment ?

A la fin de chaque année civile ou au moment du terme ou de la rupture du contrat, l'employeur vérifie que la rémunération annuelle versée à l'alternant est au moins égale à la RAG : le cas échéant, il verse un complément différentiel

Quels éléments prendre en compte pour déterminer la rémunération versée ?

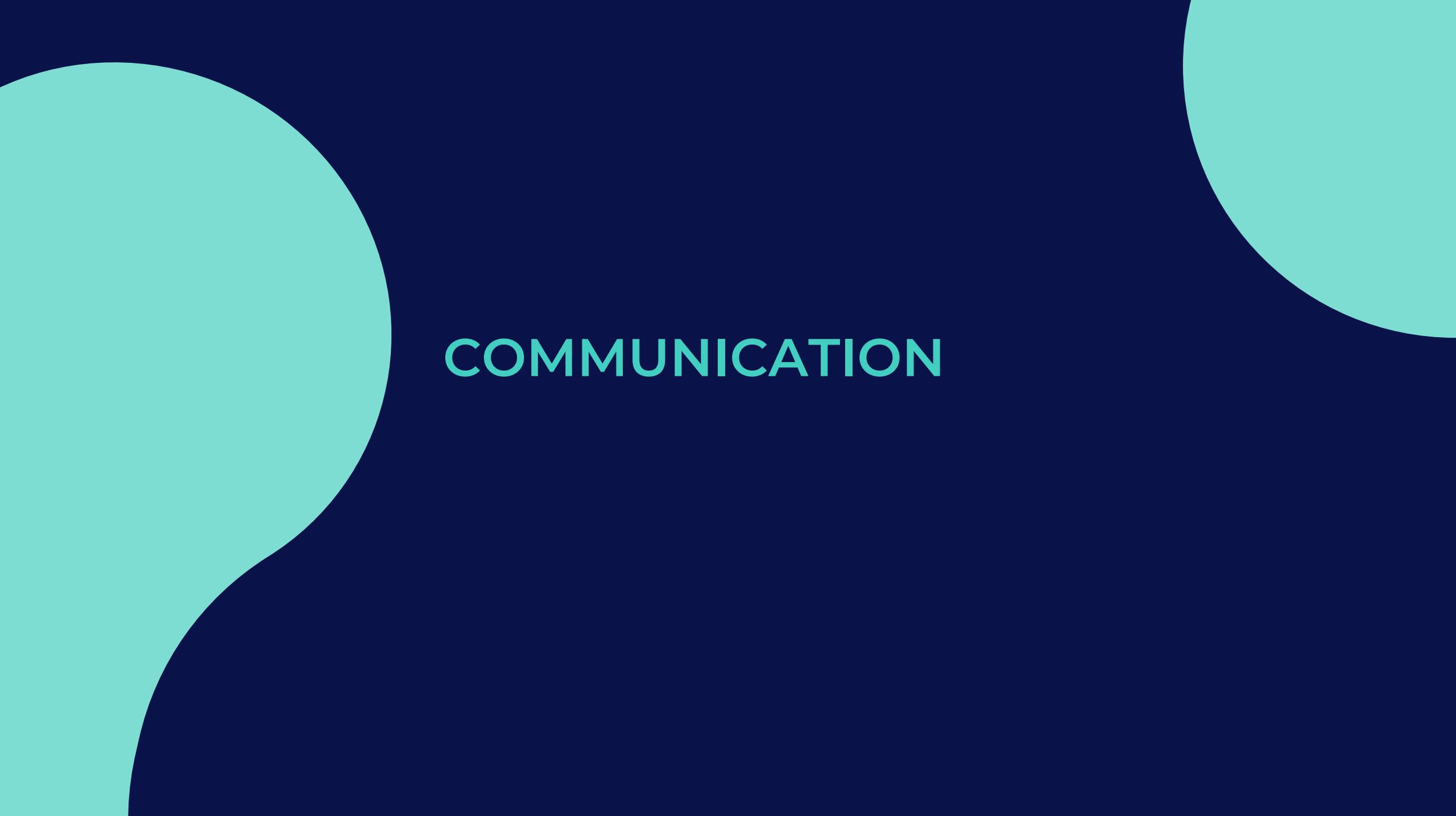
Éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale (à l'exception d'éléments visés à l'article 152.2.2)

Comment est déterminé le montant de la RAG ?

Le montant de la RAG applicable est déterminé en fonction du classement de l'alternant

- **Alternant classé en famille 1** : la RAG est calculée en appliquant à la valeur du SMH groupe A - classe 1 (19420 € à date) le % du SMIC applicable
- **Alternant classé en famille 2** : application à la valeur du SMH groupe A – classe 2 (19700 € à date) le % du SMIC applicable
- **Alternant classé en famille 3** : application à la valeur du SMH groupe B – classe 3 (20300 € à date) le % du SMIC applicable
- **Alternant classé en famille 4** : application à la valeur du SMH groupe B – classe 4 (21200 € à date) le % du SMIC applicable

Article
152.2
de l'accord



COMMUNICATION



LA COMMUNICATION AUPRÈS DES SALARIÉS

Phase de déploiement:

A compter de la signature du dispositif national et jusqu'au 31 décembre 2023

1. Information aux salariés et au CSE

2. Transmission de la fiche descriptive d'emploi au salarié

3. Communication par écrit aux salariés du classement de l'emploi

Janvier 2024:
mention sur bulletin de paye du nouveau classement



1. INFORMATION AUX SALARIES ET AU CSE



Article
63,3
de l'accord

INFORMATION DES SALARIES du futur système applicable = L'objectif est d'avoir une communication transparente sur ce nouvel outil de classement.

L'enjeu est de bien faire comprendre aux salariés que le classement est uniquement un indicateur lié à l'emploi et non pas un élément individuel affecté au salarié



INFORMATION – CONSULTATION DU CSE – FOCUS ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

Contenu de l'information à remettre au CSE pour sa consultation :
(informations sincères et utiles permettant de faire courir le délai de consultation)



Implications et conséquences du changement de classification pour l'entreprise
→ répondre aux questions suivantes :

- Qu'est ce qu'une classification ?
- Comment fonctionne la nouvelle classification ?
- Quelles sont les implications du changement de classification ?



Mise en place de la stratégie opérationnelle que l'entreprise entend mettre en place → répondre aux questions suivantes : **QUI QUAND COMMENT** concernant :

- Les fiches descriptives d'emploi
- La cotation des emplois

Entrée en vigueur de la nouvelle classification dans l'entreprise



Communication a minima de :

- la nouvelle convention collective entière**
- le guide paritaire**



FICHE EMPLOI

- **QUI** : Direction seule, ou association CSE etc
- **COMMENT** : outils de l'entreprise, rédaction collégiale ?
- **QUAND** : calendrier pour cette étape

COTATION EMPLOI

- **QUI** : Direction seule, comité, composition ...
- **COMMENT** : en cas de comité, fonctionnement ? Cas de la contestation du salarié
- **QUAND** : calendrier



TRANSMISSION DE LA FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI AUX SALARIÉS

Formalisation du travail convenu : communication de la fiche descriptive

Article 63.1 al.1 de l'accord

Obligation préalable à la cotation de l'emploi = élaboration de la fiche emploi

Obligation de l'employeur :
« Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe »

L'employeur transmet la fiche descriptive d'emploi par tout moyen

Oblig. conv. Article 63.1

Possibilité pour le salarié de formuler des observations (activités, niveau de responsabilité...)

L'employeur n'est pas tenu d'y apporter des modifications SAUF si fiche descriptive d'emploi non conforme au travail convenu

Risque contentieux



TRANSMISSION DE LA FICHE DESCRIPTIVE D'EMPLOI AUX SALARIÉS

La fiche descriptive d'emploi n'est pas un élément contractuel

- La fiche descriptive d'emploi n'est pas un élément contractuel
 - Ne pas l'annexer au contrat de travail
 - Ne pas la signer
- Vigilance : conserver une preuve de la remise en main propre (notamment les certifications qualité)



Que se passe-t-il si celle-ci a été contractualisée ?

- Nécessité de « dé-contractualiser » l'ancienne fiche descriptive d'emploi sans contractualiser la nouvelle fiche descriptive d'emploi
- La communication de la nouvelle fiche descriptive d'emploi annule les dispositions antérieures portant sur le même objet, et la nouvelle fiche est remise pour information



COMMUNICATION DU CLASSEMENT DE L'EMPLOI

CF exemple
de modèle de
courrier
d'information
de
classement
de l'emploi

Délai d'un mois

Délai d'un mois

L'employeur notifie
par écrit, à chaque
salarié, le classement
de son emploi

Le salarié peut adresser
à son employeur une
demande d'explications
concernant le
classement retenu

L'employeur indique au
salarié, *par tout moyen*,
le degré retenu pour
chaque critère classant
du référentiel d'analyse

Oblig.
conv.
Article
63.2.1

Le nouveau classement ne nécessite pas la signature d'un avenant
Son application effective n'est pas suspendue par la demande d'explication du salarié

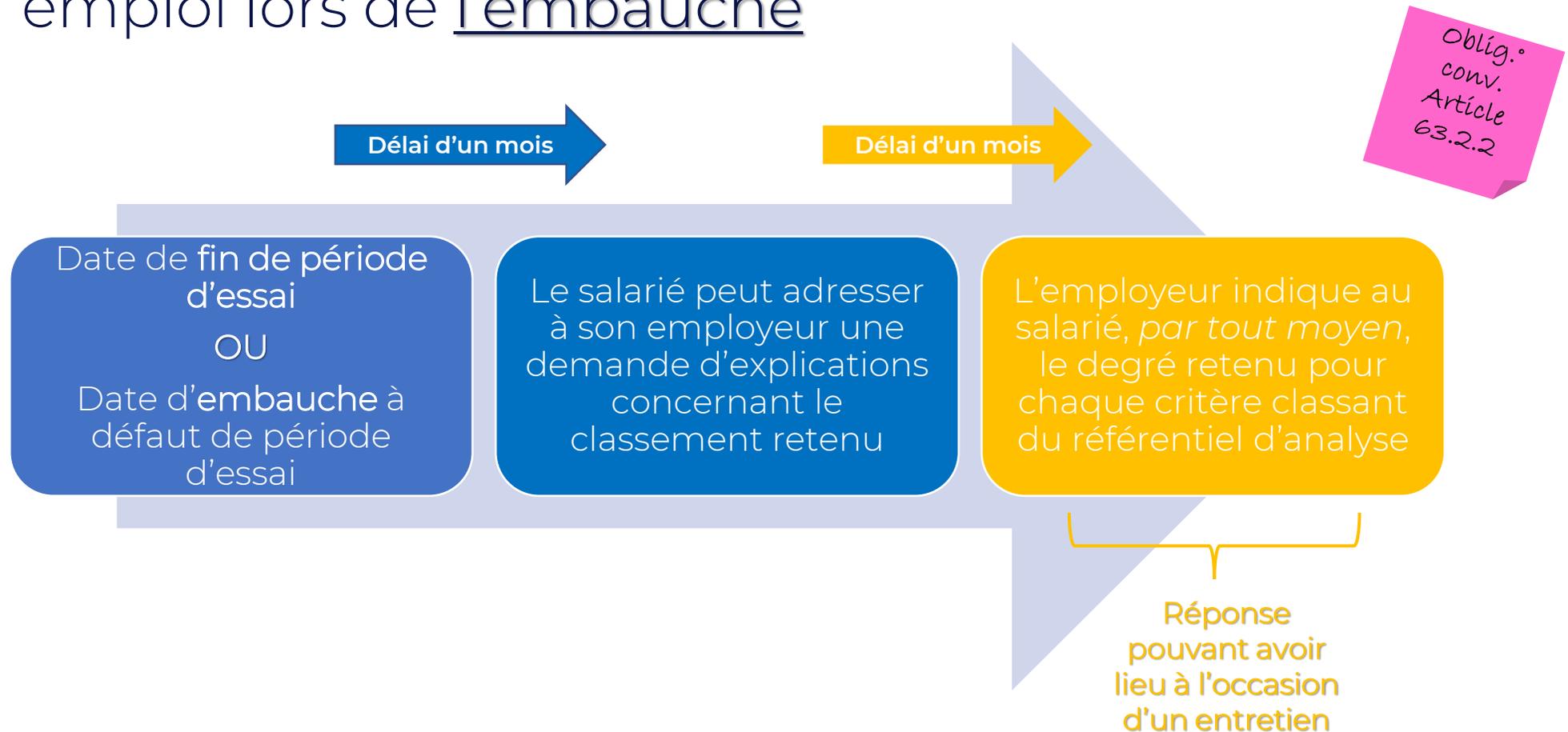
Réponse
pouvant avoir
lieu à l'occasion
d'un entretien





COMMUNICATION DU CLASSEMENT DE L'EMPLOI

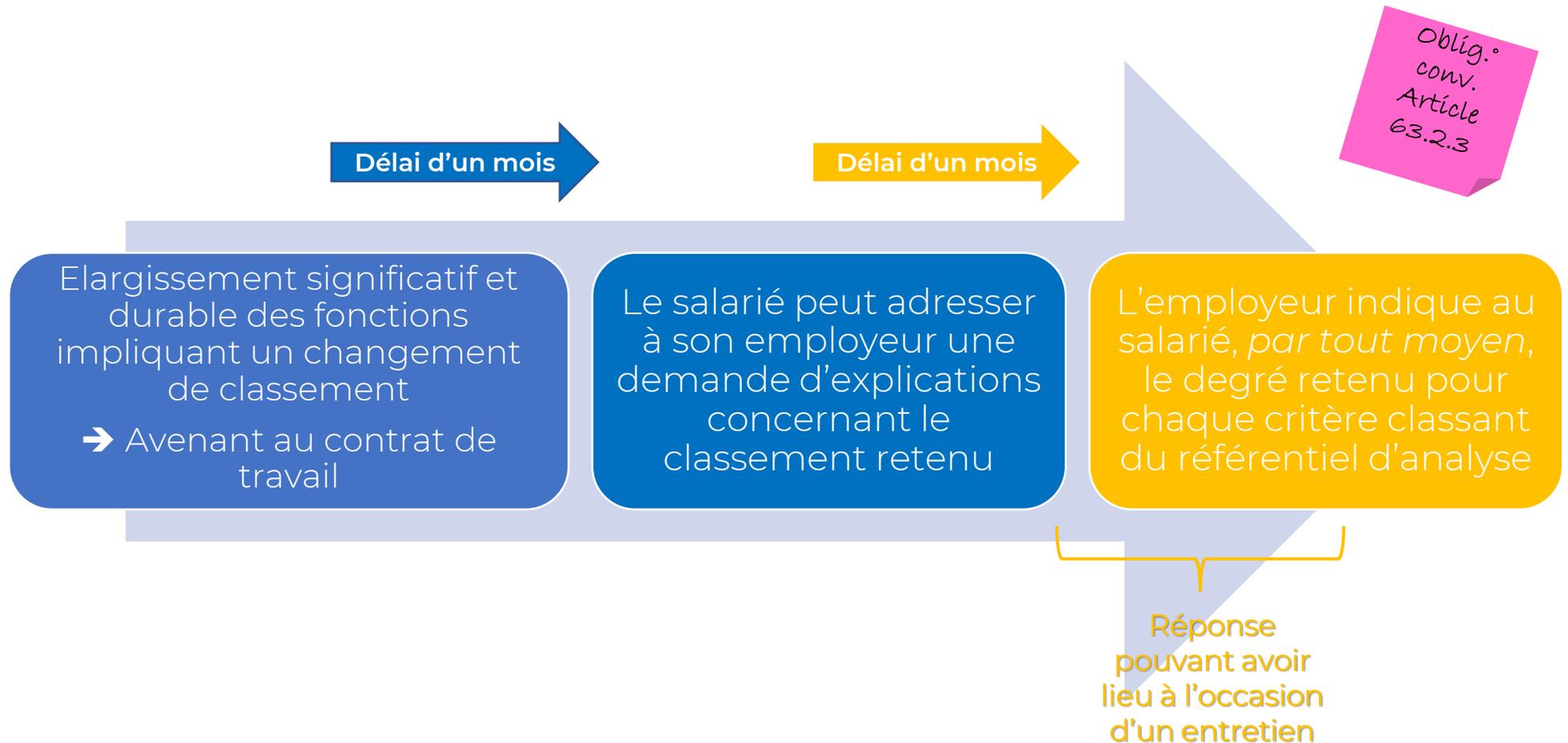
- Communication au salarié du classement de son emploi lors de l'embauche





COMMUNICATION DU CLASSEMENT DE L'EMPLOI

- Elargissement de la fonction en cours de contrat





**OUTILS A VOTRE
DISPOSITION**



AUTRES OUTILS A VOTRE DISPOSITION

Site UIMM 35-56: www.uimm35-56.com



Promouvoir
l'industrie

Accompagner le
dirigeant

Accompagner
l'entreprise

Défendre vos
intérêts

Actualités

Agendas

Contact

Adhérer



NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Accueil > Nouvelle Convention Collective

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

Déploiement de la nouvelle convention collective :

- [Tableau de classement](#)
- [Glossaire](#)
- [Référentiel d'analyse](#)
- [Guide d'analyse des critères classants](#)
- [Guide pédagogique paritaire](#)

Vidéos

- [Convention collective de la métallurgie, un nouvel élan pour l'industrie](#)
- [Présentation globale du dispositif conventionnel](#)
- [Principes généraux de la classification](#)
- [Intérêt de la classification](#)
- [Méthode de cotation](#)



AUTRES OUTILS A VOTRE DISPOSITION

Site « paritaire » : www.convention-collective-branche-metallurgie.fr

Une nouvelle convention collective pour la branche métallurgie

Bienvenue sur le site paritaire de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Géré par les organisations syndicales et patronales signataires, il permet d'accéder au texte de la nouvelle convention collective qui sera applicable au 1er janvier 2024 et à plusieurs ressources utiles pour comprendre et mettre en œuvre la future classification des emplois.

**Ce site est mis à jour régulièrement.
N'hésitez pas à revenir le consulter.**

Le texte et les accords



AUTRES OUTILS A VOTRE DISPOSITION



Le CCPM (certificat de compétences professionnelles de la métallurgie) « Classification »

Objectifs :

- Attester des connaissances de la classification résultant de la convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit.
- Avoir une plus grande légitimité pour former vos collaborateurs à la classification
- Avoir le même langage et les mêmes outils pour déployer ce nouveau système

Le prérequis pour passer l'épreuve :

- Avoir suivi la formation « de la description des emplois à la classification » et réaliser quelques exercices de cotation (atelier de cotation)
- Ou avoir bénéficié d'un accompagnement en intra lié à la classification



AUTRES OUTILS A VOTRE DISPOSITION

Ce CCPM est constitué de 4 compétences qui devront être validées par un QCM de 6 à 8 questions et de 1 à 2 études de cas.



**Inscriptions
après de
l'UIMM 35-56**



**2 heures
d'épreuve**



**QCM et étude
de cas sur poste
informatique**



**125 € par
certification**

Lieu de l'épreuve : dans nos locaux ou possibilité de faire en intra, si plusieurs participants



POUR ALLER PLUS LOIN



DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE



Formations classification

- Lorient (9/02/2023)
- Rennes (20/03/2023)
- Rennes (07/04/2023)
- Lorient (23/05/2023)
- Rennes (13/06/2023)

Plus d'informations & inscription

Isabelle DURAND

Assistante projet développement des compétences

i.durand@via-industries.fr

[09 71 00 99 53](tel:0971009953)



VIA Industries

Expert-conseil pour le développement
des industries



DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Ateliers classification (1/2 journée)

RENNES

- 27 Janvier
- 31 Mars
- 05 Mai
- 20 Juin
- 21 Septembre
- 13 Octobre
- 17 Novembre

LORIENT

- 10 Mars
- 01 Juin
- 06 Octobre



DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

- Les vendredis conventionnels (1/2) (webinaire de 9h00 à 10h00)
- 03/02 : « Ancienneté vie du contrat/rupture du contrat »
- 10/02 : « période d'essai »
- 03/03 : « Rémunération : SMH + prime d'ancienneté »
- 10/03 : « Rémunération : Garantie conventionnelle individuelle de rémunération »
- 17/03 : « Rémunération : Temps d'habillage + temps d'astreinte + contreparties à certaines organisations du travail »
- 24/03 : « Suspension du contrat de travail maladie et accident »
- 31/03 : « Congés payés et congés exceptionnels »

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

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



DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

- Les vendredis conventionnels (2/2) (webinaire de 9h00 à 10h00)
- 07/04 : « Suspension du contrat de travail parentalité et autres suspension »
- 14/04 : « Durées maximales de travail/minimales de repos + contingent annuel d'HS + RCR »
- 05/05 : « FJ et FH sur l'année + cadres dirigeants »
- 12/05 : « FJ et FH sur l'année + cadres dirigeants »
- 26/05 : « Travail en continu + équipes de suppléance »
- 02/06 : « le travail de nuit »
- 09/06 : « Décompte pluri-annuel du temps de travail »
- 16/06 : « Temps partiel »
- 23/06 : « Les contrat d'alternance »
- 08/09 : « Rupture du contrat de travail- la démission »

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.



DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

- La trilogie élargie (webinaire de 9h00 à 11h00)

- 15/06 : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie / relations individuelles : comparaison entre les dispositions actuelles et les disposition applicables au 1er janvier 2024
- 30/06 : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie / la classification : les fondamentaux du future dispositif qui sera applicable au 1er janvier prochain
- 04/07 : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie /Rémunération : comparaison entre les dispositions actuelles et les dispositions applicables au 1er janvier 2024
- 12/09 : Anticiper l'entrée en vigueur de la future Convention collective de la métallurgie /Durée du travail : comparaison entre les dispositions actuelles et les dispositions applicables au 1er janvier 2024

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.

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



DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

- [La Synthèse pour les TPE et PME \(webinaire de 9h00 à 11h00\)](#)
- 20/10 : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Classification
- 17/11 : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Relations individuelles
- 24/11 : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Rémunération
- 01/12 : CCN M présentation synthétique spéciale TPE -PME Durée du travail

Ensemble, donnons
un nouvel élan à l'industrie.



Merci de votre attention