



# Convention collective nationale

# Rappel des thèmes



# La Convention collective nationale



## Quels impacts dans les entreprises :

- ✓ **CCN reste supplétive sauf pour Classification, Rému mini et prévoyance.**
- ✓ **Les accords d'entreprises mieux disant n'ont légalement pas vocation à disparaître.**
- ✓ **Toutefois il peut y avoir la volonté des entreprises de réviser leur statut social et de remettre en cause les accords existants.**
- ✓ **Si dénonciation des accords, il doit y avoir une renégociation et ils continuent de s'appliquer pendant 15 mois si un accord de substitution n'est pas conclu.**
- ✓ **La Garantie de maintien de salaire va avoir des conséquences sur les accords de prévoyance. Les prestations minimales sont aussi à regarder.**

# La Convention collective nationale



**Les points forts de cette nouvelle convention sont :**

- ✓ **Des classifications rénovées qui permettent de prendre en compte la diversité des emplois de la métallurgie et l'ensemble des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi.**
- ✓ **Des rémunérations minimales garanties améliorées pour plus de 75 % des salariés couverts.**
- ✓ **En cas d'absence maladie, l'amélioration de la durée du maintien de salaire à 100 % pour près d'un million de salariés.**
- ✓ **La création d'un régime de branche de protection sociale complémentaire, une couverture des risques incapacité, invalidité et décès pour tous les salariés dès janvier 2023 ;**
- ✓ **La création d'un Observatoire de branche sur la santé et la qualité de vie au travail.**

# La Convention collective nationale



## Des nouveaux droits :

- ✓ **Habillage/déshabillage.**
- ✓ **Astreinte.**
- ✓ **Compensation des déplacement sur jour de repos des forfaits.**
- ✓ **Temps de déplacement des itinérants.**

## Les contre parties:

- ✓ **Un quota d'heures supplémentaires imposables augmenté.**
- ✓ **Une plus grande flexibilité du travail .**
- ✓ **Des règles modifiées sur le licenciement dans le cadre des arrêts maladies.**
- ✓ **L'abandon de l'évolution automatique dans la classification des I&C**

## Les TOTEMS conservés:

- ✓ **Le paiement des jours de carence.**
- ✓ **La prime d'ancienneté pour les non cadres**

# Les classifications

2

Classification

- ✓ **Nouveau système transparent, cohérent et non discriminant.**
- ✓ **L'implication des salariés dans la description du contenu de leur emploi.**
- ✓ **Une description écrite de chaque emploi;**
- ✓ **La reconnaissance de toutes les compétences mises en œuvre;**
- ✓ **La reconnaissance des compétences acquises;**
- ✓ **La révision régulière de la description des emplois.**
- ✓ **Pas de baisse du coefficient ou du salaire;**
- ✓ **La prise en compte des nouvelles compétences acquises;**

# Les classifications



NON CADRES (ANB 1975)					CADRES (CCN 1972)			
Niveau	Echelon	Coefficient			Position et coefficient			
		Ouvriers	Administratifs Techniciens	Agents de maîtrise				
I	1	140 O1	140		I	60		
	2	145 O2	145			68		
	3	155 O3	155			76		
II	1	170 P1	170			II	80	
	2		180				86	
	3	190 P2	190				92	
III	1	215 P3	215	215 AM1			III A	100
	2		225					108
	3	240 TA.1	240	240 AM2				114
IV	1	255 TA2	255	255 AM3	III B			120
	2	270 TA3	270					125
	3	285 TA4	285	285 AM4				130
V	1		305	305 AM5		III C		135
	2		335	335 AM6				180
	3		365	365 AM7				240

(1) Coefficient minimum pour le forfait en heures  
 (2) Coefficient minimum pour les forfaits en jour ou sans référence horaire

# Les classifications

2

Classification

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



# Les classifications

**2**  
Classification

Cotation obtenue  
précédemment

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

Cadres

Non cadres

2

Classification

✓ **Pour la mise en œuvre:**

✓ **Formation FGMM CFDT « Ateliers classification »**

✓ **Guide pédagogique partitaire**

✓ **Version PDF**

✓ **Version électronique**

**[www.convention-collective-branche-metallurgie.fr](http://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr)**

# Le principal Thème par thème

3

Temps de  
travail

- ✓ **Maintien Heures Supplémentaires à 220H ou 175H si annualisation;**
- ✓ **Quota de 80H activable un an sur deux;**
- ✓ **Limitation hebdo à 44H sur 12 semaines et 42H sur 24 semaines.**
- ✓ **Prise en compte des temps d'habillage et déshabillage.**
- ✓ **Compensation des astreintes;**
- ✓ **Prise en compte des temps de déplacement;**
- ✓ **Compensation déplacement des forfaits jours sur temps de repos.**
- ✓ **Temps de déplacement des itinérants indemnisé;**

# Le principal Thème par thème

4

Santé/  
Conditions  
de travail

- ✓ **La prise en compte de la QVT et de la notion de «dialogue actif » prônée par la FGMM.**
- ✓ **Création d'une instance paritaire de branche;**
- ✓ **Prise en compte des Représentants de Proximité ;**
- ✓ **Actions spécifiques de nature à favoriser le collectif de travail et la santé.**
- ✓ **Des compléments sur la prévention des risques comme la prise en compte de l'exposition aux nanomatériaux, la prise en compte des RPS.**
- ✓ **L'entretien des vêtements de travail et EPI si ils nécessitent des procédés de lavage spécifiques pour éliminer les substances.**

# Le principal Thème par thème

5

Relations  
individuelles  
de travail

- ✓ **Les périodes d'essai;**
- ✓ **Mobilité géographique;**
- ✓ **Reclassement pour inaptitude;**
- ✓ **Licenciement d'un salarié en maladie;**
- ✓ **Congés liés à la parentalité;**
- ✓ **Les congés pour événements familiaux;**
- ✓ **Les congés ancienneté;**
- ✓ **La rupture du contrat de travail;**
- ✓ **La clause de non concurrence;**

# Le principal Thème par thème

7

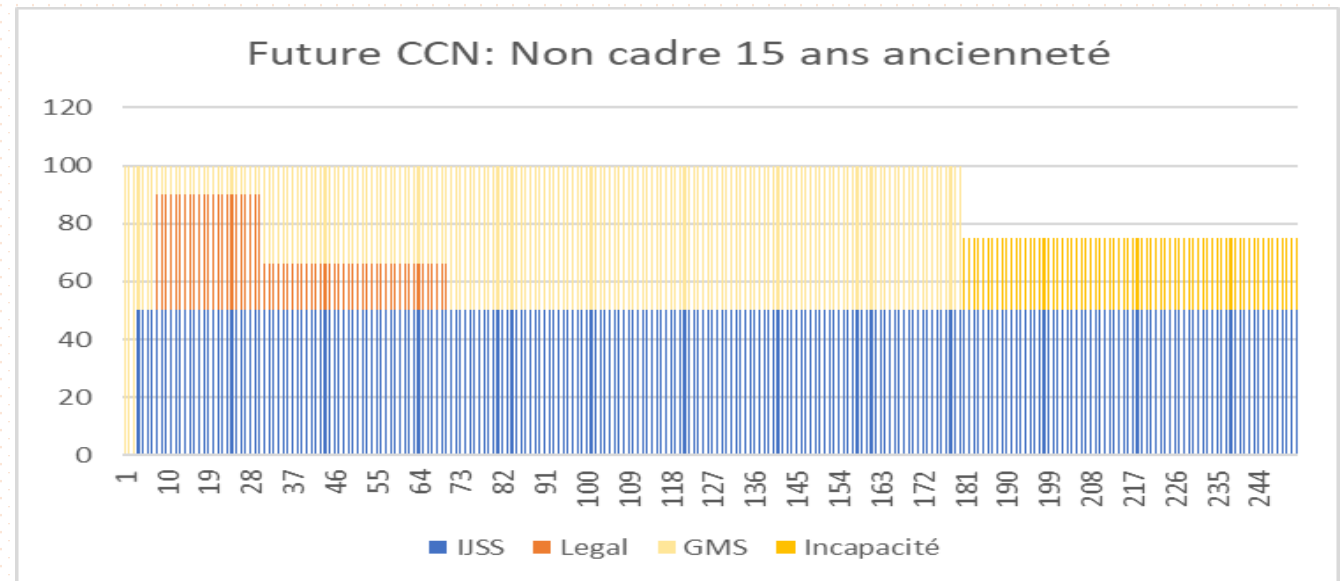
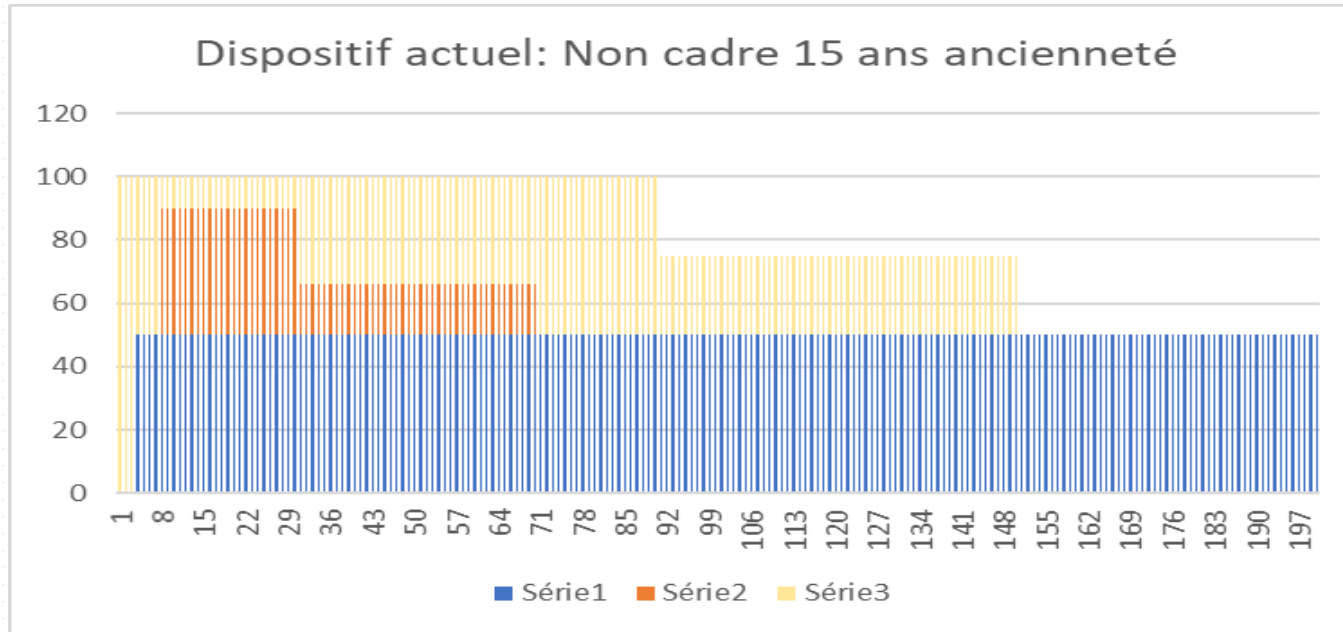
Protection  
sociale

- ✓ **Maintien de la prise en charge des jours de carence**
- ✓ **Augmentation de la GMS 100% Employeur**
- ✓ **Complémentaire santé de branche obligatoire supérieur au 100% santé**
- ✓ **Couverture des risques incapacité, invalidité, décès pour tous les salariés**
  - ✓ **DC 100%, Incap 75%, Inval 70% pour les non cadres;**
  - ✓ **DC 200%, Incap 75%, Inval 75% pour les cadres;**
- ✓ **Mise en place d'un degré élevé de solidarité pour des actions de branche**

# Indemnisation des absences maladie

7

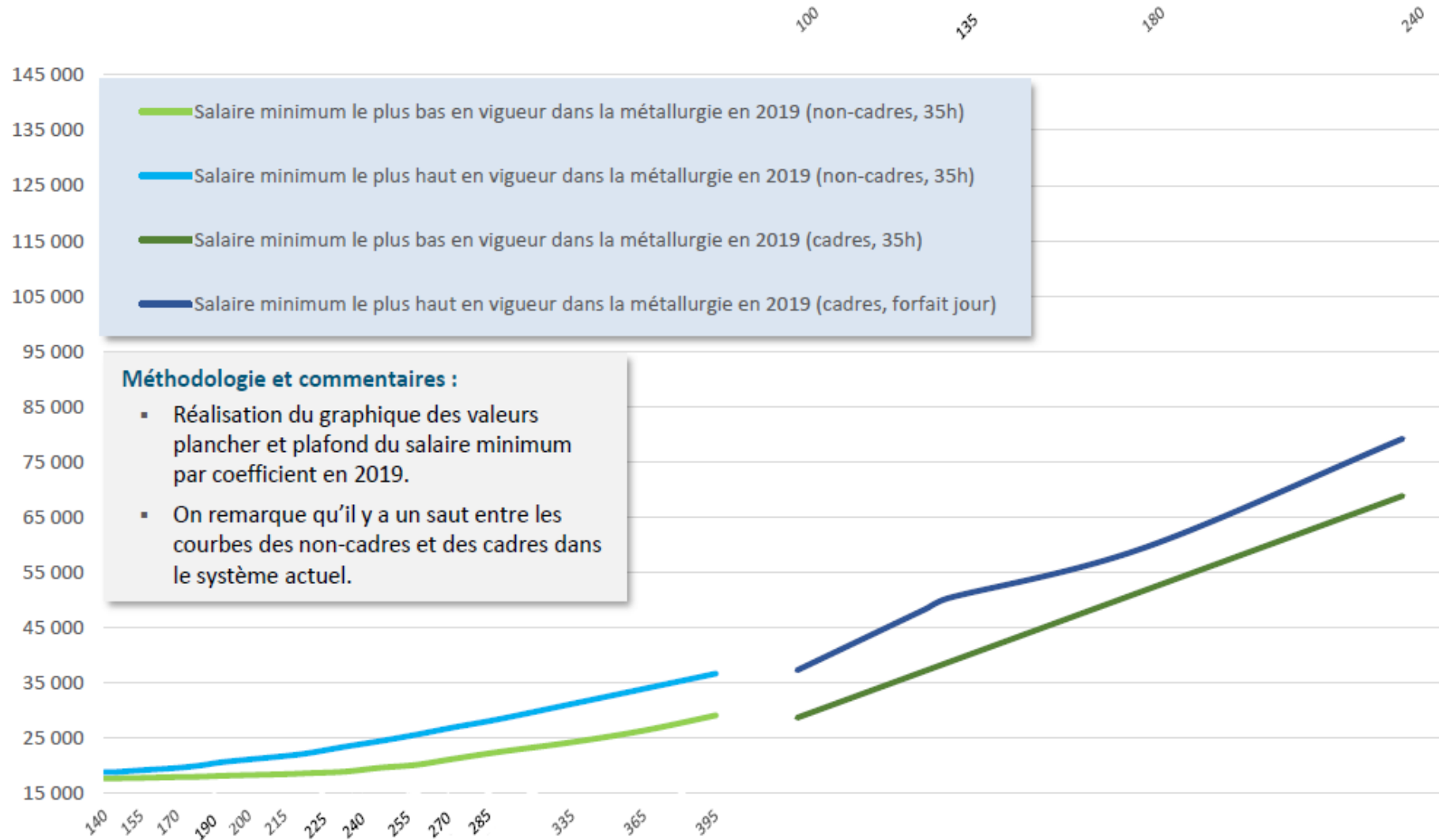
Protection sociale



# Salaire minimum hiérarchique

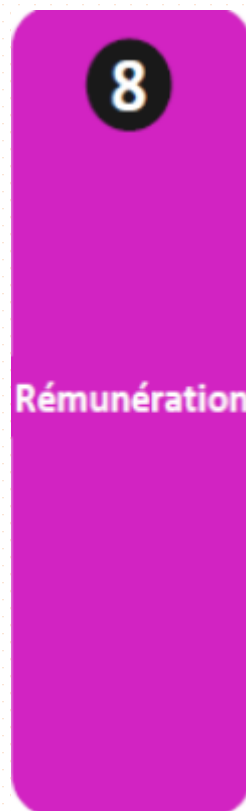
8

Rémunération





# Salaire minimum hiérarchique

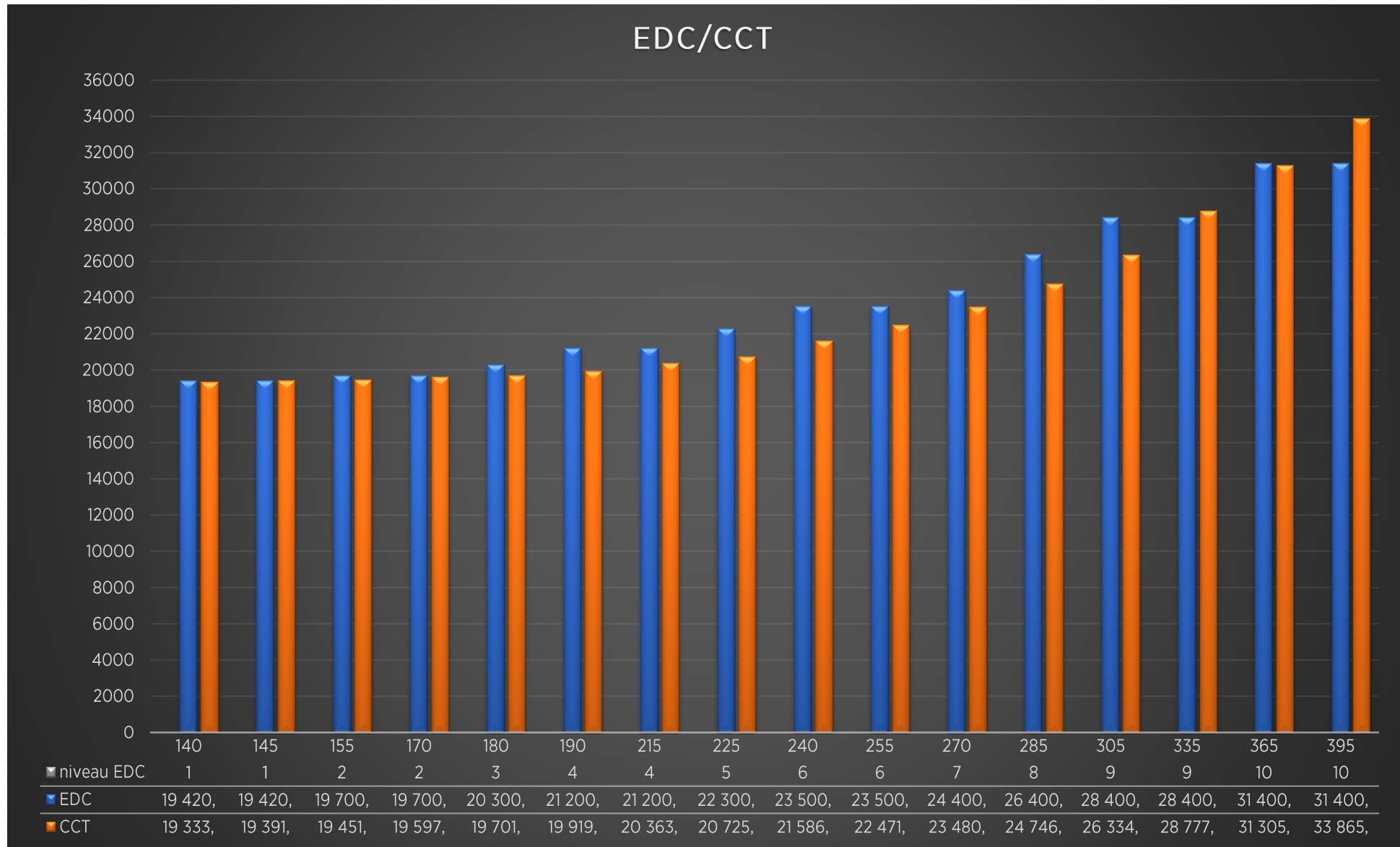


Classe d'emploi		Grille SMH 2024	
1		19420	SMIC +1,5%
2	1,3%	19700	+1,5% englobe les 3 premiers coeff de grille
3	2%	20300	+3% 1er coeff professionnel
4	5%	21200	+4%
5	4,8%	22300	+5% 1er niveau BAC
6	4%	23500	+4%
7	4,8%	24400	+6% 1er niveau BAC+2
8	8,3%	26400	+8%
9	8,5%	28400	+8%
10	10,6%	31400	+8%
11	2%	32500	+7%
12	5,7%	34300	+7%
13	11,3%	37400	+7%
14	9,6%	41000	+8%
15	7,3%	44000	+8%
16	11,4%	49000	+12%
17	14,3%	56000	+12%
18	15,18%	64500	+15%

# Salaire minimum hiérarchique

8

Rémunération



# Salaire minimum hiérarchique

8  
Rémunération

COMPARATIF MINI iac / EDC 11 CADRE 35H				
année	age d'entrée	coeff	iac + 1%/an	edc11 ag 1%/an
2024	21-22	60	20507	26500
2025	22-23	60	20712	26765
2026	23-24	68	20919	28114
2027	24-25	76	23615	28395
2028	25-26	84	26362	30974
2029	26-27	92	29161	31283
2030	27-28	100	32013	34499
remu total			173289	206530

gain ou perte 33241

COMPARATIF MINI iac / EDC 12 CADRE 35H						
année	age d'entrée	coeff	mini 2021	iac + 1%/an	EDC12 35h	edc12 ag 1%/an
2024	21-22	60	19904	20507	28000	28000
2025	22-23	60	19904	20712	28000	28280
2026	23-24	68	19904	20919	29120	29705
2027	24-25	76	22246	23615	29120	30002
2028	25-26	84	24588	26362	31450	32727
2029	26-27	92	26930	29161	31450	33054
2030	27-28	100	29271	32013	34300	36410
remu total			162747	173289	211440	218179

gain ou perte

44890

# Salaire minimum hiérarchique

8  
Rémunération

COMPARATIF MINI iac / EDC 11 CADRE 35H				
année	age d'entrée	coeff	iac + 1%/an	edc11 ag 1%/an
2024	23-24	76	22920	26500
2025	24-25	84	25586	26765
2026	25-26	92	28304	28114
2027	26-27	100	31072	28395
2028	27-28	100	31382	30974
2029	28-29	100	31696	31283
2030	30-31	108	34575	34499
remu total			205535	206530

995

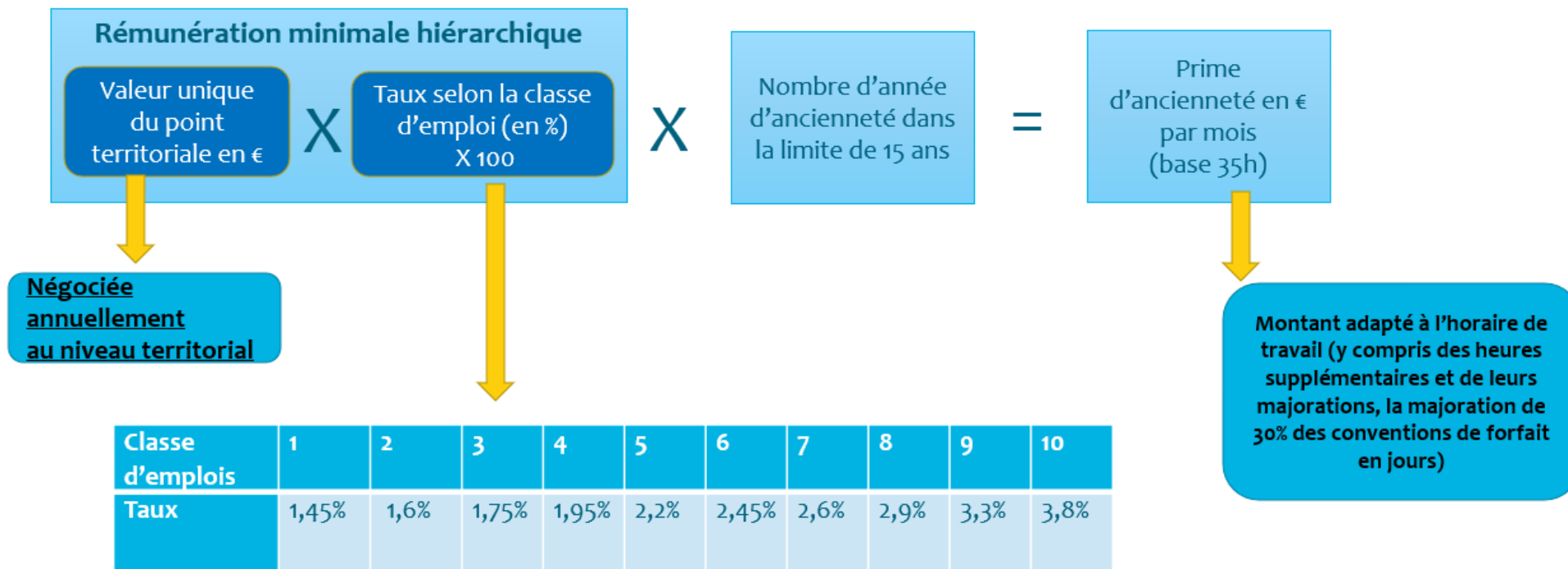
COMPARATIF MINI iac / EDC 12 CADRE 35H				
année	age d'entrée	coeff	iac + 1%/an	edc11 ag 1%/an
2024	23-24	76	22920	28000
2025	24-25	84	25586	28280
2026	25-26	92	28304	29705
2027	26-27	100	31072	30002
2028	27-28	100	31382	32727
2029	28-29	100	31696	33054
2030	30-31	108	34083	36410
remu total			205043	218179

gain ou perte 13136

# Prime d'ancienneté

8

Rémunération



9

Dialogue  
social en  
entreprise

**La prise en compte des parcours des élus et mandatés dans la définition des compétences mises en œuvres et la valorisation des parcours syndicaux**

**Un accord de détachement type pour les représentants syndicaux appelés à occuper des responsabilités à temps plein ou partiel dans leur organisation syndicale**

**Le rappel de la place centrale du dialogue social en y associant aussi les salariés au travers du dialogue professionnel**

# Retrouvez toutes les informations



- ✓ **Sur le site de la fédération** [www.fgmm-cfdt.fr](http://www.fgmm-cfdt.fr)
- ✓ **Sur votre espace adhérent** [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)