

# NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

Ce qui change au 1er Janvier 2024



Direction **RH**  
La solution externe

Le 7 février 2022, après plus de cinq années de négociation, les acteurs sociaux de l'industrie métallurgique ont signé une **nouvelle convention collective nationale unique** avec un objectif clair : moderniser un cadre conventionnel complexe aujourd'hui considéré comme obsolète et en décalage avec les évolutions du monde du travail et des progrès techniques.

Au 1er janvier 2024, les 76 conventions collectives territoriales, la convention collective nationale de la sidérurgie et la trentaine d'accords nationaux existants **disparaîtront**, remplacés par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM). Elle sera complétée par quelques accords et avenants, conclus par les partenaires sociaux, qui assureront le maintien de certaines dispositions territoriales (métallurgie) et sectorielles (sidérurgie).

Ce nouveau texte est marqué par de nombreux changements tels que la création d'un nouveau système de classification des emplois ou encore la mise en place d'une grille de salaire unique et d'une protection sociale complémentaire identique sur tout le territoire.

**Tour d'horizon des changements auxquels doivent s'attendre les 42 000 sociétés du secteur.**

Protection sociale  
complémentaire  
unique

Nouveau système de  
classification des  
emplois

Grille de salaire  
unique et  
nationale

## 1 UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE UNIQUE

Obligatoire depuis le **1er janvier 2023**, la **protection sociale complémentaire** est le premier changement effectif de la nouvelle CCNM. Les salariés bénéficient désormais d'un **socle de garanties minimales couvrant les frais de santé et la prévoyance** (incapacité, invalidité et décès), financé par les employeurs via des cotisations versées à leurs organismes complémentaires.

L'employeur peut également renforcer la couverture de ses salariés en ajoutant des garanties facultatives à la charge du salarié ou de l'employeur (partiellement ou totalement).

## 2 UN NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Ce système de classification constitue l'élément central de cette nouvelle CCNM. Sa mise en place vise à **instaurer une équité entre les 1,6 millions employés du secteur**, tout en **simplifiant les dispositions** pour les rendre **plus accessibles** à l'ensemble des travailleurs.

La nouvelle classification des emplois constitue un bouleversement important pour les entreprises de ce secteur puisque l'ancienneté et le niveau de formation ne seront plus considérés, et la distinction entre les filières sera supprimée. Seule la distinction entre cadres et non-cadres sera maintenue.

Dorénavant, le classement se basera sur **six critères indépendants** : La complexité de l'activité, les connaissances, l'autonomie, la contribution, l'encadrement et la communication, chacun ayant une valeur équivalente, et comprenant **dix niveaux d'exigence**. En l'absence de système de transposition, les entreprises devront repartir de zéro pour mettre en œuvre ce nouveau système de classification.

## 3 UNE GRILLE DE SALAIRE UNIQUE ET NATIONALE

Avec la mise en place de ce système de classification, c'est un **nouveau barème unique des salaires minima hiérarchiques** (SMH) qui est adopté et appliqué à l'ensemble des salariés du territoire. Il permet aux salariés, une fois classés, de bénéficier d'un salaire minimum en dessous duquel l'employeur ne peut le rémunérer. Dans certains cas cependant, une période transitoire s'appliquera avant son entrée en vigueur.

**Chaque année**, au terme du premier trimestre de l'année civile, **ces minima sont réévalués pour chacune des 18 classes d'emploi existantes**, en prenant en compte le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Les négociations sont menées entre les syndicats représentatifs des salariés et l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM).

## ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Les entreprises du secteur ont jusqu'au **1er janvier 2024** pour se conformer à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, qui englobe, en plus des modifications évoquées précédemment, des changements significatifs afférents aux **primes d'ancienneté et autres éléments de rémunération conventionnels, aux congés exceptionnels pour ancienneté ou pour événements familiaux, aux contreparties relatives à certaines formes d'organisation du temps de travail, etc...**

Pour les entreprises disposant d'accords collectifs internes, cette mise en conformité devra être opérée en tenant compte de ces derniers.

Pour vous aider à relever avec succès le défi majeur que représente ce projet, **Direction RH** vous propose un **accompagnement sur mesure**. Nous mettons à votre service près de **trente années d'expérience** au sein de structures de toutes tailles, ainsi qu'une **équipe pluridisciplinaire** capable de vous accompagner tout au long du processus de transition tout en gardant l'humain au cœur de ses préoccupations.



Direction RH est née de la volonté de proposer aux PME une solution innovante pour la gestion de leurs ressources humaines. Notre ambition est d'apporter un service à la fois global et personnalisé, pour répondre aux besoins spécifiques à chaque société, avec la meilleure performance possible.

Marie-Pierre BAÏNACHI-MILLER  
*Présidente et co-fondatrice de Direction RH*

Une question ? Un Besoin ? **Contactez-nous !**

**DirectionRH**  
La solution externe

1 Rue Panhard  
91830 Le Coudray Montceaux

01.69.47.10.76  
info@directionrh.fr

 [www.directionrh.fr](http://www.directionrh.fr)