

DSN ET DISPARITION DES FILIERES

- Informations UIMM du 23/11/2023 -

Comment la DSN doit être alimentée, dans la mesure où, avec la nouvelle classification, il n’y aura plus de notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, agent de maîtrise, employé administratif) et ouvriers ?

Dans une première partie, nous rappellerons brièvement la méthode de classification retenue par la CCNM et l'impossibilité d'établir des « *correspondances* » entre les anciennes classifications de 1972 et 1975 et la nouvelle classification (I. LA NOUVELLE CLASSIFICATION : DISPARITION DES FILIERES) ;

Dans une deuxième partie, nous rappellerons brièvement les principales rubriques du cahier technique DSN faisant référence aux notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, agent de maîtrise, employé administratif) et ouvriers (II. LE CAHIER TECHNIQUE DSN 2023.1 DU 26 JUIN 2023) ;

Enfin, dans une troisième partie, nous proposons une méthode indicative, pour remplir les rubriques de la DSN, faisant référence aux notions de notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, agent de maîtrise, employé administratif) et ouvriers (III. METHODES POUR REMPLIR LA DSN).

Les méthodes présentées sont **purement indicatives** et surtout à **adapter au contexte de chaque entreprise** ainsi qu'à la particularité de ses emplois. **Elles ne s'imposent en aucun cas aux entreprises.**

I. LA NOUVELLE CLASSIFICATION : DISPARITION DES FILIERES

Pour rappel, les « **grandes catégories socio-professionnelles** », figurant dans le cahier technique DSN 2023.1 du 26 juin 2023, vestiges des classifications Parodi, n'ont jamais été appliquées dans leur entièreté par la branche de la métallurgie. Jusqu'à présent, certaines des filières (filière ouvriers, filière administratifs et techniciens, et enfin, filière agents de maîtrise) étaient visées par l'accord de 1975 relatif à la classification. Il n'existait pas de filières propres aux employés. De même, les ingénieurs et cadres ne constituent ni une CSP identifiée par une classification, ni une filière. Ils se distinguent des autres catégories de salariés dans la mesure où ils disposent d'une classification et de dispositions conventionnelles propres (la CCNIC).

L'intitulé des filières de l'accord de 1975 et le champ d'application de la CCNIC ont pu permettre à certaines entreprises jusqu'ici de renseigner la DSN par une analogie partielle avec les CSP. Partielle, car s'agissant des employés, les entreprises ont dû définir leur propre méthode d'identification. En pratique, elles pouvaient soit considérer que les premiers niveaux de classification de la filière des administratifs et techniciens composaient la catégorie des employés, soit que la CSP « *employés* » était composée des emplois administratifs de type support et que la CSP « *techniciens et agents de maîtrise* » était composée des emplois tenus par les « *salariés qui appliquent, dans leur activité, des connaissances ou pratiques technologiques de type industriel* ». L'UIMM avait déjà rappelé ces méthodes lors de la mise en place de l'index Egapro, le premier indicateur sur les écarts de

rémunération nécessitant une répartition du personnel par CSP. **Reste que ces deux propositions n'étaient pas exclusives d'autres méthodes définies par les entreprises elles-mêmes.**

En définitive, la problématique des CSP existe déjà dans le cadre de la classification applicable jusqu'au 31 décembre 2023.

Dans le nouveau dispositif conventionnel, il n'existera plus de « *filières* », permettant de repérer les notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, agent de maîtrise, employé administratif) et ouvriers.

Désormais pour la mise en œuvre de la classification, la branche distingue trois niveaux organisationnels : **Le métier** (définition plus large et générique qui dépasse le cadre de l'entreprise), **l'emploi (ou les fonctions)** dont le contenu est propre à chaque entreprise, même pour un intitulé identique et **le poste** qui est différent pour chaque salarié (poste de travail).

Chaque emploi est classé selon son contenu (c'est-à-dire, les activités significatives définies par l'entreprise) et par l'application du référentiel de branche d'analyse des emplois qui est le même pour toutes les entreprises de la métallurgie.

C'est l'emploi qui est classé, et non le salarié. Le salarié bénéficiera des avantages conventionnels que lui confère l'emploi qu'il occupe.

La méthode de classement implique dans un premier temps l'analyse du contenu de chaque emploi à l'aide du référentiel d'analyse des emplois de la branche. Le résultat « *brut* » de sortie de cette analyse s'appelle la cotation. La cotation permet ensuite de connaître le classement de l'emploi (classe d'emploi) en référence au tableau paritaire de classement. C'est la classe d'emploi qui permet de distinguer le niveau d'exigence d'une fonction par rapport à une autre. Il est donc possible grâce à la classe d'emploi de hiérarchiser toutes les fonctions de l'entreprise les unes par rapport aux autres. Les salaires minimums hiérarchiques de la branche sont également rattachés à la classe d'emploi.

La classe d'emploi repose sur des éléments factuels et objectifs (les activités significatives) de l'emploi (ou fonction). Elle définit une catégorie objective et collective pour tous les salariés qui occupent un emploi dont le classement est similaire.

Le groupe d'emploi a été créé afin d'avoir un point de repère plus large que la classe d'emploi. Il n'a pas d'autres vertus que de faciliter la compréhension et l'utilisation de la classification en entreprise.

Le classement indiqué sur le bulletin de paie mentionne donc la lettre du groupe d'emploi (repère) et le chiffre de la classe d'emploi (classement).

En résumé, à partir de la fiche descriptive d'emploi et de son analyse par le référentiel paritaire d'emploi, cette méthode permet d'attribuer à chaque salarié une cotation (ou nombre de points) allant de 6 à 60 points (le tableau de classement des emplois).

Cette cotation (ou nombre de points) permet ainsi de classer le salarié dans une classe d'emploi allant 1 à 18. La classe 18 comprend les emplois correspondant aux fonctions les plus qualifiées de l'entreprise et la classe 1 comprend les emplois correspondant aux fonctions les moins qualifiées de l'entreprise.

Ces classes d'emploi sont regroupées en 9 groupes d'emploi allant de A à I, qui ne sont que des regroupements des classes d'emploi. Ces groupes d'emploi n'ont pas de caractère classant.

C'est exclusivement cette méthode de classement des emplois qui doit être mise en œuvre par les entreprises de la métallurgie et, donc, sans rechercher les anciennes notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, agent de maîtrise, employé administratif) et ouvriers pour classer les salariés à compter du 1^{er} janvier 2024. Pour s'assurer de l'objectivité de la méthode de classement, les partenaires sociaux, ont souhaité éviter toute transposition entre le système actuel de classification et le nouveau système applicable au 1^{er} janvier 2024.

II. LE CAHIER TECHNIQUE DSN 2023.1 DU 26 JUIN 2023

Le cahier technique DSN 2023.1 du 26 juin 2023 conserve les notions de cadres, professions intermédiaires (technicien, contremaître, agent de maîtrise, employé administratif) et ouvriers, dans plusieurs de ces rubriques, alors que notre CCNM ne fait plus référence à ces notions.

A. Statut conventionnel

Ainsi à la rubrique S21.G00.40.002 « *Contrat. Statut Conventionnel* », le cahier technique DSN précise que « *le statut détermine les conditions d'emploi et de travail d'un ou plusieurs salariés d'une entreprise. Le classement s'entend au sens de la convention collective applicable dans l'entreprise. Il correspond aux grandes catégories socio-professionnelles auxquelles chaque salarié appartient* ».

- 01 - agriculteur salarié de son exploitation
- 02 - artisan ou commerçant salarié de son entreprise
- 03 - **cadre dirigeant** (votant au collège employeur des élections prud'homales)
- 04 - **autres cadres au sens de la convention collective** (ou du statut pour les régimes spéciaux)
- 05 - **profession intermédiaire (technicien, contremaître, agent de maîtrise, clergé)**
- 06 - **employé administratif d'entreprise**, de commerce, agent de service
- 07 - **ouvriers qualifiés et non qualifiés** y compris ouvriers agricoles
- 08 - agent de la fonction publique d'Etat
- 09 - agent de la fonction publique hospitalière
- 10 - agent de la fonction publique territorial

A cet égard, le cahier technique précise que le classement s'entend au sens de la convention collective applicable dans l'entreprise mais correspond aux grandes CSP auxquelles chaque salarié appartient. Sur ce point, le cahier technique semble laisser une marge d'appréciation aux entreprises pour définir les CSP en interprétant les dispositions conventionnelles.

B. Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire

La rubrique S21.G00.40.003 « *Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire* » précise que le statut catégoriel Retraite complémentaire définit le positionnement du salarié au vu des réglementations des régimes de retraite complémentaires des salariés et des ingénieurs et cadres.

Cette rubrique reprend également les notions de cadre dirigeant, autres cadres, profession intermédiaire (technicien, contremaître, agent de maîtrise) et non-cadre.

C. Positionnement dans la convention collective

Enfin à la rubrique S21.G00.40.041 « *Positionnement dans la convention collective* », le cahier technique indique « *Pour les salariés des autres entreprises, **cette rubrique représente l'échelon et le coefficient dans la convention collective.** Pour l'AGIRC-ARRCO, elle permet de définir la classification « extension article 36 » et concerne l'ensemble des secteurs d'activité* ».

III. METHODES POUR REMPLIR LA DSN

A. Les dispositions de la CCNM : l'article 62-3 de la CCNM (version au 11 juillet 2023)

L'article 62.3 « Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire » de la CCNM établit un système d'identification des emplois à partir du classement des salariés en application de la CCNM pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire, et, notamment, pour l'application des dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour rappel, cet article dispose que « *Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.*

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2ème alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L.911-1 du même Code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC. »

Ces catégories ont été agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, conformément à l'article 3 de l'ANI précité, en date du 4 octobre 2023.

Ainsi, seront considérés comme :

- des **cadres** au sens de l'article 2.1 de la l'ANI prévoyance précité, les salariés dont l'emploi relève des classes d'emploi de **F11 à I18** ;
- des **assimilés cadres** au sens de l'article 2.2 de la l'ANI prévoyance précité, les salariés dont l'emploi relève des classes d'emploi de **E9 et E10** ;
- des **salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres**, les salariés dont l'emploi relève des classes d'emploi de **C6 à D8** (article R. 242-1-1, 1° du Code de la sécurité sociale).

La diapositive, ci-dessus, illustre les dispositions de l'article 62.3

Critère 1

Critères de définition des catégories objectives

Critère 1 et nouvelle classification des emplois

En matière de prévoyance		Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
Définition des catégories objectives de salariés		58 à 60	18	I
		55 à 57	17	
		52 à 54	16	H
		49 à 51	15	
		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	

CADRES (art. 2.1) ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance des cadres	Salariés relevant des emplois classés au moins F11
ASSIMILES CADRES (art. 2.2) ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance des cadres	Salariés relevant des emplois classés au moins E9
Salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres (art. R.242-1-1, 1 ^{er} du code de la Sécurité sociale)	Salariés relevant des emplois classés au moins C6

Art. 62.3

B. Remplissage de la rubrique DSN S21.G00.40.003 « Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire »

S'imposent aux entreprises relevant de la CCNM, la nouvelle classification ainsi que la décision de l'Apec qui, au regard de cette CCNM, valide les catégories relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ainsi que les catégories de salariés pouvant être intégrés dans la catégorie des cadres.

En conséquence, les entreprises de la métallurgie vont procéder à l'identification des cadres, des assimilés cadres et des salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, bénéficiaires du dispositif conventionnel de branche, en matière de prévoyance lourde, à partir du niveau de classification reconnu par l'Apec, dans sa décision du 4 octobre 2023.

Le service juridique de l'AGIRC-ARRCO admet que les résultats de cette identification pourront s'imposer, également, dans le cadre des contrats d'adhésion à l'AGIRC-ARRCO.

Ainsi, les **salariés classés au moins F11** devront être déclarés en DSN avec le « Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire – S21.G00.40.003 » = « **01 - cadre (ex-article 4 et 4bis)** ».

Les **salariés classés au moins E9** devront être déclarés en DSN avec le « Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire – S21.G00.40.003 » = « **01 - cadre (ex-article 4 et 4bis)** ».

Les **salariés classés au moins C6** devront être déclarés en DSN avec le « Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire – S21.G00.40.003 » = « **02 - extension cadre pour retraite complémentaire (ex-article 36)** ».

Les **salariés classés A1 à C5** devront être déclarés en DSN avec le « Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire – S21.G00.40.003 » = « **04 - non-cadre** ».

C. Remplissage de la rubrique DSN S21.G00.40.002 « *Contrat. Statut Conventionnel* » et de la DSN rubrique S21.G00.40.041 « *Positionnement dans la convention collective* »

Au préalable, il y a lieu de préciser que, même après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, les entreprises seront en capacité d'identifier les codes 3 et 4, soit respectivement d'identifier les salariés cadres dirigeants et cadres. L'identification des cadres dirigeants pourrait résulter d'un faisceau d'indices : par exemple de la notion de cadre dirigeant en matière de temps de travail ; des votants au collège des employeurs aux élections prud'homales ; ou encore d'une politique d'entreprise de réserver aux emplois de cadres dirigeants un groupe et une classe d'emplois (par exemple I18).

En réalité, la méthode de détermination des CSP revêt un enjeu particulier pour les codes 5, 6 ou 7, puisqu'il est rendu plus délicat, avec la nouvelle classification, de déterminer à quelle CSP pourrait appartenir tel ou tel salarié dont l'emploi serait coté dans les groupes d'emplois A à E

Outre ce premier obstacle, une autre difficulté se pose pour un certain nombre de salariés déjà présents au sein des effectifs au 31 décembre 2023 occupant un emploi cadre et dont leur emploi serait coté, en application de la nouvelle classification, non-cadre. L'employeur ne pourra donc plus attribuer le même code DSN que celui attribué avant le 1er janvier 2024. Dans cette hypothèse, il est nécessaire de définir une méthode afin de pouvoir déterminer si le salarié en question est employé ou profession intermédiaire.

A l'inverse, la question de l'opportunité d'une méthode ne se pose pas pour un salarié dont l'emploi occupé au 31 décembre 2023 était classé non-cadre et qui serait coté cadre au 1er janvier 2024. Dans cette situation, le code 4 sera attribué à ce salarié si l'emploi qu'il occupe est cadre. En revanche, si le salarié satisfait à la définition du cadre dirigeant ce sera le code 3 qui lui sera attribué.

En conséquence, il existe bien une difficulté pour l'utilisation de la rubrique DSN S21.G00.40.002 « *Contrat. Statut Conventionnel* », puisqu'il n'est pas possible de transposer les anciennes filières vers la nouvelle classification. La grille de classification ne donne pas d'indices sur les catégories socio-professionnelles. Par exemple, un salarié classé D7 peut être technicien ou agent de maîtrise selon qu'il soit directement associé en production ou associé au lien de subordination en ce qu'il supervise ou encadre d'autres salariés.

Afin de surmonter cette difficulté, la solution purement indicative suivante peut être envisagée :

Pour le « *stock* », c'est-à-dire les **salariés présents au 31 décembre 2023**, il est possible de reprendre le code « *statut conventionnel* », déjà utilisé avec les classifications de la métallurgie de 1972 et 1975, pour le remplissage de la DSN.

Pour le « *flux* », c'est-à-dire les **salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024**, il est possible de :

- reprendre le code « *statut conventionnel* », déjà utilisé avec les classifications de la métallurgie de 1972 et 1975 pour le remplissage de la DSN des salariés déjà présents **et occupant le même emploi (première solution)** ;
- ou créer deux « *domaines* » (les filières n'existant plus), un domaine « *production et technique* » et un domaine « *administratif et support* » (deuxième solution).

Pour cette deuxième solution :

- les classes d'emploi de F11 à I18, pourraient correspondre aux anciens « *ingénieurs et cadres* » ;
- les classes d'emploi de C5 à E10, pourraient correspondre aux anciens « *techniciens et agents de maîtrise* » ;

- les classes d'emploi de A1 à B4, pourraient correspondre aux anciens « *ouvriers* » (domaine « *production et technique* ») ou « *employés* » (domaine « *administratif et support* »).

La diapositive, ci-dessus, illustre cette deuxième solution.

Cette deuxième méthode n'est **pas normative et est purement indicative**.

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

Méthode indicative à la libre disposition des seules entreprises

L'UIMM décline toute responsabilité quant à l'utilisation de cette méthode. Cette responsabilité incombe à l'utilisateur.

En effet, il est toujours possible, par exemple, pour l'entreprise de classer les « *agents de maîtrise* » aux niveaux A et B, en fonction de l'emploi occupé compte tenu de la cotation de l'emploi à partir du référentiel paritaire d'analyse des emplois, si l'emploi ne requiert pas de fonction d'encadrement, par exemple.

Il est impératif de garder à l'esprit que cette deuxième méthode doit être **adaptée par chaque entreprise en fonction de leur tissu social et conventionnel**. Autrement dit, elle doit être adaptée en fonction de l'emploi tenu par le salarié.

D. Contrôles de cohérence en lien avec le statut catégoriel

Il conviendra de s'assurer que toutes les rubriques mentionnant les statuts catégoriels soient remplies de manière cohérente entre elles, quel que soit la méthode retenue par l'entreprise.

En effet, il existe des contrôles de cohérence entre les différentes rubriques de la DSN concernant le statut catégoriel des salariés.

Pour rappel, ces contrôles vérifient la présence et la cohérence du contenu de certaines rubriques et de certains sous-groupes en fonction d'autres rubriques du message.