

# REGLES ET CONSEQUENCES JURIDIQUES DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Visio-conférence du 19 septembre 2023  
Animateurs : Emilie JOURNIAC, Kossivi  
KOKOU et Cyril GUERIN



# Sommaire

## ORDRE DU JOUR :

- Mise en œuvre de la classification : le rôle des IRP - communication du descriptif d'emploi et de la cotation - règles pour les alternants
- Impact sur le contrat de travail, sur la rémunération, sur la protection sociale complémentaire...
- Sous et sur-classements, changement de statut (perte de la qualité de cadre ou inversement), double emploi, situation des RP
- Répartition du personnel entre les collèges (élections du CSE)

# DEROULE DE LA REUNION

- 14h15 – 15h40 : Intro + notre présentation (règles de droit + réponses à certaines questions)
- 15h40 – 15h50 : Pause de 10 mn pour recenser **vos questions posées sur le fil de conversation**
- 15h50-16h15 : Réponses à vos questions (non traitées dans la présentation)  
(ou à peu près...)

# DATES de nos prochaines réunions

## SEPTEMBRE : « *Conséquences juridiques de la nouvelle classification* »

- Réunion en PRESENTIEL : Vendredi 29 à 9h

## OCTOBRE : « *Impact de la CCN sur le bulletin de Paie* »

- Réunion mensuelle en VISIO : Mardi 17 à 14h
- Atelier en PRESENTIEL : Vendredi 27 à 9h

## NOVEMBRE : « *Gestion des arrêts maladie de longue durée* »

- Réunion mensuelle en VISIO : Mardi 14 à 14h
- Atelier en PRESENTIEL : Vendredi 24 à 9h

## DECEMBRE : « *Last minute nouvelle CCN* »

- Atelier en PRESENTIEL : Mardi 12 à 14h
- Atelier en PRESENTIEL : Vendredi 15 à 9h

- Les réunions en présentiel sont prévues au choix à Grenoble et Villefontaine -

# INTRODUCTION



La Nouvelle Convention Collective  
**COMMENT AIDE T'ON NOS ADHERENTS A SE PREPARER ?**



# L'ACCOMPAGNEMENT DE L'UDIMEC

## Ce qui a été et ce qui est mis en œuvre



- Des journées pour **se préparer au futur système de classification** (à Grenoble, Moirans, Villefontaine, Montbonnot)
- Des atelier **REX « classif »** organisés sur septembre et octobre
  - ➔ *Réunion restante : le 26 septembre à Villefontaine Maison des Entreprises – de 8:30 à 12:00)*
- Des ateliers sur **la reconnaissance** organisés en novembre sur Villefontaine et Grenoble
- D'autres réponses individualisées sont possibles sur demande

# L'ACCOMPAGNEMENT DE L'UDIMEC

## Dates des ateliers « REX »



- **Mardi 26 septembre 2023** à **VILLEFONTAINE** - de 8h30 à 12h00  
(Maison des Entreprises - 23 rue Condorcet - 38090 Villefontaine)
- **Mardi 3 octobre 2023** à **MOIRANS** - de 9h00 à 12h30 (Pôle formation Isère - Centr'Alp - 83 rue Chatagnon - 38430 Moirans)
- **Mardi 3 octobre 2023** à **VILLEFONTAINE** - de 13h30 à 17h00  
(Maison des Entreprises - 23 rue Condorcet - 38090 Villefontaine)
- **Mardi 10 octobre 2023** à **MONTBONNOT** - de 9h00 à 12h30  
(Pôle formation Isère - ZI du Pré Millet - Immeuble la Cascade - 710 rue Aristide Bergès - 38330 Montbonnot-Saint-Martin)
- **Mardi 17 octobre 2023** - à **GRENOBLE** - de 9h00 à 12h30  
(Udimec - 19 rue des Berges - 38000 Grenoble)





- Sur le site de l'UDIMEC

### Vidéos UIMM de présentation du nouveau dispositif conventionnel

- Contexte de démarrage du projet (3:11 mn)
- Les descriptifs d'emploi (2:05 mn)
- Classer et coter vos emplois (2:34 mn)

- Le site paritaire

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>



- **Le passage du CCPM**

**Article 64.3 de la Convention collective nationale**

**Article 3.2 de l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie**

- **Certification à la méthode de classement (CCPM) créée en vue d'attester de la connaissance de la classification résultant de la convention, en particulier la méthode de classement des emplois qu'elle définit**

*Information Complémentaire auprès de Florence DUROCHAT*



- **La boîte à outils de la classification :**
  - Le modèle du descriptif d'emploi
  - Le référentiel d'analyse
  - Le glossaire
  - Le tableau de classement
  - La cartographie des emplois
  - Le guide pour réaliser le descriptif d'emploi
  - Le guide d'analyse des critères classants

## Présentation des **REGLES CONVENTIONNELLES** de la nouvelle classification à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

## LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

Des dispositions sur la classification dans la nouvelle convention ?

- Titre spécifique : **Le titre V de la nouvelle convention**
- Avec des **dispositions spécifiques** dans la nouvelle convention sur la classification: notamment les articles 59 à 64.3

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

La classification de la métallurgie dans la CCNM :  
De quoi parle-t-on ?

- Un élément **structurant** l'organisation de l'entreprise et **permettant aux salariés de se situer dans leur environnement**
- Un système qui classe les emplois en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche, de les hiérarchiser les uns par rapport aux autres.

**LA CLASSIFICATION N'EST PAS UN SYSTÈME  
D'ÉVALUATION INDIVIDUELLE DU SALARIÉ : CE N'EST  
DONC PAS UN SYSTÈME QUI CLASSE LE SALARIÉ**

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : son architecture

- Une analyse des emplois réalisée à travers six critères classants.
- critères classants communs à tous les emplois.

Les critères classants sont définis comme suit :

- 1° **Complexité de l'activité** : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter ;
- 2° **Connaissances** : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;
- 3° **Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;
- 4° **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 ;
- 5° **Encadrement/Coopération** : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;
- 6° **Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : son architecture

Dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants traduisant la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
<b>Degré 10</b>	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
<b>Degré 9</b>	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
<b>Degré 8</b>	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
<b>Degré 7</b>	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 enjeu significatifs
<b>Degré 6</b>	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
<b>Degré 5</b>	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
<b>Degré 4</b>	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
<b>Degré 3</b>	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
<b>Degré 2</b>	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
<b>Degré 1</b>	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



# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

### Classification selon un référentiel : son architecture

classification UNIQUE : le classement des emplois dans un même dispositif.

- Le classement de l'emploi est ensuite désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe correspondant : A6 ou I18, par exemple.
- Absence de grille de correspondance entre les grilles de classifications actuelles et la future classification : il est donc nécessaire dans tous les cas de coter l'emploi au regard du nouveau référentiel d'analyse pour obtenir le classement du poste occupé.

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
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	

les emplois classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I = emplois cadres

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification unique avec des dispositions spécifiques concernant les emplois F à I (emplois cadres) :

Les dispositions spécifiques aux cadres concernent notamment :

- La **période d'essai** : art. 70.3 ; 70.4
- La prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour la détermination de l'**ancienneté prise en compte en matière de rupture du contrat de travail** ; art. 73 al. 3
- La durée du **préavis de démission** : art. 74.2.1
- La durée du **préavis de licenciement** : art. 75.2.1
- Le **montant de l'indemnité de licenciement**: art. 75.3.1.2 ; 75.3.3

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification unique avec des dispositions spécifiques concernant les emplois F à I (emplois cadres):

- Les **durées d'absence** prises en compte pour la détermination du **droit à congés payés**, quelle que soit l'ancienneté du salarié cadre: **art. 84 al. 3**
- la durée et le montant de **l'indemnisation complémentaire** en cas de suspension du contrat de travail pour **maladie ou accident** : **art. 91.1.2.2**
- les dispositions du **titre XII** de la nouvelle convention collective, relatif aux conditions d'exercice des missions des **salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité** (délégation de pouvoirs, déplacements professionnels, droit à la connexion et à la déconnexion choisies et responsables, recours au télétravail, formation, exercice du mandat de représentation du personnel).
- Les règles de **prévoyance lourde** : voir plus loin

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

### PRISE EN COMPTE DES DIPLÔMES : Principes conventionnels

La **détention** d'un niveau de **diplôme** ou de **certification** professionnelle ne crée pas de droit à :

- ✓ un classement minimal;
- ✓ l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances »;
- ✓ l'affectation sur emploi relevant d'un groupe d'emploi minimal

### En conséquence:

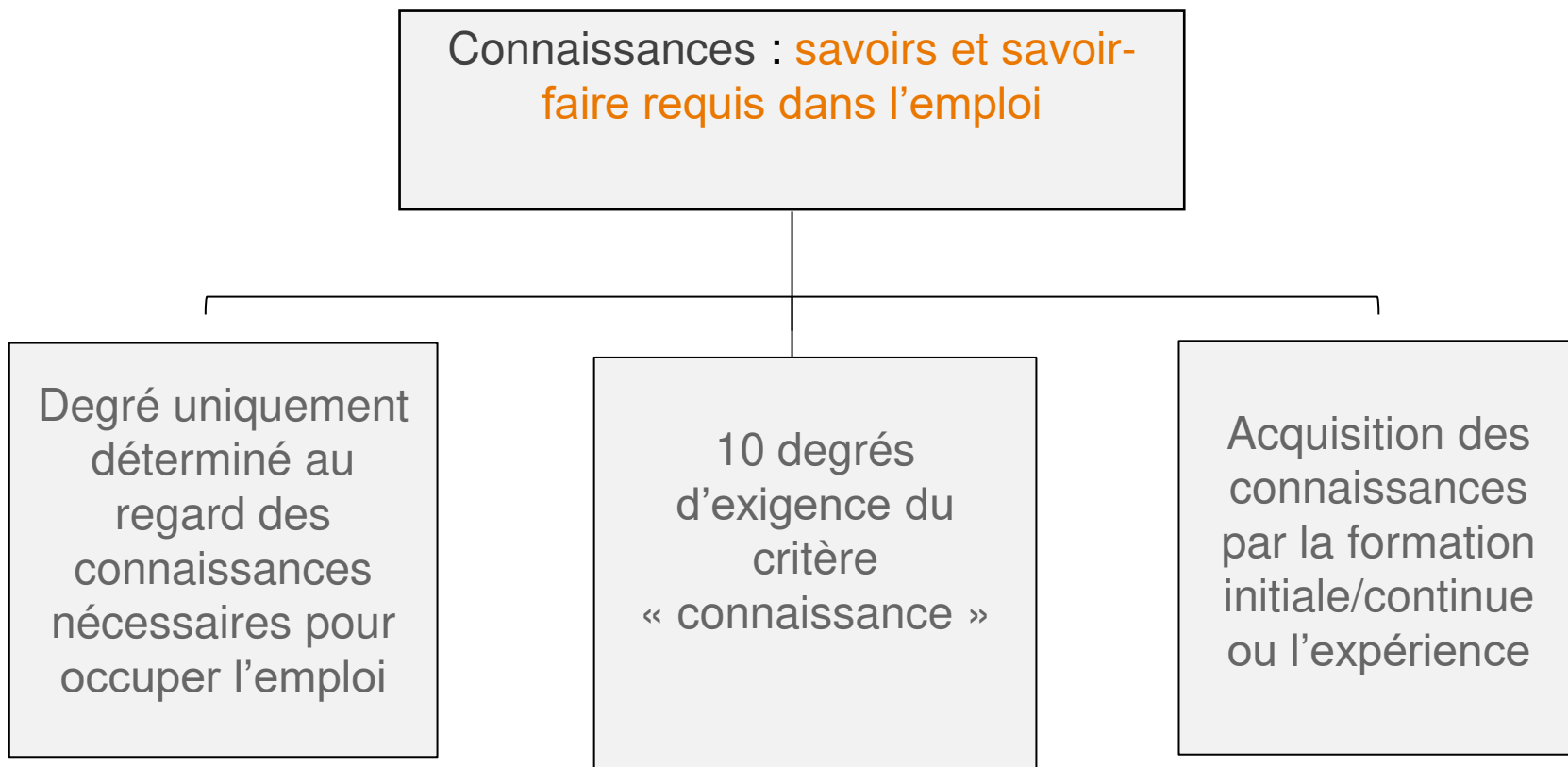
- ✓ **Disparition des seuils d'accueil** prévus par l'article 6 de l'accord national du 21 juillet 1975 : sous certaines conditions, garantie de classement minimum, au profit des titulaires de certains diplômes (CAP; BEP; BTS; DUT, etc.....)
- ✓ **Disparition des majorations** de classement **en fonction de l'âge** pour les salariés cadres en position I, et des **majorations de coefficient** après chaque **période de trois ans**, passée en position II.
- ✓ **Disparition du « statut de cadre transposé »** mis en place par l'accord national du 29 janvier 2000

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

PRISE EN COMPTE DES DIPLÔMES : Exceptions conventionnelles

### Cohérence entre connaissances et degré d'exigence



## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

PRISE EN COMPTE DES DIPLÔMES : Exceptions conventionnelles

## Le traitement de l'EXPÉRIENCE ou de la POLYVALENCE

➔ Ne pas confondre :

### 1- **EXPERIENCE** requise par **L'EMPLOI** :

= prise en compte dans les critères classants, notamment via le critère « connaissances » (définition art 60 : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale / continue **ou l'expérience**)

### 2- **EXPERIENCE** **personnelle** du **SALARIE** :

- Pas de reconnaissance par le classement, on classe l'emploi
- Reconnaissance de l'expérience personnelle : par la rémunération, d'autres modalités...

\* **Même raisonnement pour la POLYVALENCE**

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

PRISE EN COMPTE DES DIPLÔMES : Exceptions conventionnelles

## Cohérence entre connaissances et le degré d'exigence

Traitement de formation INITIALE/CONTINUE requise par l'emploi : Tableau de correspondance à TITRE INDICATIF (art.61.2)

<b>Niveau du cadre national des certifications professionnelles</b>	<b>Niveau de diplômes</b> Prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du Code du travail et par l'article 2 du Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019	<b>Degré d'exigence du critère « connaissances »</b>
<b>8</b>	<b>(ex-niveau I) – Grade de Doctorat</b>	<b>8 ou plus</b>
<b>7</b>	<b>(ex-niveau I) – Grade de Master</b>	<b>7 ou plus</b>
<b>6</b>	<b>(ex-niveau II) – Grade de Licence</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>(ex-niveau III) – (BTS, DUT) ...</b>	<b>5 ou 6</b>
<b>4</b>	<b>(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sans objet</b>	<b>2</b>
<b>1</b>	<b>Sans objet</b>	<b>1</b>

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

### PRISE EN COMPTE DES DIPLÔMES : Exceptions conventionnelles

Article 1104 du Code civil : obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail : obligation pour les entreprises d'assurer tant internes qu'externes, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

### Définition du profil recherché et diplôme exigé ou non:

- ✓ Si le diplôme **n'est pas exigé** : Absence d'incidence => cotation sans tenir compte du diplôme
- ✓ Si le diplôme **est exigé** : cohérence par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier

Exemple: si le **Bac+2** (diplôme de niveau 5) est exigé alors l'emploi relève de **C6** ou +  
Si le **Bac+5** (diplôme de niveau 7) alors l'emploi relève de **F11** ou +



## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

### Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

La fiche descriptive d'emploi (FDE): c'est la formalisation du travail convenu

La formalisation de la FDE est-elle une obligation légale ou conventionnelle ?

- ✓ **Aucune obligation légale**, mais peut constituer une étape utile notamment lorsque les différentes fonctions de l'entreprise ne sont pas normalisées.
- ✓ **OUI, c'est une obligation conventionnelle**. La CCN impose la formalisation d'une fiche descriptive d'emploi ayant pour objectif la cotation, critère par critère, de l'emploi.

« *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français* » Art. 63.1 CCN

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### FDE: quel est son contenu?

#### Le contenu de la FDE

La description des activités significatives de l'emploi

La nature et le périmètre des responsabilités exercées

La description des relations de travail

### Qu'est-ce qu'une activité significative ?

Une activité importante du contenu de l'emploi occupé. C'est donc une activité qui donne un sens à l'emploi. Elle peut relever de domaines professionnels différents ou correspondre à une faible part de l'emploi.

### Dans quelle langue la FDE doit-elle rédiger?

« Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français » Art. 63.1 CCN. Donc la FDE est rédigée en français.

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### Est-ce qu'un salarié peut avoir 2 FDE?

Un salarié peut avoir 2 fiches d'emploi.

Dans cette hypothèse: cotation des 2 fiches descriptives d'emploi et retenir le degré le plus élevé de chacun des critères des fiches.

Privilégier : une FDE valorisant la polyvalence => une FDE reprenant les activités significatives des 2 emplois

### Peut-on avoir une FDE à plusieurs niveaux ?

Il est possible d'avoir une fiche descriptive d'emploi avec des niveaux différents. Deux ou trois niveaux maximums. Et chaque niveau avec sa cotation.

**Une seule FDE NE PEUT PAS avoir deux ou plusieurs cotations différentes.**

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### FDE: la communication

« ....Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.... » art 63.1 CCN

### Communiquer par tout moyen :

Toutefois, nous préconisons un mode de communication prouvant que le salarié a bien reçu l'information. Ex : lettre remise en main propre contre décharge, LRAR.

Modèle disponible  
voir juriste référent

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### FDE: la communication

- Qu'est qu'on entend par « consulter » le salarié ?

La consultation du salarié consiste **uniquement** à lui transmettre la description d'emploi pour qu'il en ait connaissance, pour qu'il la consulte.

L'employeur devra toujours **s'assurer de l'alignement** entre ce qu'il attend de l'emploi et ce qui est réalisé par le salarié. L'envoi de cette fiche pourra éventuellement donner lieu à échanges entre le salarié et l'employeur en cas de nécessité de clarification.

- Dois-je faire signer la FDE voire la fiche de poste ?

Pas d'obligation.

**Nous conseillons vivement de ne pas la faire signer**, pour éviter d'en figer le contenu.

Les certifications qualité peuvent demander la signature de la description d'emploi par le salarié. Dans ce cas, il s'agit d'une signature pour attester de la bonne connaissance de cette fiche. Cela pourra se faire par un document à part.

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### FDE: la communication

#### Est-ce que la FDE peut modifier l'emploi ?

La FDE est un simple descriptif des tâches existantes.

Toutefois si la FDE modifie la définition de l'emploi, l'emploi, le niveau de l'emploi alors cette modification est constitutive d'une modification de contrat de travail.

#### **Que doit-on faire dans ce cas ?**

Si la modification est constitutive de modification d'élément essentiel du contrat de travail alors l'accord du salarié est requis

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### La notification du classement



## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

### La notification du classement: modèle de lettre

**Objet : notification du classement d'emploi occupé (63.2.1 CCN)**

*Modèle disponible  
voir juriste référent*

- ❑ Rappeler la date d'entrée de la CCN
- ❑ Préciser l'impérativité de la CCN et la nouvelle grille de la classification
- ❑ Préciser l'intitulé de l'emploi occupé, le Groupe et la Classe d'emploi
- ❑ Rappeler au salarié que le classement a été déterminé après description et cotation de l'emploi selon le référentiel d'analyse
- ❑ Rappeler au salarié que le nouveau classement ne serait pas être applicable avant le 1er janvier 2024
- ❑ Rappeler au salarié le délai d'un mois pendant lequel il peut formuler une demande d'explication

Élément  
recommandé {



# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Récapitulatif pour mieux comprendre la classification

Classification selon un référentiel : la mise en œuvre

**Communication de la FDE et notification du classement:**

**Peut-on procéder conjointement à la communication de la FDE et au classement retenu?**

- ✓ Absence de dispositions interdisant une procédure conjointe
- ✓ Cependant, par sécurité juridique, nous conseillons de procéder en deux temps

**Que se passe-t-il si mon salarié n'est pas d'accord avec le contenu de la FDE et/ou son classement ?**

- ✓ Avoir une discussion avec lui pour entendre ses arguments
- ✓ Demande justifiée et acceptée => procéder à la mise à jour de la FDE
- ✓ Demande non acceptée => la décision finale revient à l'employeur
- ✓ Contestation devant le juge

Impact de la nouvelle classification  
sur **le CONTRAT DE TRAVAIL :**

mention de la classification dans le contrat de travail

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Impact de la nouvelle classification sur le contrat de travail

### Mention de la classification dans le contrat de travail

#### Principe:

La classification, si elle est conforme à l'emploi tenu par le salarié, est impérative et s'impose au salarié.

L'emploi était bien classé au regard de l'accord de 1975 + la nouvelle classification est correcte au regard de la CCN = la nouvelle classification s'impose.

= L'avenant au contrat de travail n'est pas requis.

Pour non-cadre « Mme/Mr..... occupera la fonction de technicien usinage.

*Le classement des fonctions confiées à Mme/Mr.....est le suivant : Niveau III, Coef.215 (en application de l'Accord du 21 juillet 1975 sur la classification) »*

Pour cadre « Mme/Mr ..... occupera la fonction de responsable développement commercial.

*Le classement des fonctions confiées à Mme/Mr.....est le suivant : Position II / indice 100 en application la CCN des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972.»*

#### Application de l'article 63.2.1 de la CCN :

« Pour la 1ère application de la CCN dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi [...]»

### Mention de la classification dans le contrat de travail

#### Exceptions:

Contractualisation antérieure du classement :

- ✓ lorsque le salarié a été surclassé ;
- ✓ lorsque sans être surclassé, le classement a été contractualisé : exemple contractualisation de statut cadre

### Mention de la classification dans le contrat de travail

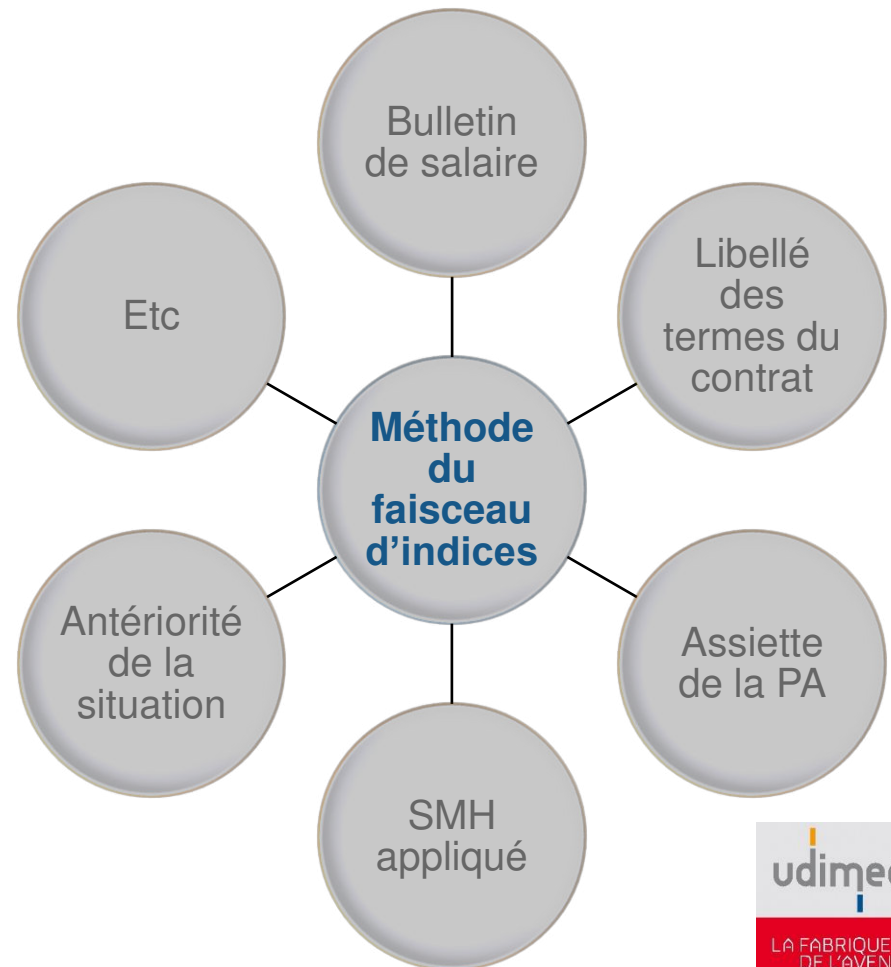
### Quand peut-on considérer qu'il y a contractualisation du (sur)classement ?

#### Exemple :

*Dans une équipe composée d'emplois identiques, les emplois sont classés 305 sauf pour l'un d'eux qui bénéficie d'un classement 355 ; cette situation perdure depuis des années, le salarié bénéficie de tous les droits attachés au coefficient 355, sa prime d'ancienneté est calculée sur le RMH 355, son BS et son contrat évoquent ce classement.*

*Le classement conventionnel de ces emplois devrait être, normalement, de 305 pour tous.*

*Dans cette hypothèse, pour le salarié dont l'emploi est classé 355, il y a bien contractualisation d'un sur-classement.*



# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## Impact de la nouvelle classification sur le contrat de travail

### Mention de la classification dans le contrat de travail

#### En cas de sur-classement contractualisé :

- ✓ **En droit**, il faut **l'accord du salarié** pour revenir à une classification « normale », y compris en cas de changement de méthode de classifications du fait de l'évolution de la convention collective
- ✓ A défaut d'accord, du fait de la jurisprudence, il faudrait reproduire, dans le nouveau système, l'écart existant

#### Appliqué à l'exemple précédent :

*Pour le salarié dont l'emploi a été sur-classé<sup>335</sup>, en droit, il faudrait reproduire l'écart de classement avec ses collègues lors de la mise en place de la nouvelle classification, sauf à obtenir son accord (donc un avenant au contrat) pour un alignement*



- Situation à risques

### Impact de la nouvelle classification sur le contrat de travail

#### Quand peut-on parler de contractualisation de statut cadre sans sur-classement ?

##### Exemple :

*Un salarié a été correctement classé Cadre Position I, mais son emploi n'atteint pas les 37 points du classement F11 dans la nouvelle grille de classifications.*

*Le contrat de travail stipule : « Mme/Mr..... a été embauché en CDI en tant que cadre, P I, indice [...] » (Cass. Soc., 6 juillet 2011, n° 09-42,130)*

*Dans cet exemple, il y a eu contractualisation du statut cadre (pas de référence à l'emploi notamment)*

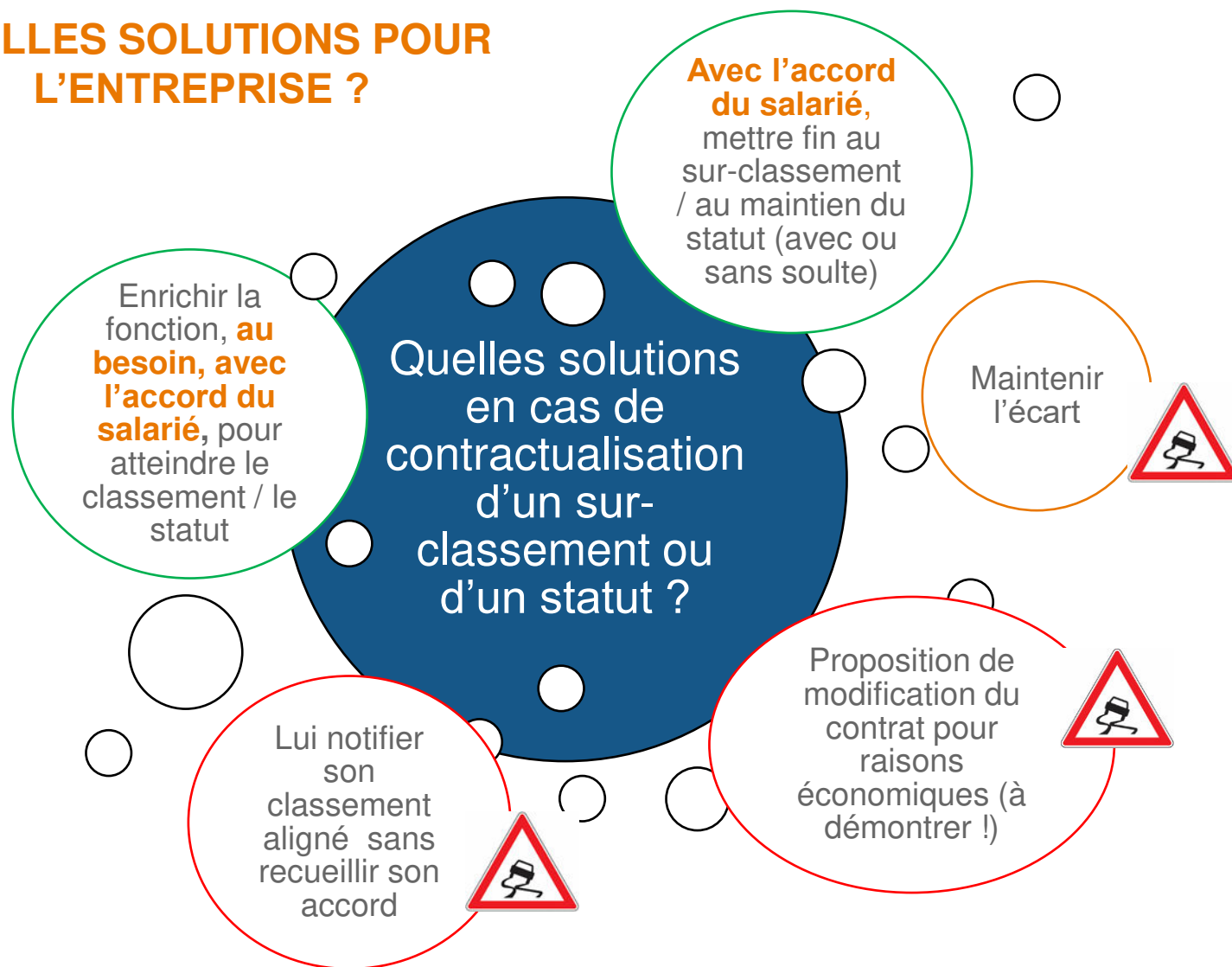
#### En cas de statut contractualisé sans sur-classement :

Dans ce cas, **en droit**, il faut l'**accord du salarié** (donc avenant au contrat) pour qu'il ait perte du statut Cadre. A défaut, le salarié est en droit de revendiquer le classement F 11



- Situation à risques

### QUELLES SOLUTIONS POUR L'ENTREPRISE ?





## Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

### Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

#### Raisonnement en **2 temps** :

- ✓ **1<sup>er</sup> temps** : information et consultation spécifique prévue par la CCN sur les modalités initiales de mise en œuvre
- ✓ **2<sup>ème</sup> temps**: une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

### Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

#### 1<sup>er</sup> temps : La consultation spécifique prévue par la CCN

#### Entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'un CSE

Information-consultation du CSE  
Sur les modalités envisagées pour la mise œuvre de la classification

#### Entreprises de + 11 salariés pourvues d'un CSE

- ✓ Absence d'information-consultation
- ✓ Présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, de la classification

#### En l'absence d'institutions représentatives

- ✓ Absence d'information-consultation
- ✓ Communication par tout moyen du guide pédagogique de référence

### Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

#### 1<sup>er</sup> temps : La consultation spécifique prévue par la CCN

#### A quel moment cette information-consultation doit-elle intervenir ?

L'information-consultation **doit intervenir avant que ne soient** arrêtées définitivement les modalités de la mise œuvre de la classification

#### Un délai avant lequel ou au-delà duquel cette information-consultation n'est plus possible?

Il **n'existe pas de délai** particulier **avant lequel ou au-delà** duquel cette information-consultation n'est plus possible. Une seule obligation : **informer et consulter le CSE** avant l'adoption de la mise en œuvre de la classification

# LA CLASSIFICATION DANS LA METALURGIE

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

### Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

#### 1<sup>er</sup> temps : La consultation spécifique prévue par la CCN

#### Quel est le contenu de cette information?

Les informations permettant de l'alerter sur :

- ✓ Les implications et les conséquences d'un changement de classification pour l'entreprise.
- ✓ Les stratégies opérationnelles que l'entreprise entend mettre en place.

#### Dans le cadre de cette consultation, l'employeur doit-il communiquer les FDE voire les cotations?

La convention collective ne prévoit pas les documents ou informations à communiquer au CSE dans le cadre de la consultation sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la nouvelle classification et il n'existe pas de disposition obligeant l'employeur à fournir les FDE au CSE. **Il n'y a donc pas de transmission obligatoire et systématique des fiches d'emploi au CSE.**

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

2<sup>ème</sup> temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

### 2 Hypothèses :

- ✓ Les mesures en causes N'INTÉRESSENT PAS la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail.
- ✓ Les mesures en causes INTÉRESSENT la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail.

\* Cette question les entreprises de 50 salariés et plus

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

2<sup>ème</sup> temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

### 1<sup>ère</sup> Hypothèse :

Les mesures en causes N'INTÉRESSENT PAS la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail :

- **Absence d'information-consultation au-delà** de l'information et de la consultation spécifique prévue par la CCN.
- **Mais attribution du CSE en matière de présentation des réclamations** individuelles ou collectives.

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

### Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

### 2<sup>ème</sup> temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

#### 1<sup>ère</sup> Hypothèse :

Les mesures en causes N'INTÉRESSENT PAS la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail :

Le CSE dans l'exercice de son droit de présentation des **réclamations** individuelles ou collectives :

- l'employeur doit-il lui communiquer spontanément les FDE voire les cotations ?

Non, l'employeur n'a pas l'obligation

- ....et si le CSE **en fait la demande** ?

En principe, Non. **Cependant**, l'employeur a l'obligation de communiquer tout document nécessaire et pertinent (art. L2312-15 code du travail).



## La nouvelle classification: le rôle des IRP

### Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) 2<sup>ème</sup> temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

#### 2<sup>ème</sup> hypothèse:

Les mesures en causes INTÉRESSENT la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail : jurisprudence « MONOPRIX »

*« Par un accord du 16 février 2000, une unité économique et sociale (UES) a été reconnue entre les sociétés du groupe Monoprix, avec mise en place d'un comité central d'entreprise (CCE).*

*À la suite de la mise en œuvre dans l'UES de la nouvelle classification, le comité central d'entreprise a saisi la juridiction des référés afin qu'il soit ordonné aux sociétés composant l'UES de procéder à la consultation du comité central d'entreprise.*

*Ayant constaté que l'accord étendu du 30 mars 2008 avait pour objet l'évaluation et le positionnement des différents emplois de la profession selon des règles communes, la nouvelle classification devenant le support des appointements minimaux, qu'au sein du groupe Monoprix, le nombre des intitulés d'emplois avait été réduit des deux tiers tant pour le siège que pour les magasins et que le regroupement de certains emplois sous un même intitulé tel celui d'électricien hautement qualifié devenant agent de maintenance, était susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés, ce dont il se déduisait que les mesures en cause intéressaient la marche générale de l'entreprise et notamment étaient susceptibles d'affecter la structure des effectifs, la cour d'appel a pu décider que le défaut de consultation du CCE constituait un trouble manifestement illicite. »*

[Cass. soc., 21 novembre 2012 n° 11-10.625](#)

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

2ème temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

2ème hypothèse:

Les mesures en causes INTÉRESSENT la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail

Conclusion :

Pour le juge le comité central d'entreprise **aurait dû être consulté** au titre de **la marche générale de l'entreprise** sur l'application de l'accord d'entreprise, dans la mesure où cela a conduit à **réduire** des deux tiers le nombre d'intitulés d'emplois et que cela pouvait **avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés**.

➡ si on est dans cette situation : la consultation semble nécessaire

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

2ème temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

2ème hypothèse:

Les mesures en causes INTÉRESSENT la marche générale de l'entreprise et des conditions de travail.

Dans le cadre de cette information et consultation :

- L'employeur doit-il communiquer spontanément au CSE les FDE voire les cotations ?

Non, l'employeur n'a pas l'obligation

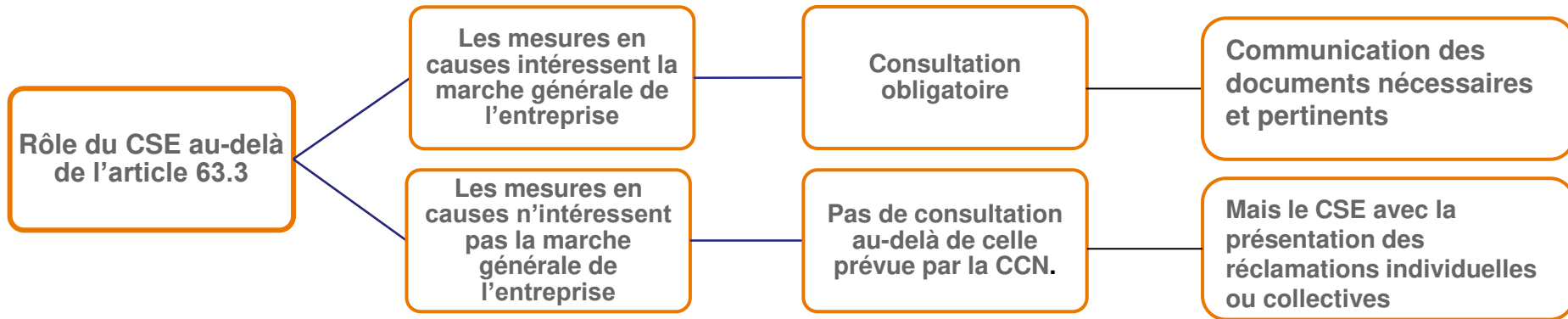
- Et si le CSE en fait la demande ?

En principe, Non. Cependant, l'employeur à l'obligation de communiquer tout document nécessaire et pertinent (art. L2312-15 code du travail.)

## La nouvelle classification: le rôle des IRP

Le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)  
2ème temps : une information et consultation au-delà de la consultation spécifique prévue par la CCN ?

### Résumé



Attention: Dans tous les cas, le **CSE** peut intervenir sous sa **compétence** en matière de présentation des **réclamations individuelles et collectives**

## Incidences du nouveau classement sur la REMUNERATION

# Salaires minima hiérarchiques (SMH)

... 18 classes d'emplois = 18 SMH « nationales »

- ✓ SMH = garantie annuelle applicable **au 31/12** de l'année civile
- ✓ Adaptés à l'horaire de **travail effectif** :
  - supportent les majorations HS ou forfaitaires au-delà de 35h (15% ou 30% si forfait annuel),
  - réduits au prorata en cas de : entrée / départ en cours d'année + **suspension du contrat de travail** non assimilée à du TTE
  - prorata en cas de **modification du classement en cours d'année**
- ✓ **Période transitoire** pour les entreprises de **150 salariés et moins**  
SI l'application du nouveau barème en 2024 entraîne une **hausse de la MS > à 5% concernant au minimum 25% de l'effectif** : le nouveau barème « plein » est reporté de 6 ans (2030), revalorisation progressive d'ici là (art 141)

# Salaires minima hiérarchiques (SMH)

... nouvelles valeurs 2024 (base 35h) issues de l'avenant du 11/7/2023

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700 €
	2	21 850 €
B	3	22 450 €
	4	23 400 €
C	5	24 250 €
	6	25 550 €
D	7	26 400 €
	8	28 450 €
E	9	30 500 €
	10	33 700 €
F	11	34 900 €
	12	36 700 €
G	13	40 000 €
	14	43 900 €
H	15	47 000 €
	16	52 000 €
I	17	59 300 €
	18	68 000 €

**ATTENTION :**  
Majoration de 15 %  
ou 30 % « EN  
PLUS » pour une  
convention de  
forfait annuel

\* Voir le **site Udimec** : barèmes des **forfaits annuels** également

# SMH pour les CADRES DEBUTANTS

... un barème ADAPTE (réduit)

- ✓ « Rampe de lancement » réservée au groupe F (F11 / F12), pendant 6 ans,
- ✓ **DEBUTANTS** : salariés embauchés **au sortir des études**, dont **l'expérience professionnelle** nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise
- ✓ Application **aux salariés en poste au 31/12/2023** ayant **moins de 6 ans d'ancienneté** « d'expérience professionnelle »



# SMH pour les CADRES DEBUTANTS

... un barème ADAPTE (réduit)

« **Expérience professionnelle** » (au sortir des études) :

- toute année de travail effectuée **comme cadre** OU dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences **en lien avec la fonction occupée**,
  - au titre d'un ou plusieurs contrats de travail,
  - dans une ou plusieurs entreprises,
  - y compris les années antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ; le barème s'applique aux contrats en cours au 31/12/2023
- ✓ Prise en compte des **contrats d'ALTERNANCE** ayant permis d'acquérir des compétences **en lien avec la fonction occupée** :
- 1 an d'expérience professionnelle comptabilisé **pour chaque période** d'alternance d'une durée de 2 ans, dans une ou plusieurs entreprises

*Ex donné par UIMM : 3 ans d'alternance = 1 an d'expérience prof'*

# SMH pour les CADRES DEBUTANTS

... nouvelles valeurs 2024 (base 35h) issues de l'avenant du 11/7/2023

**Barème unique ADAPTE**

**Application du barème unique des SMH**

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	De 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	De 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'expérience professionnelle	A partir de la 7 <sup>ème</sup> année
<b>F</b>	11	28200 €	29610 €	31979 €	34900 €
	12	29700 €	31185 €	33680 €	36700 €

Majoration de 5%      Majoration de 8%

**ATTENTION :**  
Majoration de 15 %  
ou 30 % « EN PLUS »  
pour une  
convention de  
forfait annuel

# SMH pour les CADRES DEBUTANTS

... un barème ADAPTE (réduit)

Q? : Que faire pour l'embauche au **forfait-jours** d'un ingénieur ou cadre « **débutant** » dont la rémunération serait inférieure au SMH ?

→ Si la cotation le classe dans le groupe G (barème réduit non applicable) :

- modifier le contenu de l'emploi pour le « ramener » dans le groupe F
- créer des fiches d'emploi « à niveaux » avec un 1<sup>er</sup> niveau classé dans le groupe F

→ Si la cotation le classe dans le groupe F (barème réduit applicable) :

- modifier le contenu de l'emploi ou créer des fiches d'emploi « à niveaux » pour faire baisser le classement : de F12 à F11 ? De F11 à E 10 (embauche comme NC... mais avec un engagement d'évolution rapide ?...)
- remise en cause du forfait-jours pour cette population ?
- SMH : garantie au 31/12 + bien vérifier l'assiette de comparaison

# Rappel des GARANTIES de rémunération...

## ... de la nouvelle CCN

- ✓ Les SMH
- ✓ Prime d'ancienneté (PA) pour les NC : **obligation de complément** SI le nouveau calcul est défavorable (art 143)
- ✓ Maintien de la **rémunération annuelle brute** des salariés en poste au 1/1/2024, **SI l'attribution de leur nouveau classement conduisait à une baisse** (art 69) – *voir ci-après*
- ✓ ALTERNANTS : **obligation de complément** SI leur nouvelle rémunération annuelle garantie (RAG) 2024 est inférieure à 2023 (art 155)
- ✓ La « Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération » (GCIR) pour les salariés en poste (art 157 et suiv) : **garantie spécifique distincte de celle de l'art 69** -> comparaison de la rémunération annuelle **2024** (puis des années suivantes si différentiel en faveur du salarié) à la **rémunération référence 2023** -> 1<sup>ère</sup> application au **31/12/ 2024**, paiement au 31/1/2025 si différentiel dû

## Garantie spécifique de rémunération...

...prévue à l'art 69 (modifié par l'avenant du 11/7/2023)

« L'attribution du classement résultant de la **1ère application** de la présente convention dans l'entreprise,  
ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération **annuelle totale brute** du salarié soumise à cotisations sociales par application de l'art 212-1 CSS »

+ **En cas de rémunération variable** liée à des objectifs (peu importe sa dénomination) : la garantie porte sur le principe, la structure et les modalités de calcul

\* L'art 69 relève du « bloc 1 » : l'entreprise ne peut PAS y déroger même par accord collectif

Si le nouveau classement **change le statut**  
**(cadre / NC)**

-

Salariés **SOUS** ou **SUR-classés**

-

« A travail égal, salaire égal »

-

Représentants du personnel

# CADRE qui devient NC au 1er janvier 2024

## ... du fait de son nouveau classement

- ✓ Concerne les I et C de l'actuelle CCN de 1972 + les cadres « transposés » (= NC occupant un emploi NC, transposés cadres via l'ANB du 29/2/2000)
- ✓ **Perte du STATUT** de cadre :
  - En principe : accord du salarié NON requis sur le classement résultant d'une CCN, si conforme à l'emploi tenu, même si perte de la qualité de cadre (Cass soc 20/4/2017),
  - Mais **JP non favorable** : suivant rédaction contrat + bull paie, sur-classement depuis des années... -> probable **modification du contrat de travail** => accord du salarié souvent nécessaire
- ✓ **REMUNERATION** : salaire **réel inchangé**, application du **SMH** du nouveau classement NC, et :
  - maintien de rémunération **via les garanties de la CCN** (art 69 + GCIR de l'art 157)
  - désormais : bénéfice de la **prime d'ancienneté** (!) et des autres éléments de rémunération des NC : **mesures internes + CCN**
  - quid des éléments de rémunération qui sont réservés aux CADRES...

# CADRE qui devient NC au 1er janvier 2024

## ... du fait de son nouveau classement

### Au niveau de la CCN :

- ✓ Principe : STOP application des dispositions conventionnelles des CADRES, application de celles des NC...
- ✓ ...EXCEPTION : maintien de l'application de **CERTAINES dispositions conventionnelles des CADRES** (nouvelle CCN) listées à l'art 68 :
  - **rupture du contrat de travail** : prise en compte des périodes de suspension du contrat dans l'ancienneté + **montant ICL** : droit au plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'ICL CADRE ou NC
  - durée de **préavis démission + licenciement**
  - incidence de la maladie sur les droits à CP
  - **complément employeur** en cas d'arrêts maladie ou AT/MP
  - dispositions du Titre 12 relatives aux salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité (délégation de pouvoirs, déplacements professionnels, droit à la connexion...)



# CADRE qui devient NC au 1er janvier 2024

## ... du fait de son nouveau classement

- ✓ **PREVOYANCE et/ou FDS** et/ou retraite SUPPLEMENTAIRE (PSC) : incidence / changement de catégories (cotisations / prestations) ?...
- ✓ Autres impacts : régime **temps de travail** (forfait-jours) ?....

### Est-il possible de conserver le statut de CADRE ?

- La FDE est-elle « juste » sur le descriptif, les termes employés (impact sur les degrés d'exigence) ?
  - Avez-vous bien coter au regard des degrés d'exigence ?
  - **Enrichir** le contenu de l'emploi : avec ou sans modification du contrat de travail ?...
  - Création d'un nouvel emploi CADRE ?
- > *Notre position : bien coter l'emploi, traiter le problème « individuel »*

# NC qui devient CADRE au 1er janvier 2024

## ... du fait de son nouveau classement

### ✓ « Gain » du STATUT de cadre :

- Sur le principe : accord du salarié non requis sur le classement attribué, si celui-ci est conforme à l'emploi tenu (Cass soc 20/4/2017),
- Mais là aussi ce changement risque d'être une **modification du contrat de travail** => accord du salarié souvent nécessaire

### ✓ REMUNERATION : salaire **réel inchangé**, mais application du **SMH** du nouveau classement CADRE, et :

- désormais : bénéfice des éléments de rémunération des CADRES : mesures internes + CCN
- quid des éléments de rémunération des NC (mesures internes + CCN), notamment perte de la **prime d'ancienneté...**
- maintien de rémunération **via les garanties de la CCN** (art 69 + GCIR de l'art 157)

# NC qui devient CADRE au 1er janvier 2024

## ... du fait de son nouveau classement

- ✓ **Au niveau de la CCN** : bénéficie de l'ensemble des dispositions conventionnelles des CADRES
- ✓ **PREVOYANCE et/ou FDS** et/ou retraite SUPPLEMENTAIRE (PSC) : incidence / changement de catégories (cotisations / prestations) ?...
- ✓ Autres impacts : régime **temps de travail** (forfait-jours) ?....

### Est-il possible de conserver le statut de NON- CADRE ?

- La FDE est-elle « juste » sur le descriptif, les termes employés (impact sur les degrés d'exigence) ?
- Avez-vous bien coter au regard des degrés d'exigence ?
- **Restreindre** le niveau de l'emploi : avec ou sans modification du contrat de travail ?...
- Création d'un nouvel emploi NC ?

-> *Notre position : bien coter l'emploi, traiter le problème « individuel »*

## ... SANS changement de statut (cadre / NC)

La nouvelle classification révèle des **sous et sur-classements dans la classification actuelle** :

*Exemple de sur-classement* : cadre occupant un emploi classé en position 2, mais classé en position 3

- ✓ Notre position : **bien classer l'emploi**, traiter la situation individuelle à part si besoin
- ✓ **SINON** (maintien du sous ou sur-classement avec la nouvelle classification) : **risques de répercussions** liés à la différence de traitement entre salariés ayant le même emploi :
  - si maintien du SUR-classement : les autres salariés pourront réclamer le même traitement
  - si maintien SOUS-classement : le salarié sous-classé pourra réclamer...

## ...SANS changement de statut (cadre / NC)

Arguments vis-à-vis du salarié (ici : surtout celui SUR-classé qui va « perdre » en classement) :

- ✓ Traitement **objectif** de l'emploi **dicté par la nouvelle CCN**, la nouvelle classification **s'impose** à vous comme au salarié (Cass soc 20/4/2017),
- ✓ Savoir se justifier sur la FDE et la cotation, « **conforme à votre emploi** »
- ✓ « Vos droits (CCN + mesures internes) restent toujours ceux liés à votre emploi **qui ne change pas** et/ou à votre classement »
- ✓ Si certains droits changent : « c'est lié à l'évolution de la CCN », pas à une évolution individuelle
- ✓ « Votre salaire ne change pas + vous bénéficiez des garanties de rémunération de la CCN »
- ✓ Quels changements ? Modification du contrat de travail ?... -> chercher des solutions individuelles, ne pas fausser la cotation

# SOUS et SUR-classements...

... qui n'en sont pas !

Q?: Un cadre en position 2 embauché il y a 15 ans (indice 100), occupant toujours le même emploi, aujourd'hui à l'indice 130, est-il SUR-classé ?

- NON : son classement a automatiquement évolué tous les 3 ans du seul fait de son ancienneté, par l'application de la seule règle conventionnelle de l'actuelle CCN des I & C
- Au 1/1/2024 : **je côtoie son emploi** en fonction de la nouvelle classification
- Le salarié n'a **pas de droit acquis à un « sur-classement »**

# Principe : « A travail égal, salaire égal »...

## ...articulation avec la classification :

- ✓ Une **même cotation** pour un même emploi (mêmes activités significatives) **ne signifie PAS « même rémunération »**
- ✓ « A travail égal, salaire égal » = égalité de rémunération des salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale...
- ✓ ... une **différence de rémunération** entre salariés occupant un même emploi, doit être **justifiée par des éléments objectifs et vérifiables** :
  - performance individuelle
  - **expérience individuelle se traduisant** par : travail de meilleure qualité ; pas besoin d'une longue formation pour être opérationnel; nécessite moins d'encadrement ; qui peut rassurer la clientèle en se prévalant d'une longue pratique...
  - **diplôme** : la seule différence de diplôme ne suffit pas ; le diplôme doit conférer des connaissances particulières + utiles à l'exercice de la fonction occupée
  - **ancienneté** : admise seulement si pas prise en compte dans une prime d'ancienneté distincte du salaire de base
  - etc.

# Situation des Représentants du personnel

## ... mandats IRP / OS :

- ✓ Je décris et cote **l'emploi**, **indépendamment du mandat**, même si celui-ci prend de la place (même pour un salarié détaché à 100%)
- ✓ **Même process que pour tout salarié** : communication de la FDE, notification du classement...
- ✓ Dispositions dans la CCN sur le « parcours » des acteurs du dialogue social -> **entretiens en cours et fin de mandat** portant notamment sur les activités exercées et **nouvelles compétences acquises dans l'exercice du mandat** ; en fin de mandat : examen des moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité



Une nouvelle **classification SPECIFIQUE**  
pour les contrats d'APPRENTISSAGE et de  
PROFESSIONNALISATION

# Classement des ALTERNANTS

## Classification SPECIFIQUE (art 62.4)

Classification ACTUELLE (AN du 8/11/2019) : les alternants sont classés en 3 groupes (1 -> 3)

### A COMPTER du 1/1/2024 :

- Classement en **4 familles** (1 -> 4) **en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée** (titre, diplôme, CQP), objet du contrat

- **TACHES confiées** doivent correspondre au(x) **groupe(s) d'emploi attaché(s) à la famille concernée**

✓ Exemple pratique : un alternant **prépare un BTS en 2 ans** :

- Certification préparée : diplôme BTS => classement dans la **famille 3**
- Les tâches confiées à l'alternant doivent correspondre à des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emploi A, B et C

# Classement des ALTERNANTS

## Classification SPECIFIQUE

Exemples de diplômes	Niveau de cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupes(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	Groupes A

# Classement des ALTERNANTS

## Quelles tâches confiées à l'alternant :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	Famille de classement des alternants
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		

# Classement des ALTERNANTS

## ... et rémunération MINIMALE spécifique

Comme actuellement sur la rémunération **minimale** des alternants :

% mensuel du SMIC : INCHANGE avec la nouvelle CCN

+ l'employeur doit également contrôler que l'alternant percevra au moins **la RAG (rémunération annuelle garantie)** à la fin de chaque année civile ou au moment du terme ou de la rupture du contrat -> **la RAG correspond au SMH comme suit :**

*Famille 1 : **SMH classe A1** x % SMIC applicable*

*Famille 2 : **SMH classe A2** x % SMIC applicable*

*Famille 3 : **SMH classe B3** x % SMIC applicable*

*Famille 4 : **SMH classe B4** x % SMIC applicable*

-> **Changement de tranche d'âge en cours de contrat** : % réévalué au 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'alternant

# Rémunération minimale des APPRENTIS

INCHANGE

Tranche d'âge	Année d'exécution du contrat	Taux légaux	Taux conventionnels
16 à 17	1ère année	27% du SMIC	35 % du SMIC
	2ème année	39 % du SMIC	45 % du SMIC
	3ème année	55 % du SMIC	55 % du SMIC
18 à 20	1ère année	43 % du SMIC	55 % du SMIC
	2ème année	51 % du SMIC	65 % du SMIC
	3ème année	67 % du SMIC	80 % du SMIC
21 à 25	1ère année	53 % du SMC	55 % du SMIC
	2ème année	61 % du SMC	65 % du SMIC
	3ème année	78 % du SMC	80 % du SMIC
26 et plus	1ère année	100 % du SMIC ou du SMC correspondant à l'emploi occupé	100 % du SMIC
	2ème année		
	3ème année		

# Rémunération minimale des CONTRATS de PROFESSIONNALISATION

INCHANGE

Tranche d'âge	Niveau de qualification (application des dispositions légales)	Taux légaux	Niveau de qualification (application des dispositions conventionnelles)	Taux conventionnels
16 à 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation initiale inférieure ou égale au Bac Pro</li> <li>Formation initiale supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>55 % SMIC</li> <li>65 % SMIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cas général (autres bénéficiaires que ceux figurant ci-dessous)</li> <li>Titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un Bac Pro ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>60 % SMIC</li> <li>70 % SMIC</li> </ul>
21 à 25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation initiale inférieure ou égale au Bac Pro</li> <li>Formation initiale supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>75 % SMIC</li> <li>80 % SMIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cas général (autres bénéficiaires que ceux figurant ci-dessous)</li> <li>Titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un Bac Pro ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>75% SMIC</li> <li>85 % SMIC</li> </ul>
26 et plus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation initiale inférieure ou égale au Bac Pro</li> <li>Formation initiale supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</li> </ul>	<p>100 % SMIC ou au minimum 85 % de la rémunération minimale conventionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cas général + Titulaires d'un CQPM/CQPI ou d'une qualification au moins égale à celle d'un Bac Pro ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</li> </ul>	<p>100 % SMIC</p>

# Classement des ALTERNANTS

## ... et rémunération : PARTICULARITES

*Article 153 « Modalités d'application aux alternants de certaines dispositions conventionnelles en matière de rémunération » :*

- ✓ PRIME D'ANCIENNETE : **taux spécifique** pour son calcul = **celui de la classe d'emploi attachée à la famille**
- ✓ Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail, prévues au Chapitre 3 de la CCN : le calcul de la contrepartie s'effectue **sur la base de la RAG**
- ✓ PRIME DE FIDELITE en cas d'embauche (CDI ou CDD) à l'issue du contrat de PROFESSIONNALISATION : due après le 12ème mois d'exécution du nouveau contrat de travail -> Montant : 5 % de la RAG applicable au salarié au terme du contrat de professionnalisation
- ✓ Contrat d'alternance en cours au 1/1/2024, hypothèse où la RAG 2024 serait inférieure à celle de 2023 : obligation de verser un **complément de rémunération**



# Classement des ALTERNANTS

## ... modalités de MISE EN OEUVRE :

Non application des **règles générales** des articles du Titre V « Classification » de la nouvelle CCN :

- ✓ Application des **règles spécifiques** de classification ci-avant (art 62.4)
- ✓ **TOUTEFOIS** application de quelques **règles générales** :
  - **Contrats en cours au 1/1/2024** (art 63.2.1.) : notification du classement à l'alternant, demande d'explications possible, réponse par tout moyen
  - **Embauche à compter du 1/1/2024** (art 63.2.2) : demande d'explications possible pendant la PE (pendant 1 mois en l'absence de PE), réponse par tout moyen
  - **Rôle des IRP** (art 63.3) : dépend de la taille de l'entreprise (pas de CSE ; +/- 50 salariés) : cf diapos précédentes
  - Parcours professionnels (Chap 3 du Titre V) : entretien professionnel...

# Classement des ALTERNANTS

... questions :

Q? : Faut-il établir une **fiche descriptive d'emploi** pour les alternants ?

- NON (l'article 62.4 de la CCN écarte l'article 63.1)
- Les alternants sont classés en famille selon une méthode exclusivement fonction de la certification professionnelle préparée (alors que la FDE côtoie l'emploi)

Q? : Comment formaliser le **changement de classification** des alternants dont le **contrat est en cours au 1er janvier 2024** ?

- Il n'est PAS nécessaire de conclure un **avenant au contrat**, NI de modifier le CERFA, la nouvelle classification s'impose à l'alternant par la CCN
- En revanche l'employeur devra **notifier le changement de classification** par la remise d'un document ad hoc, OU à défaut / a minima le notifier sur le bulletin de paie de janvier 2024

# Classement des ALTERNANTS

... questions :

Q? : Que répondre à un **alternant qui demande des explications concernant le classement** de son emploi ?

- L'employeur n'est PAS en mesure de lui communiquer le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse, en raison de la méthode de classement propre aux alternants
- L'employeur peut se limiter à donner des éléments d'information relatifs à la méthode de classement propre aux alternants : rappel du niveau de la certification préparée + famille correspondante + fonctions confiées en lien avec les groupes d'emploi rattachés à la famille

Q? : **Quel classement pour un BUT ?**

- La nouvelle classification des alternants évite les difficultés actuelles sur la classement : elle prévoit que le DUT , la LP et le BUT sont dans la même famille 3 (même si la nouvelle grille mentionne que le niveau national du cadre des certifications est différent)

Incidence de la nouvelle classification  
sur vos régimes de **PROTECTION SOCIALE**  
**COMPLEMENTAIRE :**  
**prévoyance lourde, frais de santé...**

# Protection sociale complémentaire (PSC)

## ... rappel des règles CONVENTIONNELLES (38 et 05)

... en vigueur depuis le 1/1/2023 :

- Couverture minimale : minimum sur les cotisations et prestations + exigence d'un « degré élevé de solidarité » (DES) -> **vous avez déjà intégré ces règles au 1/1/2023**
- **Différence de traitement en prévoyance lourde** (mêmes règles pour tout le personnel en FDS) entre :
  - Cadres **et assimilés-cadres** (art 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17/11/2017)
  - NC (salariés **hors** art 2.1 et 2.2)
- ➔ Différence de traitement : les nouveaux textes Métallurgie (CCN + Accord autonome 38 et 05 du 29/8/2022) ont retenu le **critère CADRES / NC**
- ➔ Répartition de votre personnel (catégories objectives) **en fonction de la nouvelle classification** qui entre en vigueur le 1/1/2024 : adaptation de vos accords ou DUE internes ? Possible changement de catégories

# Protection sociale complémentaire (PSC)

... catégories objectives CADRES / NC de la branche

Pour ce critère, les textes Métall. prévoient :

- **Dispositions transitoires en 2023** avec la **classification ACTUELLE** :
  - Cadres (art 2.1 de l'ANI de 2017 = ex-art 4) : I et C de l'**actuelle** CCN
  - **Assimilés** cadres (art 2.2 de l'ANI de 2017 = ex-art 4 bis) : NC classés au moins 335 (niv V échelon 2)
  - Article 36 : NC classés au moins 225 (niv III échel 2 au niv V échel 1)
- **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024** avec la **FUTURE** classification :
  - Cadres (art 2.1 ANI 2017 = ex-art 4) : salariés classés au moins F11
  - **Assimilés** cadres (art 2.2 ANI 2017 = ex-art 4 bis) : salariés classés au moins E9
  - Article 36 : salariés classés au moins C6

## PSC : impact sur votre accord ou DUE...

... au regard des « catégories objectives » : 2 situations :

✓ Vous adhérez aux REGIMES branche :

- Pas besoin d'accord ou DUE interne : l'**Accord métall. du 29/8/2022 est votre acte juridique PSC** → il a prévu la transition avec la nouvelle classification, vous n'avez PAS d'acte juridique interne à établir ou modifier du fait du passage à la nouvelle classification

- Si vous avez quand même établi une DUE : il vaut mieux la modifier si besoin (voir sa rédaction) pour sécuriser les exonérations

✓ Vous disposez de REGIMES entreprise propres :

**Voir les modalités de rédaction** de votre accord ou DUE : la définition de vos « **catégories objectives** » est-elle **conforme** avec les nouvelles dispositions légales et convent. ? → Si non : il faut modifier votre acte interne → à défaut : risque remise en cause des exonérations

# Protection sociale complémentaire (PSC)

... Q? : dois-je modifier mon accord ou ma DUE ?

ILLUSTRATION (entreprise ayant **un régime propre**) : **mentions actuelles des catégories objectives** dans votre accord ou DUE :

- ✓ « *Cadres / NC : catégories telles que définies par l'Accord autonome Métall. 38 et 05 du 29/8/2022* » ➔ **rien à faire**
- ✓ « *Cadres / NC : catégories telles que définies aux art 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 + précisant le lien avec la classif actuelle pour 2023 / la classif 2024 à partir du 1/1/2024* » ➔ **rien à faire**
- ✓ « *Cadres / NC : catégories telles que définies aux art 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017* » ➔ *pas de lien fait entre l'ANI et la nouvelle classification : **cette rédaction** « parait » suffisante (interroger l'URSSAF pour une sécurité complète)*



# Protection sociale complémentaire (PSC)

... Q? : dois-je modifier mon accord ou ma DUE ?

ILLUSTRATION (entreprise ayant **un régime propre**) : **mentions actuelles des catégories objectives** dans votre accord ou DUE :

- ✓ « *Cadres / NC : référence à l'actuelle classification » (pas de référence aux art 2.1 et 2.2 de l'ANI de 2017 + pas de lien avec la nouvelle classification) » ➔ **il faut modifier votre accord ou DUE***
- ✓ AUTRE critère retenu : référence aux tranches A, B, C ➔ **il faut modifier votre accord ou DUE** pour faire référence aux tranches 1 et 2 (vous êtes sorti de la période transitoire réglementaire)

Incidence de la nouvelle classification :

Disparition des CATEGORIES SOCIO-  
PROFESSIONNELLES...dans la classification...

# Catégories socio-professionnelles (CSP)

## ... plus de fondement conventionnel

- ✓ La nouvelle classification **conventionnelle métallurgie** ne comporte plus de CSP (filiales) « ouvriers, administratifs et techniciens, AM (et AM d'atelier), cadres débutants / confirmés... »
- ✓ Les entreprises peuvent avoir un dispositif classification PROPRE (système « maison »), mais elles doivent **obligatoirement avoir un classement conventionnel métallurgie** conforme à la nouvelle CCN, sans CSP donc (principe : mention du classement conventionnel sur le bulletin de paie)

-> un « fléchage » entre les 2 systèmes (maison / classif. métallurgie) est nécessaire

\* **Si vous maintenez des CSP** : il n'y a plus de fondement/ repère conventionnel branche (= classification conventionnelle métallurgie)

# Vous devez quand même avoir des CSP...

## ... au-delà de la classification métallurgie

- ✓ La loi (code du travail) mentionne des CSP pour **certains dispositifs**, **mais sans les définir** : élection CSE, périodes d'essai, BDESE, bilan social, participation du CSE au CA et à l'AG d'une société...
- ✓ Définitions **spécifiques** en **protection sociale complémentaire** : **réservées à la PSC**
- ✓ Utilisation des CSP par l'administration pour **l'index égalité H/F**
- ✓ Définitions / catégories utilisées pour la **DSN** et par les enquêtes **INSEE** : définitions **pas forcément adaptées** à « vos » **CSP**
- ✓ **BRANCHE métallurgie** : la nouvelle CCN distingue uniquement les CADRES / NC par seule référence au classement

# Devenir des mesures catégorielles...

## ... liés à la classification / aux CSP actuelle(s)

Devenir de **vos REGLES INTERNES** (accords collectifs, DUE / EU ou usages) prévoyant des mesures basées sur les CSP ou la classification **actuelle(s)** :

- Principe : **PAS** d'**extinction automatique** au 1/1/2024 de vos normes internes
- Exception : leur « CADUCITE » (fin automatique d'une mesure devenue inapplicable) est difficilement admise par la JP
- La mesure **restera applicable**... même si elle l'est très difficilement...

✓ Solutions « juridiques » :

- **dénoncer** la norme en vigueur : problème du délai de survie (15 mois pour un accord collectif ! Sinon : délai raisonnable)
- **modifier** la norme (avenant à accord collectif, modification DUE / EU...) **pour l'adapter** à la nouvelle classification
- **remplacer** intégralement : accord de substitution...

# MAINTIEN des avantages catégoriels...

## ... en maintenant des CSP

Sur quel fondement juridique « dans votre entreprise » ?

- ✓ Il n'y a donc plus de **véritable fondement juridique** « général » aux CSP, il faudra que vous puissiez apporter une justification en cas de litige
- ✓ Une **différence de traitement** doit être fondée et justifiée par des **CRITERES OBJECTIFS ET PERTINENTS** :
  - Par accord collectif : différence **présumée valable** : celui qui la conteste doit démontrer qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle (motif discriminatoire...)
  - Décision unilatérale : **PAS de présomption** : **l'employeur** doit pouvoir démontrer des **éléments objectifs** et concrets justifiant la différence de traitement

# MAINTIEN des avantages catégoriels...

## ... en maintenant des CSP

-> Exemple : prime **réservée** au personnel **NC** de la **PRODUCTION** (cf schéma diapo suivante)

- ✓ **Justification avancée** : CSP basée **à la fois** sur les groupes / classes d'emplois + **DISTINCTION** de 2 grands « domaines » d'emplois : PRODUCTION / administratifs et support
- ✓ L'employeur doit pouvoir justifier cette différence de traitement par des critères objectifs et pertinents

-> A VOIR : la **TRANSITION** entre le **fondement actuel** de vos différences de traitement par CSP / le **fondement à partir du 1/1/2024** (définition dans une nouvelle norme interne pour l'avenir ?...)

# Exemple de CSP « maison »

... avec une prime réservée aux NC (A1 -> E10) de la PRODUCTION :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
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	

Production		Admin / support	
Ingénieurs et cadres		Ingénieurs et cadres	
Techn.	AM	Techn.	
Ouvriers		Employés	

Prime réservée aux NC de la Production



Incidence de la nouvelle classification  
sur l'organisation de **l'ELECTION du CSE :**  
**collèges, répartition du personnel...**

# Election du CSE...

## ... répartition du personnel entre les collèges

Rappel :

- ✓ **La loi définit les collèges...** en fonction de CSP (non définies elles) :

1<sup>er</sup> collège :  
ouvriers +  
employés

2<sup>nd</sup> collège :  
ingénieurs, chefs de  
service, techniciens,  
AM et assimilés

3<sup>ème</sup> collège : Si au  
moins 25 ingénieurs,  
chefs de service et  
cadres

*Sauf **collège unique** lorsque : 1 seul élu (titulaire + suppléant)*

- ✓ **Principe légal** : c'est au PPE (accord employeur / OS), SINON à l'employeur (aucunes OS venues à la négociation) ou à l'Administration (échec de la négociation) de procéder à la répartition du personnel entre les collèges électoraux...

... oui mais il n'y a plus de CSP conventionnelles...

# Election du CSE...

## ... incidence de la nouvelle classification

Art 42.1 de la CCN (modifié par l'Avenant n° 3 du 11/7/2023) sur la

« Répartition du personnel entre les collèges » :

absence de méthode proposée par le Ministère du travail, au regard de la nouvelle classification

=> **CADRE INDICATIF de la branche, à venir** (d'ici le 31/12/2023)

-> Réunions paritaires : le 22/9 + le 10/10 si besoin

# Election du CSE...

... futur CADRE INDICATIF de la branche ?

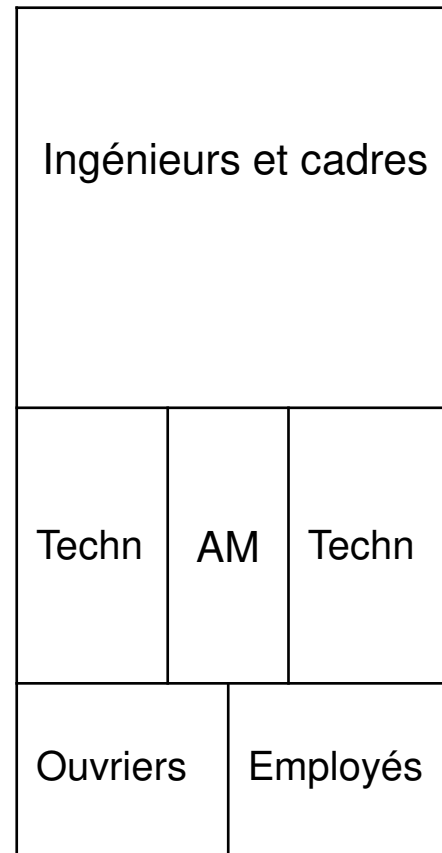
Les discussions actuelles portent en particulier sur la limite entre les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> collèges : C5 ? C6 ?... -> Rien n'est fixé en l'état !!

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
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	

3<sup>ème</sup> collège

2<sup>ème</sup> collège

1<sup>er</sup> collège



# Election du CSE...

## ... répartition du personnel entre les collèges

2 situations :

### ✓ Vous signez un PPE :

- Employeur et OS **se mettent d'accord** sur « telle » répartition, dans le **respect des règles légales...**
- Le cadre indicatif branche est un « repère », les parties peuvent opter pour une répartition différente suivant les spécificités de l'entreprise

### ✓ Absence de PPE :

- L'employeur (aucunes OS venues) ou l'Administration (échec de la négociation) **se réfèrera au cadre indicatif branche,**
- **SAUF à pouvoir justifier objectivement** d'une répartition différente tenant aux **spécificités de l'entreprise** -> sans PPE (accord), la justification sera plus exigeante en cas de contentieux

# Election du CSE...

... jusqu'à fin 2023 :

D'ici fin 2023 : vous restez sur les règles **ACTUELLES** :

1<sup>er</sup> collège :

- Ouvriers
- Employés administratifs et Techniciens niveaux I, II, III inclus

2<sup>nd</sup> collège :

- Employés administratifs et Techniciens niveaux IV et V
- AM
- Cadres, ingénieurs et chefs de service (en l'absence de 3<sup>ème</sup> collège)

3<sup>ème</sup> collège :

- Cadres
- Ingénieurs
- Chefs de service (si au moins 25)

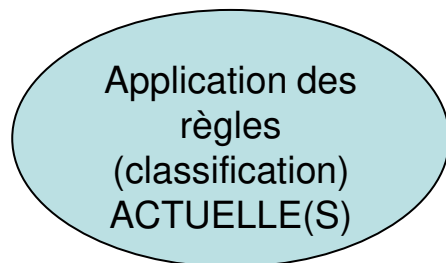
# Election du CSE...

... question :

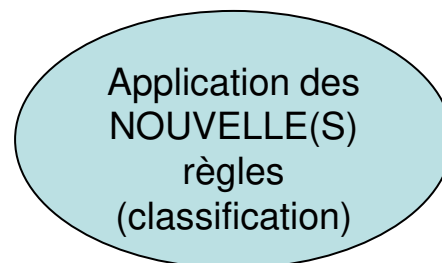
Q? : Comment procéder pour les élections à cheval sur 2023 et 2024 ?

- Élément déterminant : la **date du 1<sup>er</sup> tour** :

1<sup>er</sup> tour fin 2023



1<sup>er</sup> tour début 2024



- Pas d'impact si les tours sont à cheval sur 2023 et 2024

- Prise en compte de la nouvelle classification pour les élections dont le 1<sup>er</sup> tour aura lieu en 2024

# Election du CSE...

## ... questions :

Q? : Election INITIALE avant fin 2023, élection PARTIELLE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024...

- L'élection **partielle** doit se dérouler sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection **initiale** : reprise des dispositions du PPE initial établi sur la base de la classification actuelle...

- Il faudra respecter le « cadre initial » pour la répartition du personnel en fonction de la nouvelle classification

Q? : Quid de REPORTER la fin des mandats expirant fin 2023, en 2024 :

- Une prorogation des mandats nécessite un **accord unanime** des OS représentatives dans l'entreprise, **avant** l'expiration des mandats

- Echec de la négociation du PPE : lorsque au moins une OS a répondu à l'invitation, l'employeur doit saisir la DDETS pour décider de la répartition du personnel (et des sièges) entre les collèges électoraux => suspension du process électoral / décalage du 1<sup>er</sup> tour + prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin



## Déroulé de la réunion

Pause de 10 mn pour recenser **vos questions posées sur le fil de conversation...**

... on revient !

***Avançons ensemble !***



***Merci de votre participation***