

**Métallurgie (IDCC 3248)**

Convention collective nationale du 07 février 2022

**PROCEDURE**

- Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,
- Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective

**LE TEXTE**

Au terme de 5 ans de négociation, l'UIMM, la CFDT, la CFE-CGC et FO ont signé le 07 février 2022 la nouvelle CCN Métallurgie.

Les dispositions du titre XI relatives à la protection sociale complémentaire sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les bénéficiaires du titre XI étaient définis pour l'année 2023 en référence aux anciennes classifications catégorielles (CCN des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 et accord national du 21 juillet 1975), sur lesquelles la Commission paritaire rattachée à l'Apec a rendu un agrément le 26 octobre 2022 en cohérence avec celui rendu antérieurement par l'Agirc.

Le reste des dispositions de la CCN du 07 février 2022 entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. A compter de cette date, les bénéficiaires au titre XI sont définis à l'article 62.3 de la CCN en référence à la nouvelle classification.

Les signataires de la nouvelle CCN ont souhaité mettre en place une méthode de classement des emplois fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois :

- L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de 6 critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué ;
- Dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères ;
- Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10 ;
- L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi ;
- Il y a 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points, qui font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois (1 à 18), qui font elles-mêmes l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois (A à I).

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	

**DETERMINATION DES COTISANTS OBLIGATOIRES A LA PREVOYANCE DES CADRES (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)**

- **CADRES (article 2.1)**

La Commission Paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation des emplois classés au moins F11 à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

La Commission Paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation des emplois classés au moins E9 à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

**VALIDATION DE L'ASSIMILATION DE CERTAINES CATEGORIES DE SALAIRES A LA CATEGORIE DES CADRES EN VUE DE LA CONSTITUTION D'UNE CATEGORIE OBJECTIVE BENEFICIAIRE D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021)**

La Commission Paritaire rattachée à l'Apec valide l'intégration des emplois classés au moins C6 à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

**DEVOIR D'INFORMATION**

La délibération adoptée par la Commission paritaire est :

- publiée sur le site internet <https://commission-paritaire.apec.fr/>,
- notifiée à sa CPPNI, pour qu'ils informent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN,
- communiquée le plus largement aux représentants des organismes et institutions auxquels est versée la contribution visée par l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres,
- communiquée à la Caisse nationale du réseau des URSSAF dans la mesure où l'agrément porte sur la validation d'une catégorie objective ouvrant droit à des exonérations de charges pour l'employeur.

**DATE D'EFFET**

01.01.2024

**ANNEXES**

- Annexe 1 : Tableau de synthèse de l'agrément
- Annexe 2 : Référentiel d'analyse des emplois (article 60 de la CCN)

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois	
58 à 60	18	I	Article 2.1 de l'ANI du 17.11.2017
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	Article 2.2 de l'ANI du 17.11.2017
31 à 33	9		
28 à 30	8	D	Emplois pouvant être intégrés à la catégorie des cadres au sens de l'article R241-1-1 du CSS (Décret 2021-1002)
25 à 27	7		
22 à 24	6	C	
19 à 21	5		
16 à 18	4	B	Hors régime
13 à 15	3		
10 à 12	2	A	
6 à 9	1		

<b>Critères</b>	<b>Complexité de l'activité</b>	<b>Connaissances</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Contribution</b>	<b>Encadrement-Coopération</b>	<b>Communication</b>
<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 enjeux 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