

La Convention collective nationale (CCN) de la [métallurgie](#), réformée en 2024, marque une nouvelle ère pour le secteur. Signée en 2022, cette convention unifiée (IDCC 3248) entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024, avec des changements majeurs pour les entreprises et les salariés de la métallurgie. En intégrant une **grille de classification unique**, elle vise à simplifier et harmoniser les pratiques salariales, favoriser la mobilité professionnelle, et renforcer la sécurité sociale des travailleurs. Ce guide exhaustif explique comment cette nouvelle classification fonctionne, avec des exemples et des tableaux pour clarifier les nouveaux standards.

1. Qu'est-ce que la Nouvelle Grille de Classification Métallurgie ?

La grille de classification 2024 s'adresse aux entreprises et aux salariés des secteurs aéronautique, automobile, sidérurgie, etc. Son but est de regrouper les conventions existantes en une seule norme nationale, remplaçant ainsi les multiples conventions départementales et régionales.

La réforme introduit une méthode d'évaluation des postes reposant sur six critères essentiels, chaque critère étant noté entre 1 et 10, pour établir une **cotation unique**. Cette cotation détermine ensuite la classe d'emploi et le salaire minimum associé, assurant une transparence pour tous.

2. Buts de la nouvelle catégorisation en métallurgie

La refonte de la CCN vise plusieurs objectifs :

- **Simplification administrative** : Réduction des divergences entre conventions locales pour une lecture uniforme des droits des salariés.
- **Équité salariale** : Une grille de salaire nationale basée sur des critères objectifs, appliquée uniformément.
- **Accessibilité et transparence** : Les entreprises et les employés peuvent consulter et comprendre plus facilement leurs droits.
- **Promotion de la mobilité** : Une classification nationale facilite les transferts de poste entre régions et entreprises.

3. Les Critères d'Évaluation des Postes

La nouvelle grille repose sur une évaluation objective des postes en fonction de six critères principaux, chacun ayant le même poids dans le calcul de la cotation finale. Ces critères sont les suivants :

1. **Complexité de l'activité** : Elle mesure la diversité et la technicité des tâches, ainsi que les compétences nécessaires pour le poste.
2. **Connaissances** : Le niveau de savoir-faire technique ou académique requis pour exercer le métier.
3. **Autonomie** : La capacité du salarié à exécuter ses tâches de manière indépendante et la liberté de décision.
4. **Contribution** : L'impact des décisions du salarié sur l'entreprise ou son secteur.
5. **Encadrement et coopération** : Le niveau de responsabilité dans la gestion d'équipes ou la collaboration en projet.
6. **Communication** : L'importance des interactions et la complexité de la communication avec les autres départements ou partenaires externes.

4. Méthode de Cotation et Attribution de Classe d'Emploi

Chaque critère est noté entre 1 et 10, représentant des points additionnés pour obtenir une **cotation finale**. Cette cotation détermine ensuite la **classe d'emploi** et le **groupe d'emploi** du salarié.

Exemple de Cotation

Critère	Degré	Points
Complexité	5	5
Connaissances	6	6
Autonomie	4	4
Contribution	5	5
Encadrement	7	7
Communication	3	3
Total		30

Dans cet exemple, une cotation totale de 30 points positionne l'employé dans un groupe spécifique, avec un niveau de salaire correspondant.

Tableau des Classes d'Emploi et Groupes d'Emploi

Cotations	Classe d'emplois	Groupe d'emplois
58 à 60	18	I (Cadres)
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 (Non cadres)
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
06 à 09	1	

5. Nouvelle Grille des Salaires pour 2024

La CCN fixe également un **saire minimum hiérarchique (SMH)** pour chaque groupe d'emploi, renégocié annuellement pour tenir compte de l'inflation. Ces minima sont des

seuils en dessous desquels un employeur ne peut pas descendre pour chaque classe d'emploi.

Grille des Salaires Minimums Hiérarchiques 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Salaires Minimum 2024 (€)	Variation 2023 (%)
A	1	19 420	+11.7
	2	21 850	+10.9
B	3	22 450	+10.6
	4	23 400	+10.4
C	5	24 250	+8.7
	6	25 550	+8.7
D	7	26 400	+8.2
	8	28 450	+7.8
E	9	30 500	+7.4
	10	33 700	+7.3
F (Cadres)	11	34 900	+7.4
	12	36 700	+7.0
G	13	40 000	+7.0
	14	43 900	+7.1
H	15	47 000	+6.8
	16	52 000	+6.1
I	17	59 300	+5.9
	18	68 000	+5.4

Impact de la Nouvelle CCN sur les Salariés de la Métallurgie

Cette réforme représente une avancée notable pour la transparence salariale, l'égalité et l'harmonisation des pratiques. Elle contribue à :

- **Renforcer la sécurité financière** : Le SMH assure un minimum garanti pour chaque classe d'emploi.
- **Promouvoir l'équité** : Tous les salariés sont évalués sur des critères identiques, peu importe leur localisation ou entreprise.
- **Faciliter la mobilité** : La classification nationale permet aux salariés de comparer plus facilement leurs conditions de travail et rémunérations d'une région à l'autre.

Conclusion

La **nouvelle grille de classification de la métallurgie 2024** marque une évolution majeure pour le secteur en France. En remplaçant les anciennes conventions par une norme nationale, cette réforme assure une transparence accrue et favorise un meilleur climat social au sein des entreprises. Le téléchargement du PDF de la grille facilite l'accès aux informations, et la garantie de salaire minimum assure une protection essentielle pour les salariés de la [métallurgie](#).