

# ÉCHOS



# de la METALLURGIE

FÉVRIER 2022 / NUMÉRO 652

[www.cfdt-fgmm.fr](http://www.cfdt-fgmm.fr)

## Page 6

Les classifications



## Page 14

Les rémunérations



## Page 20

La qualité de vie  
au travail et  
les conditions de travail



# Convention Collective Nationale de la Métallurgie

## Des droits nouveaux pour plus d'un million de salarié.e.s





# LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.



**Pour AÉSIO, être une mutuelle,  
c'est penser aux autres plutôt qu'à soi.**

C'est pourquoi nous en faisons plus  
pour vous avec une offre santé qui  
s'adapte vraiment à vos besoins.

C'est aussi ça, créer du lien.

 **AÉSIO  
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Renseignez-vous en agence ou sur [aesio.fr](https://aesio.fr)

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy - 75008 Paris.  
©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-XXX-XXX

# ÉDITO RIAL

## La Convention collective nationale de la métallurgie a été signée

Je me souviens d'avoir été propulsé dans l'arène de la négociation de la convention collective de la métallurgie, chantier dont on ne mesurait pas l'ampleur, à l'époque, alors que j'étais tout nouveau membre de l'exécutif fédéral. Je me souviens de la signature du premier accord de méthode et des 9 thèmes étalés devant nous, de la volonté affichée de l'UIMM de terminer les négociations au 31 décembre 2017. Nous étions persuadés, à la FGMM-CFDT, que cette ambition n'était pas tenable. Pour autant, nous étions loin de penser que les négociations dureraient un peu plus de cinq années. Ces cinq années ont mobilisé fortement nos équipes, nos instances et la CFDT Métallurgie dans son ensemble. Nous avons été plusieurs fois inquiets de la possibilité d'aboutir, mais cette ambition forte de revisiter l'ensemble des éléments constituant les 76 conventions collectives territoriales, la convention nationale de la sidérurgie et la convention nationale des ingénieurs et cadres, pour en faire une convention unique, est un élément

majeur de la revitalisation du dialogue social de Branche.

### Des orientations claires de développement du dialogue social

La nouvelle convention de la métallurgie, au-delà des avancées sur les thèmes de la garantie de maintien de salaire et de la protection sociale complémentaire qui impactent tous les salariés de la Branche, et au-delà de l'harmonisation des rémunérations et de la définition d'une nouvelle classification des emplois mettant fin aux

« Nous dresserons le bilan de la négociation en juin, sans hésiter à remettre en cause notre signature, si les négociations sur les territoires s'avéraient déloyales »

difficultés rencontrées pour la prise en compte de tous les métiers de la profession, fixe des orientations claires de qualité de vie au travail ainsi que de reconnaissance et de développement du dialogue social en entreprise.

Parvenir à la signature de ce texte montre que c'est bien la qualité du dialogue social, assurée par les acteurs de Branche, au plus près du terrain, qui permet de trouver les solutions les plus adéquates pour les



Stéphane DESTUGUES  
Secrétaire général

travailleurs et les travailleuses. Néanmoins, n'oublions pas que la réussite complète de cette négociation et celle des négociations territoriales, traitant des particularités locales, sont un élément central. À tous les niveaux, que ce soit de la Branche, de l'entreprise ou des territoires, nous devons continuer à œuvrer pour que le dialogue social soit de qualité et permette de faire progresser les droits de tous les travailleurs tout en donnant la possibilité aux entreprises de relever les défis de la transformation de l'industrie. Nous dresserons le bilan de la négociation en juin, sans hésiter à remettre en cause notre signature, si les négociations dans les territoires s'avéraient déloyales. Cette signature marque officiellement la fin d'un cycle. Elle en ouvre tout de suite un nouveau qui est l'accompagnement de la mise en œuvre de ce nouveau texte. Vous trouverez dans ce numéro spécial, un éclairage des principaux titres faisant corps avec cette nouvelle convention collective.



## Échos de la Métallurgie

Rédaction, maquette,  
diffusion, administration

49 av. Simon Bolivar  
75950 PARIS Cedex 9  
Tél : 01 56 41 50 70

mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

Directeur de la publication  
Stéphane DESTUGUES

Publication dématérialisée

Crédit photo couverture

Adobestock - Jr Casas

### Éditorial

La Convention collective nationale de la métallurgie a été signée

Dialogue social en entreprise  
Titre IV de la convention

Les classifications  
Titre V de la convention

Le contrat de travail et la suspension dudit contrat  
Titre VI et VII de la convention

L'organisation et la durée du travail  
Titre VIII de la convention

P.3

Affiche négociations territoriales P.13

Les rémunérations  
Titre X de la convention P.14-16

P.4-5

La protection sociale complémentaire de la métallurgie en 2023  
Titre XI et annexe 9 de la convention P.17-19

P.6-7

Un accord novateur sur la santé, la sécurité, la qualité de vie et les conditions de travail  
QVT - Accord autonome P.20-21

P.8-9

# Dialogue social en entreprise

## Titre IV de la convention collective

*Avant la convention collective nationale du 7 février 2022, il n'y avait aucun texte conventionnel de Branche traitant du dialogue social en entreprise. Le titre IV de la convention, regroupant les articles 38 à 58, y est consacré.*

### ■ Chapitre I – Des voies du dialogue social adaptées à l'entreprise



#### ► Article 38

Liberté d'opinion, liberté syndicale et principe de non-discrimination, au-delà des principes énoncés dans son intitulé et de neutralité syndicale, précise que l'exercice du droit syndical doit être encouragé et développé et qu'il peut être vecteur d'acquisition d'expérience et de compétences, que l'entreprise cherchera à valoriser à l'occasion d'un projet d'évolution professionnelle du salarié.

#### ► Article 39

Information des responsables hiérarchiques directs, stipule que l'entreprise informe, voire forme, chaque responsable hiérarchique d'un salarié élu ou mandaté sur son rôle, ses attributions, et les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, autant d'éléments à prendre en compte dans l'organisation du travail et la définition d'objectifs annuels du salarié.

#### ► Article 40

Rappelle le principe de protection des représentants du personnel.

#### ► Article 41

Reconnait l'importance du rôle de la représentation du personnel dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique et invite à la négociation sur :

- La structure et le périmètre de représentation des salariés les mieux adaptés à la réalité de l'entreprise.
- La mise en place de représentants de proximité.
- La définition des attributions du ou des CSSCT.

#### ► Article 42

Traite des élections professionnelles :

- Un cadre indicatif est à élaborer paritairement, concernant la répartition du corps électoral entre les collèges avant le 31 décembre 2023.
- Le recours au vote électronique ne peut intervenir qu'à l'issue d'une négociation avec les délégués syndicaux ou à défaut après une concertation du CSE.

#### ► Article 43

Traite du dialogue en entreprise, encouragé sous ses deux formes complémentaires soit le dialogue social et le dialogue professionnel, facteurs de progrès social, d'efficacité économique et d'amélioration des relations du travail.

#### ► Article 44

Traite du droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Il s'applique dans toute entreprise, quel que soit le nombre de ses salariés. Les organisations syndicales ont vocation à être associées à la détermination des modalités de son exercice, afin d'articuler au mieux le dialogue professionnel et le dialogue social.

#### ► Article 45

Traite du partage responsable et transparent de la stratégie de l'entreprise avec les salariés, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

#### ► Article 46

Préconise la négociation d'accords de méthode, en s'appuyant sur le rôle essentiel du délégué syndical ou du délégué syndical central. Il suggère de mettre en place par accord collectif : un délégué syndical suppléant, lorsque l'établissement comporte quatre sites géographiques ou plus ; un délégué syndical central suppléant, lorsque l'entreprise compte quatre établissements ou plus.

#### ► Article 47

Suggère de définir par accord groupe le statut et les moyens associés à la mission des coordonnateurs groupe.



## ■ Chapitre II – Des moyens au service des acteurs du dialogue en entreprise



### ► Article 48

Traite de l'information sur le droit conventionnel applicable qui est mis à disposition, sous la forme d'un espace dédié aux conventions et accords collectifs de Branche ou interprofessionnels, en accès libre sur le site Internet de l'UIMM.

### ► Article 49

Invite les entreprises de la métallurgie à informer les salariés sur les droits et devoirs des représentants du personnel et sur les moyens spécifiques dont ils disposent pour l'exercice de leur mandat.

### ► Article 50

Traite de l'information des représentants du personnel sur leurs moyens d'action, et mentionne les moyens matériels qui leur sont mis à disposition : le local syndical et celui du CSE; la base de données économique, sociale et environnementale qui doit être facilement accessible; les outils de communication (tout représentant du personnel devant y avoir accès); les budgets du CSE, la gestion des activités sociales et culturelles constituant un élément à part entière du mandat d'élu au CSE.

### ► Article 51

Traite des entretiens individuels en début, en cours et en fin de mandat, visant à faciliter et valoriser l'exercice du mandat au salarié représentant du personnel et son parcours professionnel.

### ► Article 52

incite les entreprises à favoriser les démarches de VAE des salariés représentants du personnel.

### ► Article 53

Rappelle que les porteurs de mandat bénéficient d'un égal accès à la formation professionnelle dans l'entreprise, suggère à l'employeur de prendre en compte des actions de formation en lien avec l'exercice du mandat dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et pose les bases de formations communes des acteurs du dialogue social.

### ► Article 54

Acte que les salariés sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions statutaires de leur organisation, sous réserve de respect d'un délai de prévenance de 7 jours. Ces congés pour événement syndicaux peuvent être rémunérés.

### ► Article 55

Donne une définition claire et juridiquement sécurisée de la mise à disposition de salarié de l'entreprise auprès des organisations syndicales.

### ► Article 56

Spécifie que priorité est donnée à la négociation collective en présentiel, mais il laisse la possibilité du recours à la négociation à distance, par un accord de méthode général ou ponctuel.

### ► Article 57

Fixe les modalités de décompte des heures de délégation des élus ou mandatés, salariés en forfait jours.

### ► Article 58

Précise que le crédit d'heures des élus titulaires CSE et les membres CSST peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. Les heures additionnelles étant définies par accord collectif ou après consultation du CSE.

Même s'il comporte peu de mesures contraignantes, le titre IV de la convention d'entreprise n'en constitue pas moins une véritable reconnaissance de la mission des élus et mandatés, une sécurisation et une valorisation de leur parcours professionnel, une promotion du dialogue en entreprise, dans ses deux composantes complémentaires le dialogue social et le dialogue professionnel, et c'est aussi un catalogue d'outils et de méthodes activables au service d'un dialogue social de qualité.

# Les classifications

## Titre V de la convention collective

*Revendiquée depuis le début des années 2000 par la FGMM-CFDT, cette évolution des classifications est un des axes majeurs du futur dispositif conventionnel. Il était donc important d'obtenir un texte ambitieux et structurant. Négocié au début des travaux de la convention collective, ce texte a fait l'objet de travaux complémentaires pour définir un guide pédagogique paritaire de mise en œuvre qui permettra une mise en application partagée entre les salariés et les employeurs.*

Les classifications de la branche Métallurgie datent de 1975 pour les non-cadres et de 1972 pour les cadres. Ces systèmes étaient adaptés à cette époque, mais ils n'ont pas

évolué depuis 50 ans. Ils sont aujourd'hui à bout de souffle et ne sont plus adaptés à la réalité des emplois de la branche.

Le nouveau dispositif s'appuie

sur la philosophie de l'Accord national de branche de classification des non-cadres de 1975 tout en corrigeant les défauts des anciens systèmes. Il permet en outre de classer

une palette bien plus large d'emplois pour prendre en compte les nouveaux métiers de la branche métallurgie et il anticipe aussi les transformations de l'industrie à venir.

### ■ 1975, première mention des critères classants

En 1975, l'Accord de classifications de la métallurgie (pour les non-cadres) était l'un des premiers à utiliser des critères classants en se basant déjà sur la description de l'emploi réel. Il en utilise quatre : autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises. Ces critères déterminent le niveau dans la classification (niveaux I, II, III, IV et V). La difficulté du travail à accomplir en détermine l'échelon.

Pour les ingénieurs et cadres, la Convention collective nationale de 1972 utilise deux critères : la nature des responsabilités assumées ; la nature, l'importance et la structure de l'entreprise qui définissent la position (I, II, IIIA, IIIB, IIIC). Pour la position I, l'âge et l'ancienneté déterminent le coefficient. Pour la position II,

l'ancienneté dans la position détermine le coefficient. Pour les positions IIIA, IIIB et IIIC, il n'y a qu'un coefficient par position.

#### ■ Les principaux défauts des systèmes de classifications actuels de la branche

▷ Le manque de transparence : les Accords de 1972 et 1975 sont imprécis et laissent beaucoup de

marges d'interprétation.

▷ Un frein pour le passage au niveau cadre : deux systèmes de classifications très différents entre cadres et non-cadres qui rendent peu compréhensible l'ensemble et sont un frein pour le passage au niveau cadre.

▷ Des compétences liées : cela empêche de valoriser indépendamment les

compétences mises en œuvre dans l'emploi, par exemple des compétences techniques très pointues si elles ne s'accompagnent pas d'un rôle d'encadrement, ou des compétences relationnelles importantes si elles ne s'accompagnent pas d'un certain niveau de technicité.

#### ■ Le système de classifications actuel n'est plus en adéquation

▷ Les nouvelles organisations du travail font plus appel aux capacités d'adaptation aux changements, aux capacités relationnelles et à l'autonomie des salariés.

▷ Une polyvalence, une poly-compétence et une mobilité plus développées.

▷ Les niveaux de formation des jeunes sont plus élevés.



### ■ La Résolution du congrès d'Amiens traçait les grandes lignes

Depuis le début des années 2000, la FGMM revendiquait des négociations sur le sujet et c'est avec un projet bien construit en 2013 qu'elle a abordé cette négociation. La

Résolution du congrès d'Amiens traçait les grandes lignes de nos revendications : un système de classification unique pour toutes les catégories socioprofessionnelles

basé sur la description de l'emploi réel, un système basé sur six critères classants indépendants les uns des autres afin de valoriser toutes les compétences mises en

œuvre dans l'emploi, la participation des salariés à la définition de leur emploi qui serait retranscrite sur une fiche d'emploi servant de base à la cotation.

## ■ Le système négocié répond aux revendications portées par la FGMM-CFDT

Dès le préambule, nous retrouvons l'ambition des signataires de garantir l'équité entre les salariés de la branche en se basant sur l'analyse du contenu des emplois et en prenant en considération la réalité des activités réalisées. Il y a aussi la volonté de considérer une approche globale des parcours professionnels et de reconnaître l'intérêt des diplômés, mais aussi de l'expérience comme élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

### ► L'article 63 définit la mise en œuvre dans les entreprises

Dans l'article 63 qui définit la mise en œuvre dans les entreprises, on retrouve les principales revendications établies par la FGMM dans ses travaux préparatoires à cette négociation :

- La classification s'appuie sur l'analyse et la description de l'emploi réel.
- À partir d'une fiche descriptive d'emploi écrite, et en français, soumise pour consultation au salarié avant validation.
- Après analyse, l'employeur détermine la cotation de l'emploi et il la notifie à chaque salarié.
- La fiche d'emploi basée sur l'emploi réel est revue régulièrement, au moins lors de l'entretien professionnel.
- Cet article précise aussi que l'employeur doit donner au salarié, s'il en fait la demande, le détail par critère classant de la notation obtenue.

La FGMM a revendiqué que tout ce déploiement puisse s'appuyer, dans chaque entreprise, sur **une Commission paritaire constituée de l'ensemble des**

**parties prenantes de l'entreprise.** Il était difficile de l'acter au niveau de la branche, elle préconise que cette Commission puisse faire l'objet d'une discussion autour d'un accord de méthode.

Cet article définit aussi qu'à minima, **la fiche de description de l'emploi doit porter sur la description des activités significatives de l'emploi** même si ces activités ne représentent qu'une faible partie de l'emploi. Cette disposition permet de prendre en compte les compétences mises en œuvre notamment dans des fonctions de remplacement, de polyvalence ou polycompétence, de tutorat, mais aussi de représentation. Cette rédaction de la fiche d'emploi est un élément essentiel pour pouvoir réaliser une cotation des plus fidèle.

**Cette cotation se fera sur la base de 6 critères classants** qui pour chacun sont évalués indépendamment sur une échelle de 1 à 10 pour prendre en compte toutes

les composantes diverses des emplois cotés.

Ces critères classants sont pour quatre d'entre eux identiques à l'Accord de 1975 sur les classifications des non-cadres :

- Autonomie ;
  - Responsabilité – *renommé Encadrement/Coopération* ;
  - Complexité de l'activité ;
  - Connaissances requises) ;
- auxquels s'ajoutent deux critères qui répondent aux demandes des nouveaux emplois : Communication et Contribution.

**La somme des points de chaque critère déterminera la cotation de votre emploi sur une échelle unique de l'ouvrier au cadre constituée de 18 coefficients.**

Comme actuellement à ces 18 coefficients sont attachés des dispositions de la convention collective nationale et les salaires minimums garantis dans la branche.

### ► Dans le chapitre 5 du thème des classifications

La FGMM a revendiqué et obtenu que les salariés cadres (au moment de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle CCN) qui occuperaient un emploi classifié non-cadre conservent les spécificités conventionnelles rattachées au statut cadre dans la nouvelle CCN, et ce, pendant la durée d'occupation du poste et que l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne puisse avoir pour effet la réduction

de la rémunération totale du salarié. De plus, **les règles communes déjà en vigueur aujourd'hui en matière de maintien d'évolution de coefficient ou de rémunération sont maintenues.**

L'UIMM souhaitait inscrire que le changement de classement n'était pas un élément significatif du contrat de travail, nous avons œuvré pour que cette définition ne soit pas reprise et que l'accord écrit du salarié tout comme aujourd'hui reste la règle dans le cas où l'employeur

souhaite diminuer le coefficient ou encore baisser la rémunération.

**Dans le cadre d'une baisse consécutive à une réorganisation décidée par l'employeur, le refus du salarié de la baisse de son coefficient ne peut en aucun cas entraîner un licenciement.**

Dans cet accord, il a été négocié une méthode paritaire de mise en œuvre qui s'appuie sur un guide négocié qui doit servir d'appui dans les entreprises.

**La mise en œuvre du nouveau système de classification ne permettra pas de faire une transposition des anciens coefficients vers les nouveaux** et la FGMM-CFDT ne le souhaite pas. Le passage au nouveau système doit permettre à chaque

salarié d'échanger avec son responsable hiérarchique sur le contenu réel de son emploi pour en faire une description écrite. Cette étape sera primordiale pour la cotation de l'emploi. Les militants de la FGMM-CFDT auront un rôle d'appui important à jouer

auprès de leurs collègues, pour leur permettre d'appréhender l'importance de cette phase et les aider éventuellement à formaliser leur activité. Pour ce faire, la Fédération a développé un « *Atelier classification* » qui est maintenant déployé partout sur le terri-

toire. Il est indispensable qu'à minima un représentant de chaque SSE puisse s'approprier le contenu de l'accord avant son déploiement. ***N'hésitez pas à vous rapprocher de vos UMM qui mettent en œuvre la formation syndicale dans les territoires.***



# Le contrat de travail et la suspension dudit contrat

## Titres VI et VII de la convention collective

*La négociation de ce chapitre de la Convention collective nationale a débuté en septembre 2018 et s'est conclue en février 2020 après dix séances de négociation. La partie de la garantie de maintien de salaire, dans le cadre des arrêts maladie ou des accidents du travail, a été traitée dans la négociation sur la prévoyance.*



La négociation dans ce domaine a fait appel à de nombreux accords de branche, repris dans les Conventions collectives territoriales et sectorielles. Certaines dispositions avaient été revues dans l'Accord du 21 juin 2010, toutes n'avaient pas été reprises dans les Conventions collectives territoriales donnant lieu à des litiges juridiques. D'autres n'avaient pas été revues depuis les années 1970, certaines étant devenues obsolètes à la suite des évolutions législatives.

**Les dispositions contenues dans ce titre relèvent du « Bloc 3 »** ce qui veut dire que l'accord d'entreprise prévaut et qu'elles ne s'appliquent que dans le cas d'une absence d'Accord d'entreprise dans le domaine, à l'ex-

ception des périodes d'essais pour lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise.

### ■ Une harmonisation de la définition de l'ancienneté

La définition de l'ancienneté a été harmonisée entre les catégories socio-professionnelles. Elle prend en compte, pour les droits qui y font référence, toutes les périodes antérieures au contrat de travail, effectuées au sein de l'entreprise. Elle prend aussi en compte les suspensions du contrat de travail. Cette règle ne s'applique pas aux indemnités dues dans le cadre des ruptures du contrat où les règles actuelles continueront à s'appliquer.

### ■ Actualisation des règles de la période d'essai

Les règles sur les périodes d'essai (la durée, le renouvellement, la rupture et les autorisations d'absence pour recherche d'emploi dans ce cadre) ont été actualisées en fonction des classes d'emplois définies par les nouvelles classifications. Si l'UIMM avait la volonté d'augmenter quelque peu les périodes d'essai, elle n'a pas poursuivi sa revendication. Résultat, le changement est uniquement palpable sur les heures de recherche d'emploi dans le cadre de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur.

### ■ Les règles de la rupture du contrat de travail demeurent inchangées

Concernant la rupture du contrat de travail, les définitions actuelles ont été reprises à l'identique dans le calcul des indemnités de licenciement. La FGMM-CFDT revendiquait un alignement des règles sur la catégorie des cadres, nous n'avons pas obtenu gain de cause dans ce domaine. Les règles en vigueur perdurent avec une indemnité pour les non-cadres basée sur les règles légales et une indemnité pour les cadres reconduite à l'identique de celle prévue dans l'actuelle Convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

### ■ La mobilité ne peut s'imposer aux salariés des classes A à C

Concernant la mobilité, les dispositions prévues étaient très disparates entre les conventions collectives existantes.





Nous avons revendiqué et obtenu qu'il ne soit pas possible conventionnellement d'imposer, à tous les salariés de la branche, des clauses de mobilités. Conformément aux jurisprudences, il est fait rappel de la possibilité d'inclure la clause de mobilité qu'au regard de la nécessité du fonctionnement de l'entreprise. Nous avons revendiqué et obtenu que cette clause ne puisse s'appliquer aux six premiers coefficients des classifications de branche. Nous retrouvons dans le chapitre de la mobilité, la prise en charge des frais inhérents au déménagement et aux transports du salarié et de sa famille, sur le nouveau lieu de résidence.

### ■ Évolution de la règle sur les licenciements

Dans le titre VII concernant les suspensions du contrat de travail, si les règles restent inchangées concernant les congés payés, et ce, malgré le désir initial de l'UIMM de pouvoir déroger à l'ordre des départs ou encore au fractionnement, la règle communément appliquée sur les licenciements lors d'un arrêt de travail est appelée à évoluer. L'UIMM, arguant du fait que la jurisprudence a largement amélioré le dispositif conventionnel, souhaitait supprimer les périodes incompressibles, pendant lesquelles un salarié ne peut pas quoiqu'il adviennent être licencié sans aucune contrepartie. La FGMM-CFDT a consulté les élus d'entreprises et il s'avère que ce dispositif n'est que très rarement mis en œuvre dans les entreprises de la branche. En effet, pour être licencié au cours d'un arrêt maladie, l'employeur doit prouver, dans un premier temps, que l'absence prolongée

du salarié nuit gravement au bon fonctionnement de l'entreprise et que, pour y surseoir, le remplacement de façon pérenne est obligatoire. Pour autant, la FGMM-CFDT a défendu et obtenu que la référence à l'ancien système ne soit supprimée qu'avec la mise en œuvre d'une compensation sur la prime de licenciement. Nous avons réussi à ce que cette dernière soit augmentée de 50 % pour une durée variant en fonction de l'ancienneté. De fait, ce sont des périodes plus longues que celles protégeant aujourd'hui le salarié qui sont prises en compte pour la majoration.

### ■ Arrêt maladie : cadres et non-cadres bénéficient du maintien de salaire aligné

Dans la négociation, la FGMM-CFDT a revendiqué un alignement du nombre de jours, entre les cadres et les non-cadres, pris en charge à 100 % par l'employeur pour un maintien du salaire dans le cas d'un arrêt maladie. Cette revendication a été obtenue sans la contrepartie souhaitée par l'employeur sur le non-paiement des jours de carences. Véritable totem pour la FGMM-CFDT, nous avons prévenu

l'UIMM que la remise en cause du paiement de ces absences entraînerait la non-signature de notre organisation.

### ■ Remaniement des congés d'ancienneté renommés congés supplémentaires

Ce titre traite aussi des congés d'ancienneté appelés maintenant congés supplémentaires. **Fini le distinguo cadre/non-cadre, pour ces jours de congé supplémentaires.** Une nouvelle règle entre en vigueur tout en épargnant les salariés de la métallurgie déjà en poste la mise en application immédiate de la nouvelle convention collective. Jusqu'à l'obtention de droits supplémentaires, ces derniers conservent le bénéfice des droits déjà acquis, avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Pour les salariés qui intégreront la branche au 1<sup>er</sup> janvier 2024, et par la suite pour tous ceux qui changeront d'emploi, l'octroi des jours plus tôt dans la carrière et le fait d'obtenir un second jour à 45 ans, avant un troisième à 55 ans et 20 ans d'ancienneté, permet de cumuler, sur l'ensemble de la carrière, un nombre de jours à minima égal aux règles en vigueur. Là encore, la règle change, mais elle est plus avantageuse pour les salariés qui n'auront pas une carrière linéaire. La FGMM-CFDT se félicite d'un alignement entre les cadres et les non-cadres qui bénéficie à toutes les catégories du personnel.

Ce titre a aussi été l'occasion d'aligner les congés et leur paiement que ce soit pour les cadres et les non-cadres sur une durée de quatre demi-journées rémunérées, ou encore la prise en charge de salaire quand le salarié est convoqué pour siéger à un jury d'assises.



# L'organisation et la durée du travail

## Titre VIII de la convention collective

*La négociation de ce chapitre de la Convention collective nationale a débuté en avril 2017 pour se conclure en octobre 2018. Au bout de ces 18 mois de négociation, nous avons acté que si nous avons pu intégrer un certain nombre de nos revendications, nous étions aussi dans l'obligation de concéder à la partie patronale des contreparties sur le volume des heures supplémentaires imposables et sur la flexibilité du travail.*

Au démarrage de cette négociation, la FGMM-CFDT a porté des propositions sur des éléments inexistant dans les accords actuels pour les intégrer dans le futur dispositif conventionnel : CET de branche, rémunération minimale des astreintes, rémunération minimale des



temps d'habillage et déshabillage, compensation minimale des temps de déplacements pour les forfaits jours, compensation des déplacements pour les salariés itinérants, indemnisation

temporaire dégressive lors du passage en horaires de jours (ou changement de rotation), possibilité de choix du salarié pour un paiement ou récupération des heures supplémentaires.

### ■ Un fort souhait du patronat d'augmenter les quotas d'heures

A contrario, l'UIMM est entrée dans cette négociation sans aucun complément sur le schéma de l'existant et avec un souhait fort d'augmenter les quotas d'heures supplémentaires et les horaires maxi hebdomadaires moyennés pour se rapprocher du maximum légal autorisé. Les premières propositions émises sur le sujet par la partie patronale étaient un volume

d'heures supplémentaires imposables de 400 heures couplé avec un horaire moyen de 46 Heures sur 12 semaines identiques aux dispositions du Code du travail.

Sur le volet des heures supplémentaires, si nous avons réussi à conserver la référence aux 220 heures supplémentaires en vigueur dans la branche (175 heures si le temps de travail est annualisé), nous

avons dû accepter la possibilité, une année sur deux, de mobiliser un quota supplémentaire imposable de 80 heures. Dans le cas de la mobilisation de ce quota, les heures effectuées seraient alors majorées de 50 et 75 %. À ces quotas d'heures, peuvent s'ajouter des heures supplémentaires aux choix du salarié, mais elles ne peuvent en aucun cas être imposées.

### ■ La proposition de la FGMM a fait mouche

Pour limiter mécaniquement la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, la FGMM-CFDT a avancé comme priorité la conservation de la référence à un temps de travail hebdomadaire maximum moyen de 42H comme c'est le cas dans le dispositif actuel. Pour sortir de l'impasse dans

laquelle était entrée la négociation, la FGMM-CFDT a proposé une variante à la règle actuelle. De manière à conserver la référence aux 42 heures en moyenne, nous avons proposé deux références, une aux 12 semaines et une seconde à 24 semaines. Pour répondre à la demande de plus de

flexibilité voulue par le patronat, nous avons concédé la possibilité de monter à 44 heures sur 12 semaines, ce qui reste en deçà de la demande patronale et en deçà du Code du travail et nous avons obtenu que le respect d'un temps de travail moyen sur 24 semaines qui ne peut sous cet angle



dépasser 42 heures par semaine. Le volume augmenté des heures supplémentaires et une plus grande flexibi-

lité de l'aménagement du travail sont sans conteste des concessions faites par rapport à nos conventions

actuelles. Ces deux points ont été dès le départ pointés comme des concessions majeures à compenser.

## ■ De nouveaux droits ont été obtenus

Pour autant, sur ce chapitre, nous avons obtenu des droits nouveaux notamment en actant dans la convention collective l'encadrement des astreintes et une compensation minimale des temps d'astreinte calculée sur le salaire minimum hiérarchique applicable aux salariés concernés; l'indemnisation des temps d'habillage/déshabillage sans pour autant avoir pu reconsidérer ce temps en temps de travail effectif; la rémunération des déplacements des salariés itinérants; la compensation des voyages sur les repos hebdomadaires pour les salariés au forfait ou encore la possibilité de demander la récupération des heures supplémentaires effectuées en lieu et place de leur paiement.

### ► Nouveaux droits

- > Encadrement des astreintes
- > Indemnisation des temps d'habillage et déshabillage
- > Rémunération des déplacements
- > Compensation des voyages en repos ou récupération d'heures



## ■ Une grande partie des sujets traités provient de l'existant



Les autres sujets traités dans le chapitre du temps de travail sont des points déjà contenus dans les conventions collectives ou accords nationaux en vigueur, les principes connus sont maintenus pour la plupart d'entre eux. On y retrouve, comme dans les textes actuels, le recours au travail de nuit en préservant la plupart des dispositions de l'Accord de 2002 notamment la possibilité pour des raisons personnelles impératives de refuser la modification du contrat de travail; ou encore la réduction de 20 minutes hebdomadaire; l'organisation du travail en feu continu; la possibilité de mettre en œuvre des équipes de suppléances. La référence à une organisation du travail sur une période supérieure à l'année est abandonnée. On y trouve à nouveau les références

aux forfaits heures, jours ou encore à l'organisation du travail des cadres dirigeants. Pour la possibilité de mise en œuvre des forfaits en jours, il n'y a pas de modification majeure, en dehors d'une précision notable : « *le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer des heures d'arrivée et de départ.* » Ce qui exclut encore plus clairement la possibilité de passer aux forfaits jours des salariés en équipes successives. La possibilité du passage au forfait est toujours ouverte pour les salariés non-cadre à la condition qu'ils « *disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.* ». Cette notion d'autonomie sera à regarder avec attention dans le cadre de la classification des emplois.

## ■ Bouleversement des règles du déplacement professionnel

Concernant les déplacements professionnels, il y a une modification importante par rapport à l'accord non étendu de 1976 : la compensation du temps de déplacement excédant le temps habi-

tuel de travail pour les salariés en référence horaire n'est plus basée par rapport au temps de déplacement entre le domicile et le lieu de la mission, mais par rapport au temps de déplacement

habituel et au temps de déplacement entre le domicile et le lieu de la mission. Cette évolution correspond aux évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 1976.





# VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

**Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)**







# Convention Collective Nationale de la Métallurgie

## Les négociations territoriales continuent jusqu'au 30 juin 2022



Congés payés locaux

Prime de panier jour

Prime de vacances

Prime de transport

Médaille du travail

En savoir plus sur la Convention collective : [cfdt-fgmm.fr](http://cfdt-fgmm.fr)

### Un dialogue social qui doit fonctionner pour le bien des salariés !

# Les rémunérations

## Titres X de la convention collective

La négociation sur le thème des rémunérations a débuté en octobre 2020 pour finir en octobre 2021 après dix séances.

### ■ Un état des lieux comme point de départ

Un état des lieux comparatif de l'ensemble des éléments de rémunération a été réalisé sur l'ensemble des 76 Conventions collectives de la métallurgie, des Conventions collectives nationales ingénieurs et cadres et de la Convention collective de la sidérurgie. Il en est ressorti des écarts très significatifs notamment sur le niveau des minima.

### ■ Négociation d'un barème unique des minima

#### Ce que nous avons négocié pour le salaire minimum hiérarchique

Il est instauré, au niveau national, au profit des salariés de la branche de la métallurgie, un barème unique de salaires minima hiérarchiques cadres et non-cadres. Il correspond à une garantie minimale conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré. La nouvelle grille de rémunérations compte 18 échelons ou classes d'emploi.

Les salaires minima hiérarchiques sont

adaptés à l'horaire de travail effectif, auquel est soumis le salarié. En conséquence, ils supportent des majorations conventionnelles pour heures supplémentaires.

#### Pour les salariés au forfait, les majorations sont de :

▷ 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

majorée de 10 % au plus.

▷ 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 20 % au plus.

▷ Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité, les montants des salaires minima hiérarchiques sont majorés de 30 %.



### ■ Une grille d'accueil pour les cadres

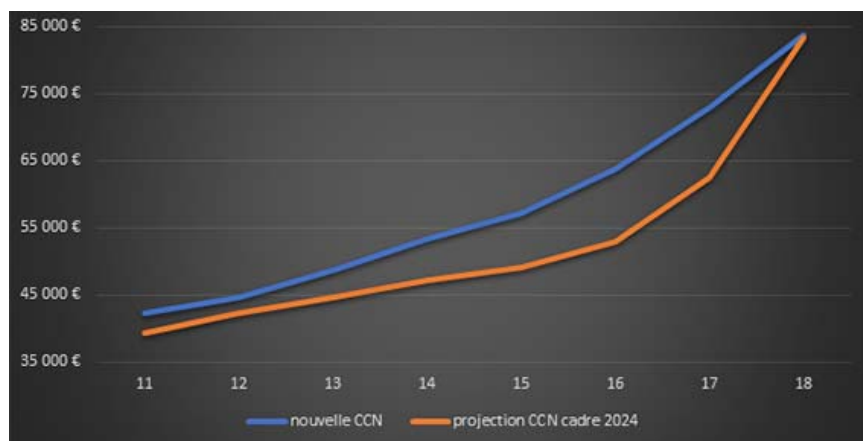
Afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, les salariés cadres ayant moins de six ans d'ancienneté dans l'entreprise, aux coefficients 11 et 12, se verront appliquer un niveau de grille spécifique.

#### Les montants sont majorés de :

▷ 4 % après deux ans d'expérience professionnelle au sein de la même entreprise ;

▷ 8 % après quatre ans d'expérience professionnelle au sein de la même entreprise.

Après six ans d'expérience professionnelle au sein de la même entreprise, les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques seront appliqués au salarié dont la rémunération augmentera de 22,6 % en 6 ans. La disparition du changement automatique de coefficient des cadres est un point négatif de la CCN, mais elle est compensée en partie par un niveau de grille de salaire plus favorable que le minimum défini actuellement.





**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, les grilles de rémunérations ingénieurs et cadres et les grilles des minima territoriaux seront remplacées par une grille unique**, pour un salarié à temps plein 35H de (cf. tableau ci-contre).

La grille de salaire ci-contre est établie avec une projection d'évolution du Smic de 1 % par an jusqu'en 2024. Cette hypothèse n'étant déjà plus d'actualité, l'ensemble de la grille sera revu avant sa mise en application et au plus tard en décembre 2023, afin de préserver les équilibres de la grille des salaires minima hiérarchiques.

### ■ Une nouvelle grille plus favorable dans les trois quarts des cas

**La grille des minima de la nouvelle CCN 2024 se situe entre la moyenne des 76 grilles actuelles et la plus haute**, elle est plus favorable pour trois quarts des grilles actuelles, elle prend en compte l'ensemble des catégories socio-professionnelles de la métallurgie, les positions 11 à 18 étant définies comme classe d'emplois de la catégorie « cadre ».

Comme auparavant pour l'application des salaires minima hiérarchiques, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y

compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail à l'exception de chacun des éléments suivants :

- ▷ La prime d'ancienneté ;
- ▷ Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- ▷ Les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail, mais non versées en contrepartie ou à l'occa-

sion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;

- ▷ Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- ▷ La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

Ainsi que les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale.

### Salaires minima hiérarchiques

Application des SMH : une grille unique au 1<sup>er</sup> janvier 2024

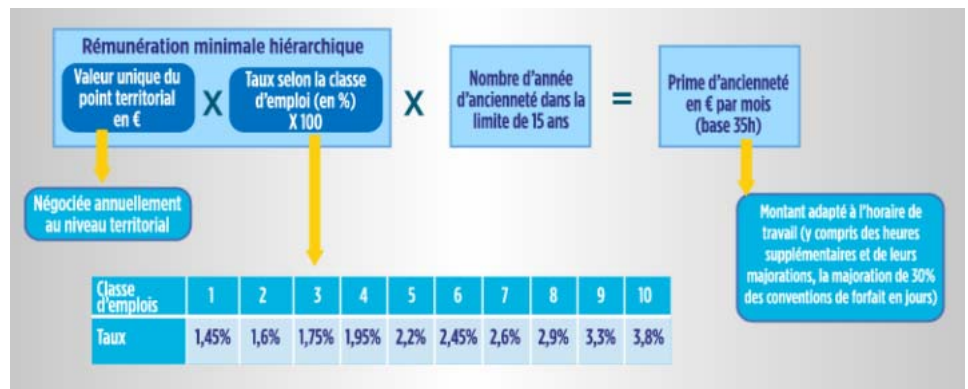
Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Montant
A	1	19420€
	2	19700€
B	3	20300€
	4	21200€
C	5	22300€
	6	23500€
D	7	24400€
	8	26400€
E	9	28400€
	10	31400€
F	11	32500€
	12	34300€
G	13	37400€
	14	41000€
H	15	44000€
	16	49000€
I	17	56000€
	18	64500€

### ■ Que devient la prime d'ancienneté ?

**La CFDT a obtenu le maintien de la prime d'ancienneté.** La valeur du point servant de base pour de calcul de la prime d'ancienneté continuera à faire l'objet d'au moins une négociation territoriale annuelle. Elle est définie pour les classes d'emplois de 1 à 10 selon le schéma ci-contre.

▷ **Exemple d'un salarié dont l'emploi est classé 8 avec 10 ans d'ancienneté** dans l'entreprise et

une valeur de point à 5,3 € définie sur le territoire :  $(5,3 \times 2,9 \times 100) \times 10 \% = 153,7 \text{ € mensuel}$ .



Elle représenterait environ l'équivalent d'un 13<sup>e</sup> mois pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

### ■ Une négociation annuelle territoriale pour la valeur du point

**La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation territoriale annuelle.**

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année.

**La FGMM met à disposition de ses adhérents, un outil de calcul automatique sur l'espace adhérent dans l'onglet outils d'action.**

[https://www.cfdt.fr/portail/espace-adherent/mes-instances/adherents-fgmm/negociation-sur-les-remunerations-2022-srv1\\_1213604?cid=srv2\\_1003371&portal=mso\\_637028](https://www.cfdt.fr/portail/espace-adherent/mes-instances/adherents-fgmm/negociation-sur-les-remunerations-2022-srv1_1213604?cid=srv2_1003371&portal=mso_637028)



## ■ Les différentes primes et le nouveau calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté étant adaptée au nouveau système de classification, si toutefois son nouveau calcul était moins favorable pour le salarié, **une clause précise que le montant de la prime d'ancienneté avec cette nouvelle formule de calcul ne pourra être inférieur au montant perçu au 31 décembre 2023.** (Complément versé mensuellement aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la nouvelle prime d'ancienneté).

### Prime liée à l'organisation du travail

À la suite de l'état des lieux des conventions collectives territoriales, plusieurs territoires ne disposaient pas de certaines contreparties liées à l'organisation du travail, ou avec des niveaux très différents d'un territoire à l'autre sur la durée, les modalités d'application, les montants, etc. Afin d'harmoniser l'ensemble de ces contreparties et d'obtenir un socle commun pour l'ensemble des salariés cadres et non cadres, différentes mesures ont été arrêtées concernant l'organisation du travail. **Important :** Ces primes seront exclues de l'assiette de comparaison des minima conventionnels.

### Prime d'équipe

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives ouvre droit à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du

salaires minimum hiérarchique. Cette contrepartie n'est pas due lorsque l'horaire de travail des salariés ci-dessus visé comporte un arrêt supérieur à une heure.

### Travail de nuit

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum hiérarchique. Lorsque le travail de nuit est considéré comme exceptionnel, la majoration du salaire est égale à 25 % du salaire de base. Cette majoration est maintenue dès la première heure effectuée entre 21 h et 6 h. Pour rappel, l'Accord de 2002 sur le travail de nuit prévoyait une plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures pour la majoration des heures de nuit.

### Panier de nuit

Une indemnité de repas est obligatoirement due, pour tout salarié, travaillant de nuit lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage. Elle constitue un remboursement de frais professionnels et, à ce titre, elle ne peut pas être versée les

jours non travaillés par le salarié, peu importe que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation. Le montant de l'indemnité de repas est égal au montant (ACOSS) de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

### Travail exceptionnel

#### • Dimanche

Majoration du salaire égale à 100 % du salaire de base par heure de travail réalisée sur la journée civile, un dimanche ou le jour de repos hebdomadaire attribué au salarié.

#### • Jour férié

Majoration du salaire égale à 50 % du salaire de base pour chaque heure de travail réalisée sur la journée civile, un jour férié.

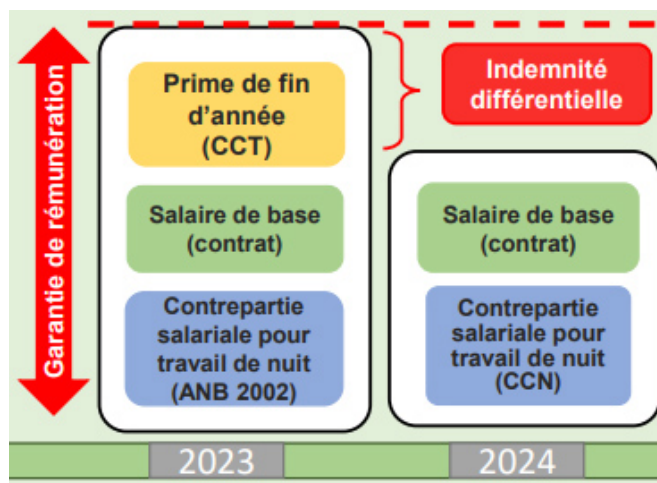
### Prime d'invention

Souvent, les grandes entreprises ont des dispositifs mieux-disants, mais la prime d'invention n'était pas cadrée à minima dans les conventions collectives. Seules sont visées les inventions brevetables. Versement au salarié d'une rémunération supplémentaire égale à 300 €. En outre, l'employeur examinera les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

## ■ Une garantie de conventionnelle de rémunération

Cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la nouvelle convention collective entraîne une baisse de celle-ci. Cette rémunération est préservée à travers le versement d'une indemnité différentielle. Le montant de la rémunération 2024 ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023.

**À la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et évoluera en fonction, jusqu'à disparaître lorsque la différence sera nulle.**



## ■ Un accord autonome sur les territoires

L'Avenant du 21 décembre de l'Accord du 29 septembre 2021 favorise la négociation d'accords territoriaux en cas de constat partagé de différence significa-

tive entre l'application des Conventions collectives territoriales et la nationale. Portant sur des thèmes non traités au niveau national. Par exemple : panier de

jours, prime de vacances, transport, médaille du travail, fêtes locales...

Ces accords autonomes devront avoir été négociés avant le 30 juin 2022.

# La protection sociale complémentaire de la métallurgie en 2023

## Titre XI et annexe 9 de la convention collective

*Pour pallier les risques de la vie, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la nouvelle Convention collective nationale (CCN) instaurera la mise en place d'un socle minimal de branche obligatoire en protection sociale couvrant les risques incapacités (arrêt de travail) - invalidité - décès (dont rente éducation) et une couverture frais de santé. De plus, les entreprises de la branche seront tenues d'affecter 2 % de la cotisation hors taxe au financement d'action sociale et de prévention dans le cadre du Degré élevé de solidarité dit « DES ».*

Un régime de branche dont les institutions de prévoyance et l'organisme mutualiste ont été choisis par les partenaires sociaux après une mise en concurrence, des tarifs applicables définis avec possibilités d'option en santé ou prévoyance lourde, seront pilotés et suivis paritairement.

### ■ Ce que nous avons négocié

Les engagements pour une protection sociale de branche ont été fixés de la manière suivante.

- ▷ **Universelle** : la protection sociale de branche impose un niveau minimal de couverture obligatoire de tous les salariés de la branche ;
- ▷ **Sociale** : elle définit un socle minimal de garanties, couvrant les dépenses de frais de santé, l'incapacité, l'invalidité et le décès, avec une participation minimale de l'entreprise ;
- ▷ **Solidaire** : elle comporte un volet d'assurance décès, incluant un dispositif de rente éducation des enfants ayants droit du salarié décédé ;
- ▷ **Paritaire** : elle inclut un régime de branche accessible à toutes les entreprises de la branche, outil de mutualisation et de solidarité entre les salariés et entre les entreprises de la branche.

### ■ Les éléments de contexte

Depuis de nombreuses années, la FGMM-CFDT revendiquait une négociation sur la protection sociale complémentaire. La négociation sur le dispositif conventionnel a été l'occasion d'aborder ce thème. Elle a débuté en septembre 2018 alternant réunions techniques (GTP) et séances de négociation pour prendre fin en décembre 2021. Les grandes entreprises étaient jusqu'à présent, en général, pourvues d'accords de prévoyance, prenant en compte l'incapacité, l'invalidité et le décès, mais c'était rarement le cas pour les plus petites entreprises ou de niveau faible en garanties.

Contrairement à la complémentaire santé « mutuelle » rendue obligatoire dans les entreprises, il n'y a pas d'obligation légale de mettre en place un contrat de prévoyance concernant le gros risque arrêt de travail (incapacité - invalidité - décès). Cependant depuis 2003, une part importante des Conventions collectives territoriales de la métallurgie

### ▷ Rappel sur la prise en charge des arrêts maladie

Il existe une indemnisation complémentaire légale et conventionnelle dans la métallurgie.

#### Le maintien de salaire légal

Dans le secteur privé, l'Indemnité journalière versée par la Sécurité sociale (IJSS) se déclenche après un délai de carence, dans le cadre d'un arrêt maladie, de 3 jours. Le versement d'indemnités journalières au salarié n'intervient donc qu'à partir du quatrième jour de son arrêt maladie, l'employeur est tenu de verser une indemnisation complémentaire, qui s'ajoute à une indemnisation de la Sécurité sociale de 50 % du salaire de référence (brut) et plafonné au Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Les indemnités complémentaires « employeur » sont versées après un délai de carence de 7 jours pour chaque arrêt de travail. Elles sont dues à partir d'un an d'ancienneté, pour une durée minimale de 60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 % de la rémunération brute). Si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le versement des IJ débute à partir du premier jour d'absence.

Les périodes d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par tranche de cinq ans d'ancienneté.

disposait d'un accord de prévoyance obligatoire, mais a minima, sur seulement le risque décès et/ou invalidité de troisième catégorie.

Seuls les départements de l'Isère et des Hautes Alpes avaient un régime de branche en frais de santé et en prévoyance couvrant l'incapacité, l'invalidité et le décès, à titre obligatoire.

Par conséquent, jusqu'à présent de nombreux salariés de la métallurgie n'étaient pas couverts sur le risque arrêt de travail, incapacité ou invalidité voire décès et pouvaient se retrouver après la période de maintien de salaire légale et conventionnelle rapidement avec seulement l'indemnisation de la Sécurité sociale à 50 % de la rémunération brute.

Suite pages 18-19



## ■ Un maintien de garantie de salaire à 100 %

### ■ Ce que nous avons négocié

Dans un souci de justice sociale, nous avons obtenu que la garantie de maintien de salaire pour tous les salariés de la branche soit identique sur la durée à 100 %. Celle-ci est

prise en charge intégralement par l'employeur.

**La période de maintien de salaire à 100 % sera donc doublée pour les non-cadres** par rapport à ce qui existait déjà a minima, les garanties

pour les cadres restent inchangées. Tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle est indemnisé à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence.

ancien regime non cadre						Nouvelle convention collective		
ancienneté	1er tranche d'indemnisation		2 ième tranche d'indemnisation		durée totale	indemnisation des salariés non cadre		
	montant	durée	montant	durée		ancienneté	montant	durée en jours
0-1 an	0	0	0	0	0	0-1 an	0	0
1 an - 5ans	100%	45 jours	75%	30 jours	75 jours	1 an - 5ans	100%	90 jours
5 ans - 10 ans	100%	60 jours	75%	40 jours	100 jours	5 ans - 10 ans	100%	120 jours
10ans - 15 ans	100%	75 jours	75%	50 jours	125 jours	10ans - 15 ans	100%	150 jours
15 ans - 20 ans	100%	90 jours	75%	60 jours	150 jours	15 ans et plus	100%	180 jours
20 ans - 25 ans	100%	105 jours	75%	70 jours	175 jours	au dela des 180 jours mise en place de la garantie		
sans limite	100%	+ 15 jours	75%	+ 10 jours	200 jours	prevoyance ,75% du salaire jusqu'à expiration des droits		

### ■ Le maintien conventionnel dans la métallurgie

Les dispositions dans la métallurgie sont jusqu'à présent plus favorables que les dispositions légales, mais elles ont des niveaux différents selon les catégories socio-professionnelles cadres et non-cadres et elles complètent sous certaines conditions le maintien de salaire légal sans jour de carence à partir d'un an d'ancienneté (sauf AT/MP de 3 mois).

▷ **Pour les cadres** : elles sont fixées par un accord national, 3 mois à 100 % et 3 mois à 50 % de la rémunération brute. Augmentation des

Nouvelle convention collective					
Cadre					
Ancienneté	1re tranche d'indemnisation		2e tranche d'indemnisation		Durée totale
	Montant	Durée	Montant	Durée	
0-1 an	0	0	0	0	0
1 an - 5 ans	100 %	3 mois	50 %	3 mois	6 mois
5 ans - 10 ans	100 %	4 mois	50 %	4 mois	8 mois
10 ans - 15 ans	100 %	5 mois	50 %	5 mois	10 mois
15 ans et plus	100 %	6 mois	50 %	6 mois	12 mois

durées d'indemnisation d'un mois par période de 5 ans d'ancienneté, plafond à 15 ans d'ancienneté (6 mois + 6 mois).

▷ **Pour les non-cadres** : elles sont fixées par les Conventions collec-

tives territoriales et sont a minima de 45 jours à 100 %, puis 30 jours à 75 % de la rémunération brute. Les durées d'indemnisation sont augmentées de 15 jours à 100 % et de 10 jours à 75 % par période de 5 ans d'ancienneté sans plafond.

## ■ Un régime conventionnel de prévoyance lourde pour tous

### ■ Ce que nous avons négocié

**Un nouveau régime conventionnel de prévoyance lourde couvrira mieux les salariés.**

#### ▷ L'incapacité (arrêt de travail)

En relais des périodes de maintien de salaire, désormais, l'ensemble des salariés bénéficiera d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des Indemnités journalières de Sécurité sociale et des obligations patronales conventionnelles.

**Elle sera liée à 75 % du salaire de référence du salarié jusqu'à expiration des droits pour l'ensemble des salariés, cadres et non-cadres.**

#### ▷ L'invalidité

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés bénéficieront d'une rente d'invalidité complémentaire, s'ajoutant à la rente versée par la Sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité sociale.

**Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire sera déterminé en pourcentage du salaire de référence, elle sera fixée pour les :**

- ▷ **Non-cadres** : 42 % en première catégorie et 70 % en deuxième et troisième catégorie.
- ▷ **Cadres** : 45 % en première catégorie et 75 % en deuxième et troisième catégorie.

### ► Capital décès

En cas de décès d'un salarié, un capital décès est désormais versé aux bénéficiaires désignés par le salarié, l'invalidité absolue et définitive reconnue par la Sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès.

**Ce capital décès sera versé à tout assuré classer en invalidité troisième catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la Sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.**

Le montant du capital décès est de :

- ▷ 100 % du salaire de référence, pour les **salariés non-cafres** (1 an).
- ▷ 200 % du salaire de référence, pour les **salariés cadres** (2 ans).

Les écarts cadres et non-cadres s'expliquent par le fait que les employeurs avaient déjà une obligation d'assurer uniquement les cadres, avec une cotisation de 1,5 % de la tranche A, intégralement prise en charge par eux. Au moins, la moitié de cette cotisation couvrait le risque décès.

### ► Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, ses enfants à charge perçoivent **une rente temporaire d'éducation versée mensuellement** dans les conditions fixées ci-après :

- ▷ De 0 à 15 ans : 4 % du salaire de référence ;
- ▷ De 16 à 18 ans : 6 % du salaire de référence ;
- ▷ De 19 à 26 ans : 8 % du salaire de référence.

**Le salaire de référence retenu est au moins égal au plafond mensuel de la Sécurité sociale**, ce qui permet de valoriser plus fortement la rente pour les plus bas salaires.

### ■ Une répartition des cotisations plus favorable au salarié

Concernant la prévoyance lourde, pour les non-cadres, lorsque les garanties obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, la répartition du coût des cotisations est au minimum à hauteur de 43 % pour l'employeur et de 57 % au maximum pour le salarié.

**Les entreprises peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, une répartition plus**

**favorable aux salariés**, cette cotisation s'entend avec une Garantie maintien de salaire nettement amélioré et assuré désormais intégralement par l'employeur (0,355 % estimé en supplément), ce qui représente une prise en charge globale de la protection sociale complémentaire « gros risque » d'environ à 52 % part employeur pour 48 % par salarié. Pour les cadres, le financement reste inchangé.

### ■ Un panier de soins supérieur au 100 % santé

Un panier de soins de branche supérieur au contrat responsable et 100 % santé est mis en place, avec la possibilité de différents niveaux de garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif.

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale finançant la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

### ► Un accompagnement des équipes syndicales sera mise en œuvre par la Fédération

Cette année, La FGMM animera des journées de formation en région via les Unions Mines Métaux sur les fondamentaux de la protection sociale, la mise en œuvre du régime de branche, les garanties du régime de santé, le risque arrêt de travail, la prévoyance « gros risque », etc.





# Un accord novateur sur la santé, la sécurité, la qualité de vie et les conditions de travail

## QVT - Accord autonome



*Acté en même temps que la Convention collective nationale unique, un accord autonome sur le thème de la santé/sécurité et la Qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) a vu le jour. Il regroupe des mesures nombreuses et innovantes, et pour la première fois ce thème a été négocié globalement sous plusieurs angles et consacre un dialogue social et paritaire de branche qui n'existait pas auparavant. La FGMM-CFDT a agi sans faiblir, et dans la durée, pour faire coexister, à côté de la dimension*

*santé/sécurité au travail, le thème de la QVCT, qui, depuis plusieurs années, n'avait pas vu le jour au niveau de la branche.*

### ■ Un texte composé de cinq chapitres complémentaires

*À côté des chapitres III et IV qui reprennent de très nombreux éléments de la prévention des risques professionnels, tant au niveau de la branche que de celui de l'entreprise (non développé dans cet article), nous nous concentrons sur ce qui nous apparaît vraiment novateur dans son contenu.*

L'accord propose une articulation entre les politiques de santé et de sécu-

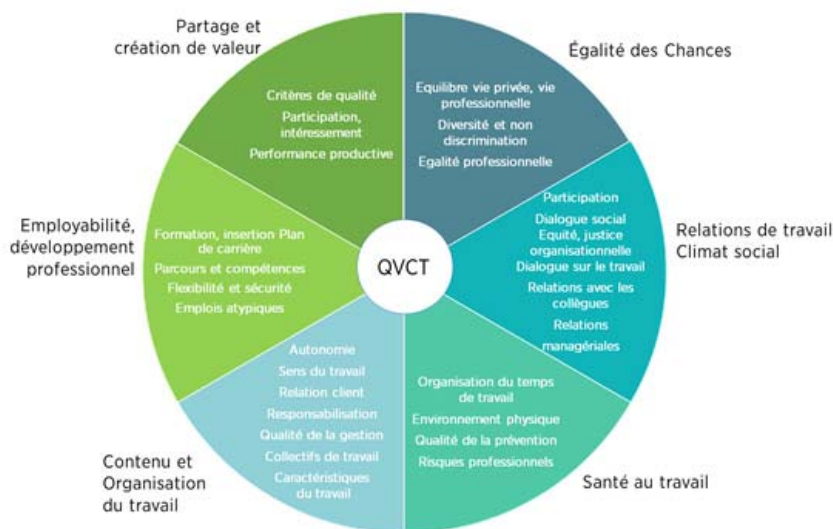
rité au travail, et une démarche plus globale de QVCT dans l'entreprise. Cette démarche devient un enjeu important du dialogue social qui se déploie, dans le cadre des IRP et de la négociation d'entreprise, mais également dans celui d'un dialogue professionnel constructif, entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

Le préambule affirme que « la QVCT, dont la santé et la sécurité au travail

sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la QVCT est une condition de la performance de l'entreprise ». Le constat partagé entre les signataires acte le fait que « l'absence de mise en œuvre d'une démarche de prévention primaire conduit à une dégradation des conditions de travail, avec les aspects humains et financiers qui en découlent ».

### ■ Chapitre I : les principes d'une démarche d'amélioration de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail

La QVCT, issue de l'accord national interprofessionnel « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020 promeut une vision collective et intégrée de la santé au travail. La QVCT permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et les conditions de sa réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail, et son corollaire, la qualité des conditions de



travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. La QVCT ne se décrète donc pas, elle se construit. Son impact est certain sur les

personnes en matière de développement personnel et professionnel, mais également en matière de bien-être et de santé.

### ■ L'obligation de sécurité et connaissance de la réalité du travail

Pour satisfaire à son obligation de sécurité, l'employeur doit avoir connaissance de la réalité du travail, ce qui implique le recueil d'informations de terrain et donc la possibilité d'une expression à tous les niveaux de la hiérarchie. La possibilité donnée aux salariés de s'exprimer et d'être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que du sens donné au travail.

**Ce dialogue professionnel permet également d'améliorer la qualité de la production et des produits.** Nous devons être vigilants que ce dernier s'articule avec le dialogue social et ne se fasse pas sans nous, pour au contraire renforcer le rôle et la légitimité des représentants du personnel et des organisations syndicales.

## ■ Chapitre II : les dispositions sur le rôle des acteurs de la santé, de la sécurité et de la QVCT dans l'entreprise et la branche

Dans la branche professionnelle qui remplit un rôle majeur de négociation, d'information, d'incitation et d'appui dans le cadre de la démarche de mise en œuvre de la QVCT, les signataires conviennent donc d'organiser le suivi des questions relatives à la QVCT dans la branche dans le cadre d'une instance paritaire dédiée, dite **Instance paritaire qualité de vie et des conditions de travail** (IPQVCT).

### ■ L'instance paritaire « Qualité de vie et des conditions de travail »

- S'appuie sur les études et rapports existants et effectue des études et travaux complémentaires relatifs à la QVCT, et notamment aux innovations techniques et organisationnelles dans la branche;
- Identifie des initiatives prises en matière de QVCT, notamment en rapport avec les outils numériques;
- Diffuse les bonnes pratiques et leurs résultats;
- Met à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants,

### ■ Une démarche en trois approches

La démarche de QVCT se construit à partir de trois approches :

- **La qualité de vie et des conditions de travail hors travail, centrée sur l'articulation des sphères de vie** (conciliation des temps de vie personnelle et de vie professionnelle, déconnexion numérique...);

- **La qualité de vie et des conditions de travail, centrée sur les conditions d'exercice du travail** (management, moyens, relations et communautés de travail...);

- **Le « bien faire », centré sur la nature du travail réalisé** (sens du travail, possibilité de l'améliorer, rythmes et intensité du travail...).

### ■ Quatre phases pour la conception

La conception du projet est conduite avec toutes les parties prenantes. Il se construit en quatre phases :

**1 - Une conception de la démarche positionne les enjeux** à un niveau stratégique pour l'entreprise :

- **Enjeux du marché** : exigences des

clients, des donneurs d'ordres, de la concurrence, des évolutions technologiques...;

- **Enjeux sociétaux** : âge, situation familiale, handicap, genre...;

- **Enjeux du travail** : contenu et qualité du travail, intérêt et sens accordé au travail, capacité à s'exprimer sur son travail et à être entendu, autonomie...;

**2 - La pose d'un diagnostic partagé**, sur la base de l'identification des questions jugées prioritaires à partir d'entretiens, d'analyse de documents, d'indicateurs ou d'inventaire de bonnes pratiques.

**3 - Un choix des expérimentations et leur mise en œuvre** dans un secteur limité de l'entreprise pour voir si le projet est viable et atteint les objectifs.

**4 - La pérennisation des actions retenues** sur la base d'un bilan des actions et des modalités de suivi des indicateurs mis en place. Une diffusion plus large des apprentissages effectués est réalisée.

des informations sur les méthodes de négociation et de mise en œuvre de la QVCT;

- Définit une liste d'indicateurs utiles pour engager la démarche de travail QVCT;
- Recommande des critères permettant aux entreprises d'élaborer leur cahier des charges pour les prestataires dans les domaines de la santé, de la sécurité et de la QVCT.

### L'IPQVCT peut prévoir la réalisation d'un guide pratique d'orientation

ayant pour finalité l'information, l'incitation et l'appui aux initiatives prises en entreprise et prévoyant des modalités particulières pour les TPE-PME.

**De la même manière, elle peut inciter et accompagner des expérimentations dans les entreprises** visant à permettre le dialogue professionnel des salariés sur leur travail, en se fixant un objectif chiffré d'expérimentations sur une certaine période.

Les travaux de l'IPQVCT sont pilotés dans le cadre d'une instance de la



Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, qui se réunit au moins deux fois par an.

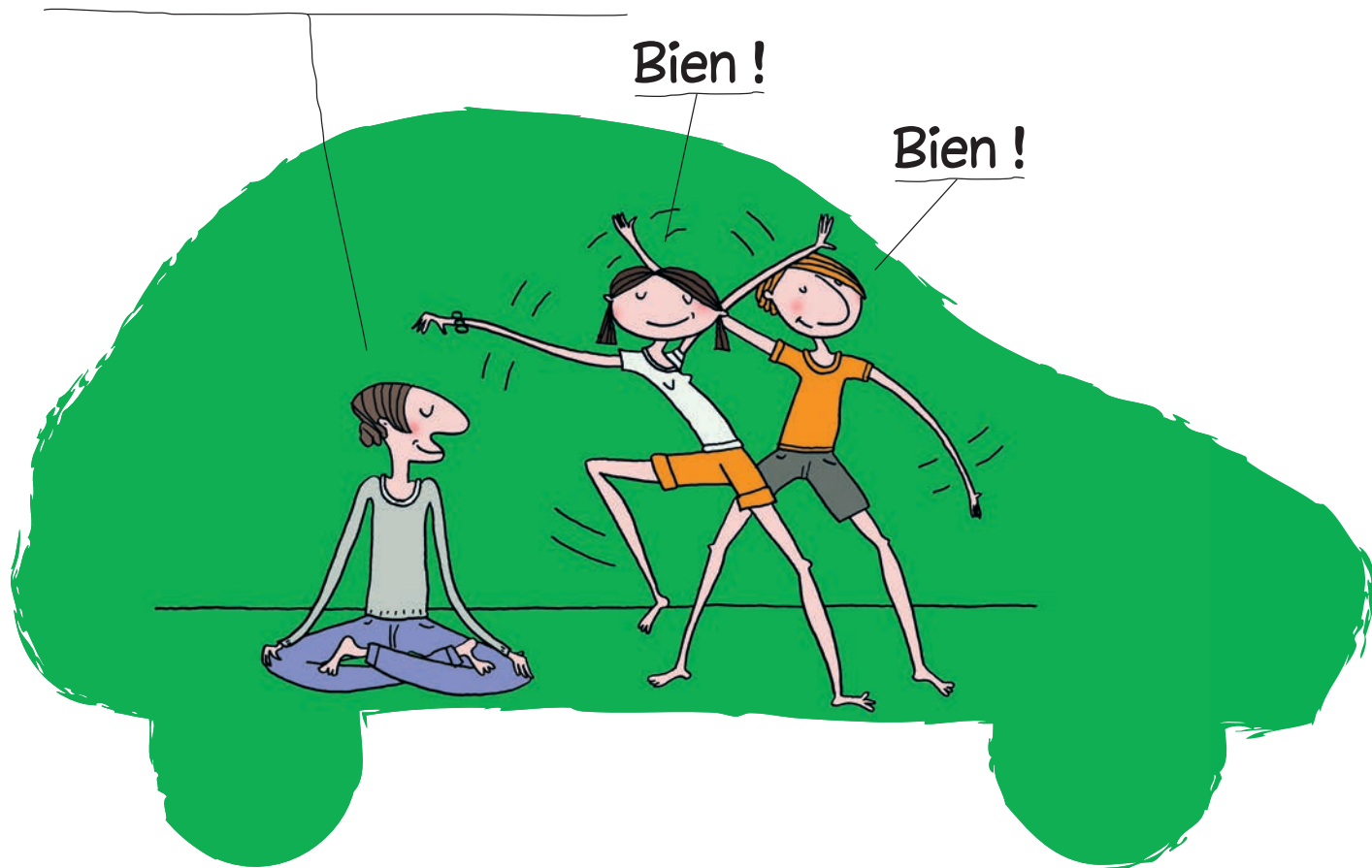
**L'IPQVCT propose un programme annuel de travail, validé par la CPPNI** à l'occasion de la réunion de l'agenda social de cette dernière, visée à l'article 201.2.1. de la CCN de la Métallurgie. Les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) visées aux articles 28 à 30 de la CCN peuvent mettre à leur ordre du jour les questions de QVCT.



MUTUELLE SANTÉ

# 91 % des clients satisfaits\*

Une famille bien protégée,  
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : [www.irp-auto.com](http://www.irp-auto.com)

\* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE  
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE