



## La Convention Collective Nationale de la Métallurgie

1

### La Métallurgie



- Une branche professionnelle regroupe des entreprises d'un même secteur d'activité et attachées à une **même Convention Collective**
  - La loi s'applique à tous
  - La Convention Collective s'applique à tous les salariés de la Branche
  - L'accord d'entreprise s'applique à tous les salariés de l'entreprise
- Environ 200 branches professionnelles ( 700 en 2016)
  - Dans l'industrie environ 30 branches (périmètre OPCO2I)
    - **La métallurgie :**
      - 1,5 millions de salariés
      - 38000 entreprises
      - 90% de PME de -50 salariés



# Pourquoi renégocier ?

**SIMPLIFIER/HARMONISER**

**ET**

**MODERNISER**

# SIMPLIFIER/HARMONISER

## 1 CC Nationale des Ingénieurs et Cadres

### 77 CC « Non Cadres » : 76 CC territoriales + 1 CC Nationale de la Sidérurgie

#### Des tailles très variables

CC REGION PARISIENNE : 180 000 salariés Non cadres ( 2017)

CC DORDOGNE : 1500 salariés Non Cadres (2017)

#### Plusieurs CC dans un même département ( nb de salariés 2017)

CC Somme (5500 salariés) et Somme Vimeu ( 2400) / CC Thiers ( 1250) et CC Clermont Ferrand ( 7500)

Nord : CC Dunkerque ( 3500), CC Douais ( 17500), CC Maubeuge(5500), CC Valenciennes(14500)

#### Des CC sur plusieurs départements

CC Midi Pyrénées (40000) , CC Morbihan-ille et vilaine (14500)

#### Des CC qui s'appliquent au-delà de leur champ territorial

De nombreuses entreprises appliquent la CC de la région parisienne dans tous les établissements , qqsoit leur lieu géographique

# SIMPLIFIER/HARMONISER

Les négociateurs dans le champ de chaque CC sont juridiquement autonomes des décisions nationales

**Les accords nationaux ne sont pas toujours repris dans les textes territoriaux**

→ Concours de normes et incertitudes juridiques

**Sur un même sujet, des dispositions différentes suivant les CC**

Plus de 1200 modalités différentes de calcul de primes, sur des sujets souvent identiques

77 valeurs de SMH (minis) et 77 valeurs du point de la prime d'ancienneté

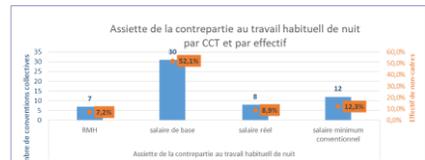
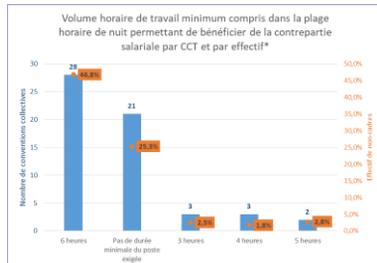
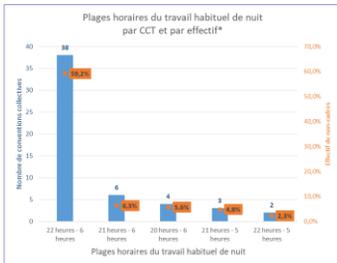
→ Des dispositions différentes pour des établissements d'une même entreprises



# SIMPLIFIER/HARMONISER

## Exemple : Travail habituel de nuit

4 paramètres pour déterminer la prime associée



57 CCT traitent du sujet ( 79% des salariés NC)



# SIMPLIFIER/HARMONISER

## La Restructuration des Branche Professionnelles

Volonté de l'Etat de passer de 700 à 200 Conventions Collectives pour :

- Un droit du travail moins éparpillé et plus lisible, en particulier pour les PME
- Dynamiser la négociation collective
- Mutualiser les moyens des branches pour un travail plus efficace sur leurs missions

La loi donne pouvoir à l'Etat de fusionner par décret des branches ayant en autres :

- Moins de 5000 salariés : 25 CC concernées sur 77 !!
- Une très faible activité conventionnelle : sur les territoires, les négociations se limitent souvent aux NAO ( SMH) et parfois valeur du point d'ancienneté

L'Etat a considéré que la Métallurgie atteindrait l'objectif de réduire de 78 à 1 CC!  
 Sinon... il l'imposerait !

# MODERNISER

## Des textes très anciens

Accord de mensualisation :1970

Classifications Non Cadres : 1975

CC des Ingénieurs et cadres : 1972

Conditions de déplacement :1976

Temps de travail : 1998

Avec des dispositions parfois **obsolètes** car la loi a changé ou les pratiques ont évolué

Avec de très nombreux avenants rendant la lecture complexe

Dans un environnement en mutation rapide, il est urgent d'adapter les dispositions conventionnelles

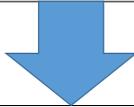
Sinon les entreprises définiront leurs propres règles , au détriment des salariés , en particulier des PME

# NEGOCIATION TERMINEE !

## LE 21 DECEMBRE 2021



- Les textes négociés et mis en réserve depuis septembre 2016
- Les sujets négociés en Décembre 2021
  - Texte encadrement
  - Garantie de rémunération individuelle
  - Protection sociale



→ Une Convention Collective Nationale de 230 pages , 12 titres , 184 articles, 10 annexes

→ Complétée par 2 textes autonomes :

- santé/sécurité/QVT ( thème 4)
- Régime de branche en protection sociale

→ L'accord « emploi-formation » (thème 6) est en vigueur. Sera à renégocier avant fin 2023 .

→ Des textes autonomes à négocier dans certains territoires pour préserver des dispositions particulières ( primes congés..)



01/02/2022

9

Titres CCN	Textes mis en réserve
Titre I : Dispositions Générales	Thème 1
Titre II : principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche	Thème 1
Titre III : Gouvernance du dialogue social de branche	Thème 1 + Thème 6
Titre IV : Dialogue social en entreprise	Thème 9
Titre V : Classification	Thème 2
Titre VI : Contrat de travail	Thème 5
Titre VII : suspension du contrat de travail	Thèmes 3 et 5
Titre VIII: Durée du travail	Thème 3
Titre IX : déplacements professionnels	Thème 3 et 5
Titre X : rémunération	Thème 8
Titre XI : protection sociale complémentaire ( + annexe 9)	Thème 7
Titre XII: Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité	Texte « encadrement » jamais mis en réserve



01/02/2022

10

## Rôle d'une Convention Collective de branche

- Compléter / adapter la loi aux spécificités de la Branche
- **Sur certains thèmes IMPERATIFS**, les accords de branche s'imposent à toutes les entreprises de la Branche → classification, salaires minis, financement formation professionnelle, complémentaire santé et prévoyance
- **Sur les autres thèmes SUPPLETIFS**, la CC de branche s'applique à défaut d'accord d'entreprise → temps de travail, jours et primes d'ancienneté ...
  - Sans accord de branche et sans accord d'entreprises, c'est la loi !
  - Les PME se limitent souvent à l'accord de branche
  - L'accord d'entreprise n'est pas nécessairement meilleur que l'accord de branche

## Convention Collective et accord d'entreprise

→ Les règles d'une CC s'appliquent souvent directement aux PME car il n'y a pas d'accord d'entreprise

→ La plupart des dispositions de la CC étant SUPPLETIVES, elles ne remettent pas en cause les principaux accords d'entreprise existants

→ Sans accord des OSR, seule la DENONCIATION des accords existants peut entraîner l'application des dispositions de la CC

→ Les dispositions de la CC sont un socle de négociation pour aboutir à des équilibres spécifiques à chaque entreprise

→ Seules les dispositions IMPERATIVES s'appliqueront obligatoirement. Un accord d'entreprise ne peut pas faire moins bien

## Titres I, II et III

- Ne traitent que des modalités du dialogue social de branche au niveau national et territorial
- Pas d'impact sur les règles de droit dans l'entreprise
- Pas de changement pour les moyens du dialogue social national
- Harmonisation des moyens du dialogue social territorial  
 → Simplification et parfois des moyens supplémentaires dans certaines régions

## TITRE I : dispositions générales

- **Périmètre et champ d'application**
  - La CCN s'applique en France métropolitaine ( y compris Corse) mais pas dans les territoires d'Outre-Mer
- **Définition de l'ancienneté**
- **Affirmation des principes de la Branche**
  - Santé/sécurité et conditions de travail
  - Emploi formation
  - Egalité professionnelle
  - Handicap

## Titre II : principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche



- **Rôle de la branche**
- **La négociation collective de branche**
  - Rôle des accords de branches
  - Force normative des dispositions impératives et supplétives
- **Les autres formes de dialogue social de branche**
  - Travaux paritaires en commission, GTP ...
- **L'architecture du dispositif conventionnel**
  - La Convention collective Nationale
  - les accords autonomes nationaux
  - Les accords autonomes territoriaux ( sans concours de norme)
- **L'expérimentation conventionnelle**

## TITRE III. Gouvernance du dialogue social de Branche



- **LES INSTANCES DE NEGOCIATIONS**
  - La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la métallurgie (CPPNI)
  - La Commission Paritaire Territoriale de Négociation (CPTN)
- **LES INSTANCES PARITAIRES « EMPLOI-FORMATION »**
  - Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle ( CPNEFP)
    - Groupes de travail paritaires
  - Commissions Paritaires Régionales Emploi Formation Professionnelle ( CPREFP)
- **Le calendrier les négociations nationales**

## TITRE III. Gouvernance du dialogue social de Branche



### LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

- Formations communes
- Participations aux instances « emploi-formation » : Autorisation d'absence, maintien du salaire, remboursement frais déplacement
- Moyens complémentaires :
  - Réunions de négociations , jurys : Autorisation d'absence, maintien de salaire
  - Frais de déplacement :
    - négociations nationales : Allocation annuelle de 20000€ aux fédérations
    - Négociations territoriales ( qqs soit le nombre de participants)
      - 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ( 2/an)
      - 100 € pour la participation à une CPTN ( 2/an)
      - 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération pour CQPM ou de CCPM.
      - Processus complexe à mettre en place via la fédération



01/02/2022

17



## TITRE IV : DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

## Titre IV : Dialogue social en entreprise

- Les dispositions actuelles sont principalement dans les CC territoriales ou sidérurgie
- Elles traitent surtout de l'organisation des élections professionnelles, très peu du droit syndical et des instances représentatives du personnel
- Beaucoup de dispositions sont obsolètes avec les fin des CE, DP, CHSCT remplacés par des CSE, CSSCT ...
- **Le nouveau texte est surtout axé sur le droit syndical, le dialogue social.**  
Les dispositions concernant les élections sont souvent suffisamment définies par la loi ou la jurisprudence.
- Les dispositions sont surtout des incitations plus que des obligations.  
Elles seront moins utiles dans les entreprises déjà riches d'un accord de droit syndical.  
→ **Mais elles donnent des bases intéressantes pour des négociations dans celles qui n'en n'ont pas .**

## Titre IV : ce qui ne change pas

- Liberté d'opinion, liberté syndicale, non-discrimination
- Protection des représentants du personnel
- Autorisation d'absence pour assister à des réunions syndicales
- Mise à disposition d'un local syndical
- Accès à la formation des militants/élus

## Titre IV : ce qui est nouveau

### Dialogue social (IRP) /dialogue professionnel( Employeur -> salariés)

- Reconnaissance du dialogue social et du dialogue professionnel comme sources d'efficacité de l'entreprise, de bien-être au travail et de fidélisation
- Encouragement à l'information des salariés sur la stratégie

### IRP

- Moyens informatiques pour accéder à la BDESE numériques
- Adresse email pour les OS, accès éventuel à l'intranet
- Rôle des élus CSE dans la gestion du budget de fonctionnement et ASC
- Modalités de négociations à distance

### Election

- Possibilité de vote électronique
- Information des salariés sur le rôle des IRP

## Titre IV : ce qui est nouveau

### Pour les militants

- Information et formation des hiérarchies encadrant des militants/ élus
- Prise en compte du mandat dans l'organisation des charges de travail, la définition et l'évaluation les objectifs
- Entretiens de début, pendant et fin de mandats :
  - Adaptation des charges et des objectifs – organisation du temps de travail
  - Reconnaissance des compétences et VAE
- Incitation , par accord d'entreprise, à la mise en place de représentants de proximité, DS et DSC adjoint, coordinateur
- Modalités de mise à disposition d'un militant auprès d'une organisation syndicale
- Gestion des heures de délégation pour les forfaits jours

## Titre IV : ce qui n'est plus traité

### Elections professionnelles

- Organisation de la propagande électorale
- Calendrier des élections
- Emplacements des affichages pour élections
- Vote par correspondance
- Vote des salariés en équipes successives
- Personnes autorisées à assister aux opérations électorales
- Proclamation des résultats

A traiter dans PAP

### IRP

- Les heures de délégations des élus CSE, DP et DS
- Le nombre de DP, parfois d'élus CE

Les moyens de la loi

## TITRE V : CLASSIFICATIONS

# Titre V: classifications

	Compétences et savoir	Connaissances	Attitudes	Qualifications	Investissement/Engagement	Coordination
Degré 10	Connaissance de l'organisation de l'entreprise et de son rôle dans le développement de l'entreprise	L'emploi nécessite la maîtrise de connaissances de niveau hautement spécialisé	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques, des objectifs globaux et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi engage la responsabilité de l'organisation	Coordination de la stratégie de l'organisation	L'emploi nécessite la coordination d'activités de niveau élevé
Degré 9	Maîtrise de l'organisation de l'entreprise et de son rôle dans le développement de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances de haut niveau de spécialisation dans un domaine professionnel ou des connaissances spécialisées dans l'exercice des fonctions	L'emploi requiert de définir des orientations stratégiques et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation	Coordination de la stratégie de l'organisation	L'emploi nécessite l'organisation complexe de l'entreprise avec des priorités et des axes de travail stratégiques
Degré 8	Élaboration de stratégies professionnelles	L'emploi nécessite des connaissances de haut niveau dans un domaine professionnel de haut niveau	L'emploi requiert de définir des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi engage le développement et la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite l'organisation et la planification des activités de l'entreprise
Degré 7	Analyses et études relatives à la planification de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans un domaine professionnel de haut niveau	L'emploi requiert de définir des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue à la performance d'un sous-ensemble de l'organisation	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite l'organisation et la planification des activités de l'entreprise
Degré 6	Analyses des activités, des rôles et des responsabilités de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies spécialisées à un poste de haut niveau professionnel	L'emploi requiert de définir des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue au développement et à la performance d'un processus	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite l'organisation et la planification des activités de l'entreprise
Degré 5	Maîtrise des activités, des rôles et des responsabilités de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies de haut niveau professionnel	L'emploi requiert d'adapter des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue à la performance d'un processus	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite de passer à des projets complexes de développement de l'entreprise
Degré 4	Maîtrise des activités, des rôles et des responsabilités de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies de haut niveau professionnel	L'emploi requiert d'adapter des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue à la performance d'un processus	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite la coordination d'activités de l'entreprise
Degré 3	Maîtrise des activités, des rôles et des responsabilités de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies de haut niveau professionnel	L'emploi requiert d'adapter des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue à la performance d'un processus	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite la coordination d'activités de l'entreprise
Degré 2	Maîtrise des activités, des rôles et des responsabilités de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies de haut niveau professionnel	L'emploi requiert d'adapter des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue à la performance d'un processus	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite la coordination d'activités de l'entreprise
Degré 1	Maîtrise des activités, des rôles et des responsabilités de l'entreprise	L'emploi nécessite des connaissances approfondies de haut niveau professionnel	L'emploi requiert d'adapter des orientations de l'activité des métiers et de les intégrer dans un cadre de référence	L'emploi contribue à la performance d'un processus	Élaboration de stratégies de développement de l'activité de l'entreprise	L'emploi nécessite la coordination d'activités de l'entreprise

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



## LE SUJET NOUVEAU !!!

# Titre V: les objectifs

- **Moderniser** une classification jugée inadaptée et parfois contournée par des grilles « maison »
- **S'adapter** aux nouveaux modes d'organisation, aux nouveaux métiers, d'aujourd'hui et de demain → valoriser de nouvelles activités et compétences
- Bâtir un système **transparent, compréhensible, équitable**
  - Tous les emplois doivent être évalués équitablement (expert/manager)
  - La diversité des compétences doit être prise en considération
  - Les salariés doivent pouvoir comprendre le classement de leur poste
- Donner une meilleure **visibilité** aux salariés
  - Rendre plus lisibles les parcours professionnels



## TITRE V : les principes

- Une **grille unique** de l'ouvrier non-qualifié au cadre sup
- Évaluation du poste **tenu** :
  - Classement des emplois et non des salariés.
  - Ce n'est pas un outil de mesure de la performance
- Sur la base d'une **fiche descriptive** de l'emploi, décrivant **la réalité** de l'emploi
  - **Remise à jour** au fil de l'évolution du poste
- Sur la base d'une grille d'évaluation de **6 critères classants** et une échelle de 10 degrés
- Maintien des dispositions « cadres » à la transition si l'emploi devient « non cadres »

## Titre V : classifications

### Quelques différences avec les textes actuels :

- Fin des filières « ouvriers » « administratifs-techniciens » et « maîtrise »
- Des classifications « alternants » ( et salaire mini associé) liées au diplôme suivi et non à des coefficients
- Double reconnaissance du diplôme :
  - Dans le critère « connaissance » pour l'évaluation de l'emploi
  - Coef mini pour les emplois exigeant un Bac +2 ( C6) ou Bac+5 ( cadre)
- Beaucoup plus de coefficients pour les cadres ( 8 au lieu de 4)
- Pas de promotion à l'ancienneté
  - Progressions automatique 255pts-270pts-285pts pour Bac+2
  - Promotion éventuelle 395pts après 10 ans à 365pts.

## Titre V : dans les entreprises ?



- La nouvelle classification est **IMPERATIVE** : Les entreprises ont l'**obligation d'appliquer** tout le texte du thème 2.
- Ce texte est beaucoup **plus précis et contraignant** que les textes de 1972 ( classification IC) et 1975 ( classification NC)
  - Exigence de fiches d'emploi écrites en français
  - Méthodologie de cotation normée
  - Glossaire
  - Guide pédagogique
- La nouvelle classification :
  - A des impacts sur des dispositions conventionnelles catégorielles de branche
  - Exigera de revoir les dispositions catégorielles des accords d'entreprise faisant référence à des coefficients
- **Un nouveau paradigme** qui entrainera probablement **une réflexion sur la gestion des carrières**, en particulier cadres



Des militants formés et aussi compétents que les RH et Managers

→ Une force pour soutenir les salariés dans leur évolution de carrière

29



# TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL

## Titre VI : Contrat de travail : la situation actuelle



- Des dispositions nationales et territoriales différentes
  - Des concours de normes presque systématiques, source d'insécurité juridique
  - Des dispositions anciennes et parfois obsolètes
  - De très nombreuses différences catégorielles
- **Exigence de lisibilité et de cohérence**  
→ Les seuils des dispositions catégorielles sont à revoir avec la nouvelle grille de classification
- **Exigence de simplification et d'harmonisation**  
→ L'harmonisation conduit à des dispositions nationales meilleures... ou moins bonnes que celles actuellement en vigueur, suivant les CC  
→ L'harmonisation Cadres/Non Cadres se fait le plus souvent en s'alignant sur les dispositions « cadres »

Les dispositions de branche sont quasiment toutes **SUPPLETIVES**

→ Ne s'appliquent directement qu'en l'absence d'un accord d'entreprise



## TITRE VI : Ce qui change pas ou peu



- **Définition de l'ancienneté**

Maintien de différence C/NC pour la prise en compte des périodes de suspension du contrat pour le calcul des indemnités de rupture de contrat de travail (licenciement, retraite)

- **Période d'essai**

- **Préavis de démission**

- **Préavis de licenciement**

- **Préavis de retraite**

- **Indemnité de licenciement**

Prise en compte de la loi

Pas d'harmonisation C/NC

Maintien des majorations/minorations pour les Cadres en fonction de l'âge.

- **Indemnité de retraite et de mise à la retraite**

} seuils adaptés à la nouvelle classification



## TITRE VI : harmonisation Non-Cadres/Cadres

### - Maintien temporaire de rémunération en cas de reclassement pour inaptitude

Extension d'une disposition « ouvriers » à tous

### - Mobilités géographiques

Prise en charge harmonisés des frais de déménagement

### - Clause de mobilité

Limitée aux salariés de coefs  $\geq D$

### - Clause de non-concurrence

modalités et indemnisation applicables à tous

## TITRE VII : SUSPENSION CONTRAT DE TRAVAIL

## Titre VII : Suspension contrat de travail

Des dispositions nationales et territoriales

Parfois des concours de normes

Des différences entre les CC territoriales

Des évolutions législatives à prendre en compte

- Les dispositions de branche sont **SUPPLETIVES**
- Ne s'appliquent directement qu'en l'absence d'un accord d'entreprise
- Les entreprises pourvus d'accord ne sont pas obligés de les renégocier

**Beaucoup de changements et  
harmonisation de dispositions « non cadres » au niveau de celles des « cadres ».**

**L'avenir de congés spécifiques à certaines CC restent à négocier sur les territoires**

01/02/2022

35

## Titre VII : ce qui change

### - Incidence de la maladie sur les Congés Payés

- Pas de changement pour les cadres
- Dispositions « non cadres » harmonisées plutôt plus favorables que celles en vigueur

### - Licenciement pour absence répétées en cas de maladie

- Harmonisation C/NC
- Période d'interdiction de licenciement remplacée par un augmentation de l'Indemnité de licenciement

### - Jours de congés supplémentaires dit « ancienneté »

- Harmonisation C/NC
- Mais mode de calcul différents
- Nouvelles règles plus favorables pour les salariés mobiles qu'aux salariés fidèles
- Des règles pour éviter des « perdants » parmi les salariés présents
- 3eme jour ( 4eme pour les Forfaits annuels) ajouté lors des négociations de décembre 2021

01/02/2022

36

## Titre VII : ce qui change

### - Congés parentalité

- Indemnisation des congés maternité et adoption  
Extension des dispositions « cadres » à tous
- Refus de l'UIMM de mieux indemniser les congés paternité  
Les récentes lois ont beaucoup augmenté ces congés

### - Garantie de Maintien de Salaire en cas d'arrêt maladie

- Amélioration pour les « non cadres ». Les dispositions se rapprochent de celles des cadres : durée identique du maintien de salaire à 100% par l'employeur ( entre 3 et 6 mois suivant ancienneté)

### - Congés pour enfants malades

Dispositions un peu plus favorables que les règles « cadres », étendues à tous

### - Congés pour événement familiaux

La loi est désormais au niveau des dispositions « métallurgie »

## TITRE VIII : DUREE DU TRAVAIL

## Titre VIII: ce qui change peu ou pas

- Durée maximale du travail , quotidienne et hebdomadaire
- Durée de repos quotidien
- Heures de récupération
- Travail pluri-hebdomadaire
- Temps de travail des cadres dirigeants
- Travail continu et équipes de suppléances
- Le travail de nuit
- Congés payés
- Compte Epargne Temps

## Titre VIII: CE QUI CHANGE

- **Forfaits annuels heures et jours :**

Des conditions d'application plus précises → Obligation d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail

- **Heures supplémentaires**

Pas de changement de la rémunération/ congé compensateur

Augmentation du contingent et maintien de la possibilité d'heures choisies

- **Temps partiel**

24h min par semaine sauf pour les formateurs ( 7h)

- **Astreintes**

Y compris pour les forfaits jours

- **Temps d'habillage/déshabillage**

# TITRE IX :

## DEPLACEMENT PROFESSIONNELS

41

### Titre IX : ce qui change peu ou pas

Beaucoup de dispositions étaient dans la CC des IC.  
Elles ont été étendues à tous les salariés

- Congés pour événements familiaux pendant déplacement
- Garantie du nombre de jours fériés pendant déplacement
- Utilisation du véhicule personnel
- Maladie, accident, licenciement, décès en déplacement

42

## Titre IX: CE QUI EST NOUVEAU

### Temps de déplacement

- Indemnisation du temps excédant le temps normal de trajet domicile/travail
- pour les forfaits jours, indemnisation si déplacements pendant jours de congés

### Voyages de détente

Règles un peu différentes des dispositions « cadres » actuelles et étendues à tous

### Déplacement des représentants du personnel

réunion direction : Indemnisation si déplacement hors temps de travail et prise en charge des frais déplacement

Autres réunions : à discuter dans l'entreprise

## TITRE X : REMUNERATIONS

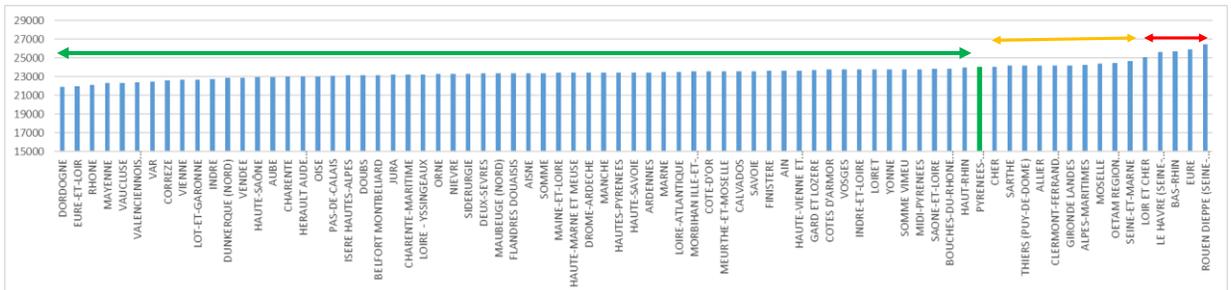
## TITRE X: SMH 2024

	2024	1607h<FAH<1767h +15%	1767h<FAH<1927h FAJ +30%
<b>A1</b>	19420	22333	25246
<b>A2</b>	19700	22655	25610
<b>B3</b>	20300	23345	26390
<b>B4</b>	21200	24380	27560
<b>C5</b>	22300	25645	28990
<b>C6</b>	23500	27025	30550
<b>D7</b>	24400	28060	31720
<b>D8</b>	26400	30360	34320
<b>E9</b>	28400	32660	36920
<b>E10</b>	31400	36110	40820
<b>F11 &lt;2 ans</b>	26500	30475	34450
<b>F11 &gt;2ans &lt;4ans</b>	27560	31694	35828
<b>F11 &gt;4ans &lt;6ans</b>	29765	34230	38695
<b>F11</b>	32500	37375	42250
<b>F12 &lt;2 ans</b>	28000	32200	36400
<b>F12 &gt;2ans &lt;4ans</b>	29120	33488	37856
<b>F12 &gt;4ans &lt;6ans</b>	31459	36178	40897
<b>F12</b>	34300	39445	44590
<b>G13</b>	37400	43010	48620
<b>G14</b>	41000	47150	53300
<b>H15</b>	44000	50600	57200
<b>H16</b>	49000	56350	63700
<b>I17</b>	56000	64400	72800
<b>I18</b>	64500	74175	83850

- Les SMH NC des 77 CC harmonisés
- Maintien des valorisations +15% et +30% sur les forfaits annuels horaires et heures
- Augmentation du SMH lors d'une promotion NC à C
- Fin de la progression automatique des Pos II mais progression automatique (+22%) pour les jeunes embauchés cadres
- Aucune baisse de rémunération à la transition . Augmentation possible
- Des promotions plus fréquentes pour les cadres
- Des SMH spécifiques pour les alternants supérieurs aux dispositions actuelles

45

## TITRE X: SMH Non cadres



Pour environ 63 CC (50% des salariés), les SMH seront plutôt supérieurs (jusqu'à +10%) **pouvant entraîner des augmentations des salaires réels**

Pour environ 14 CC (50% des salariés), les SMH seront plutôt inférieurs, **sans entraîner de baisse de salaire**

46

# Titre X: SMH Cadres

Nouvelle Grille		Grille actuelle ( 2021+3%)	
	Forfait Jours	Forfait jours	
		39195	Pos II indice 100
F11	42250	42330	Pos II Indice 108
F12	44590	44681	Pos II indice 114
		47033	Pos II Indice 120
G13	48620		
		48993	Pos II indice 125
		50952	Pos II indice 130
		52912	IIIA
G14	53300		
H15	57200		
		62410	IIIB
H16	63700		
I17	72800		
		83213	IIIC
I18	83850		



## Changement dans la gestion des carrières « cadres » ?

### Actuellement

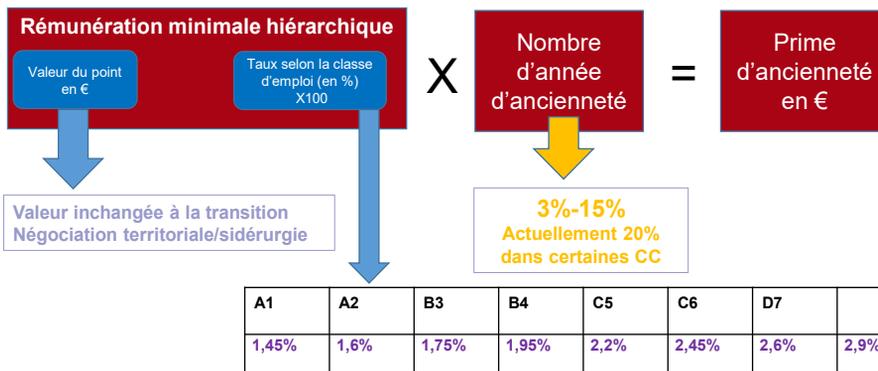
- la plupart des cadres sont Pos II ( probablement plus de 60%)
- Les promotions IIIA sont assez rares . Les promotions IIIB et IIIC très rares !
- La progression automatique n'est pas une promotion
- Un seul coefficient concentrant la majorité des cadres
  - pas de classification !!! Car peu de promotions !

### Demain

- 8 coefficients cadres ( contre 4 actuellement)
- Les pos II probablement répartis entre F11,F12, G13 et G14 ( 4 coefs, 10 SMH)
- Des promotions tout au long de sa carrière : la plupart des cadres auront 3 à 4 promotions dans leur carrière contre 1, au mieux, actuellement
- Un changement de politique RH des gestions des carrières à anticiper

47

# Titre X: Prime d'ancienneté



- **+30% pour la PA des Non Cadres au Forfait jours**
- **Fin des valorisation de +5% et +7% pour les ouvriers et agents de maitrise**
- **Pas de baisse de la PA à la transition entre Dec 2023 et Janv 2024**



48

## Titre X: Harmoniser 1200 primes

Les principales primes harmonisées au niveau national

- Travail habituel en équipes
- Travail habituel de nuit
- Travail exceptionnel nuit
- Travail exceptionnel jour férie
- Travail exceptionnel Dimanche
- Indemnité de repas

Les dispositions globalement harmonisées autour des valeurs « médianes » des CC Non Cadres  
 Donc des dispositions nationales meilleures ... ou moins bonnes que les règles actuelles

Ces primes s'appliqueront aussi  
 aux Cadres

Mise en place d'une prime pour invention de mission

## TITRE X: GARANTIE DE REMUNERATION

### UNE AFFIRMATION SIMPLE et RESPECTÉE

la nouvelle classification ne doit pas conduire à une baisse des salaires  
 « L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans  
 l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié »

Mais des primes spécifiques à certains territoires (vacances) restent à négocier avant fin Juin 2022  
 dans le cadre des accords de révision-extinction des CC concernées

En complément, mise en place d'une disposition très complexe , mais protectrice

### LA GARANTIE DE REMUNERATION CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Pour chaque salarié ,  
 Pour chaque année à partir de 2024,

pas de rémunération annuelle inférieure à celle de année 2023

# TITRE XI

## PROTECTION SOCIALE

Complété par annexe 9 et accord autonome sur le régime de branche

**AVEC LA CLASSIFICATION, L'AUTRE SUJET NOUVEAU**

## Deux Objectifs du Dispositif Conventionnel

### Prévoyance complémentaire au régime obligatoire de la Sécurité Sociale :

– Frais de santé

– Prévoyance dite « lourde »

#### UN ACCORD DE BRANCHE :

**Socle de prestations** qui s'imposent à **TOUTES** les entreprises de la branche en santé et Prévoyance lourde

**% de cotisations** qui s'imposent à **TOUTES** les entreprises de la branche en Prévoyance lourde

Toutes entreprises de la Métallurgie doivent proposer **des dispositions «au moins équivalentes»** à ce socle dans leur contrat d'entreprise

#### UN REGIME DE BRANCHE :

**Mutualisation** des risques entre des entreprises **ADHERENTES** à ce régime de branche

**Des prestations identiques** (celles de l'accord) assurées par **des prestataires labellisés** par la branche et un **tarif unique** pour toutes les entreprises adhérentes

**Titre XI et annexe 9**

**Accord autonome**

Application de l'accord et du régime au **1er Janvier 2023**

## Annexe 9 : un socle de prestations

**Cadres et assimilés** : ex 4/4bis : Cadres + non cadres E9 et E10

**Non cadres** : non cadres A1 – D8

### Santé :

- socle de prestations identiques « cadres/assimilés » et « non cadres »
- Financement mini de 50% des cotisations par l'employeur

### Prévoyance : décès/ incapacité (arrêt de travail) /invalidité :

→ Des garanties différentes entre « cadres-Assimilés » et « non cadres » :

- Des risques « cadres » / « non cadres » donc des couts très différents
- Une très significative amélioration de la Garantie de Maintien de Salaire pour les « non-cadres » qui se rapproche de celle des « cadres ». La GMS est prise en charge totalement par les employeurs.
  - L'augmentation des couts « employeur » est « compensée » par des prestations « prévoyance » un peu moins bonnes

Des exigences actuelles de cotisation employeur très différentes

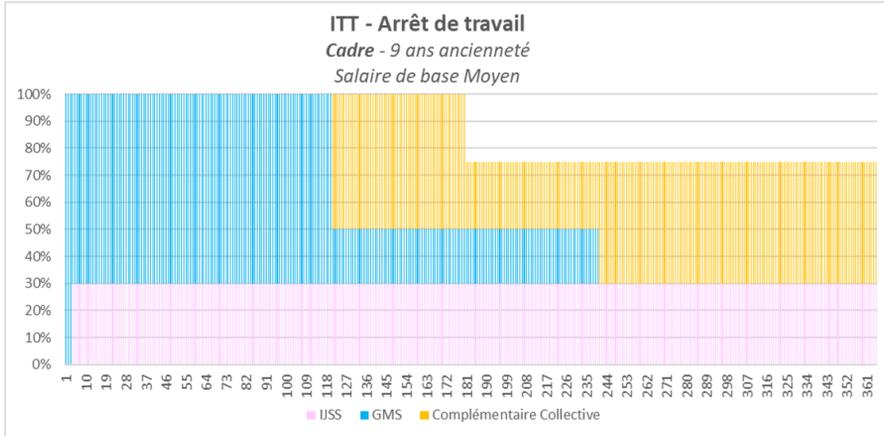
- 1,5% T1 pour les cadres et assimilés
- Très faible ( 5€/mois) pour les « non cadres »

## Dispositif Conventionnel en Prévoyance

### SOCLE PREVOYANCE LOURDE :

CADRES et assimilés	NON CADRES
<b>INCAPACITE (Arrêt de travail)</b> 100% du salaire de réf. jusqu'à 180 jours puis 75% du salaire de réf jusqu'à expiration des droits	<b>INCAPACITE (Arrêt de travail)</b> 75 % du salaire de référence jusqu'à expiration des droits
<b>INVALIDITE</b> 1 <sup>ère</sup> catégorie : 45 % du salaire de réf. 2 <sup>ème</sup> catégorie : 75 % du salaire de réf. 3 <sup>ème</sup> catégorie : 75 % du salaire de réf.	<b>INVALIDITE</b> 1 <sup>ère</sup> catégorie : 42 % du salaire de réf. 2 <sup>ème</sup> catégorie : 70 % du salaire de réf. 3 <sup>ème</sup> catégorie : 70 % du salaire de réf.
<b>CAPITAL DECES</b> 200% du salaire de référence	<b>CAPITAL DECES</b> 100% du salaire de référence
<b>RENTE EDUCATION</b> De 0 ans à 15 ans : 4 % du salaire de référence De 16 ans à 18 ans : 6 % du salaire de réf. De 19 ans à 26 ans : 8 % du salaire de réf.	

## La prévoyance incapacité, c'est quoi ?



**IJSS** = Indemnités Sécurité Sociale = 50% du salaire de base plafonné à 1,8 SMIC

**GMS** = Garantie Maintien de Salaire versée par l'employeur en fonction de l'ancienneté

## Incapacité : 2 améliorations importantes

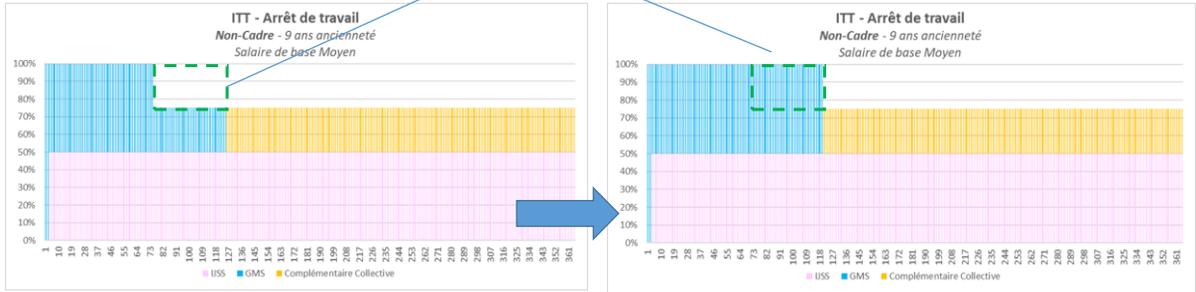
- NON CADRES
  - Rapprochement de la GMS « Cadres »

### CADRES

- 100% du salaire garanti pendant 6 mois, quelque soit l'ancienneté

# GMS « non cadres » améliorée

Augmentation de la GMS



La nouvelle GMS non-cadre amène à **augmenter la contribution employeur de 0,35%** de la masse salariale / GMS actuelle

➤ le surcoût est pris sur l'enveloppe budgétaire des prestations prévoyances prises en charge par l'employeur -> **choix d'arbitrage pris par les OS**



01/02/2022

57

# Dispositif Conventionnel en Prévoyance

**Tableau GMS :**

ANCIENNETE	CADRE (inchangée)	NON CADRES ACTUEL	NON CADRE NOUVEAU
Moins de 1 an	3 mois à 100% 3 mois à 50%	45 jours à 100% 30 jours à 75%	3 mois (90 j) à 100%
Moins de 5 ans	4 mois à 100% 4 mois à 50%	60 jours à 100% 40 Jours à 75%	4 mois (120j) à 100%
Moins de 10 ans	5 mois à 100% 5 mois à 50%	75 jours à 100% 50 jours à 75%	5 mois ( 150j) à 100%
Moins de 15 ans	6 mois à 100% 6 mois à 50%	90 Jours à 100% 60 Jours à 75%	6 mois ( 180j) à 100%
Moins de 20 ans		105 jours à 100% 70 jours à 75%	
Moins de 25 ans		120 jours à 100% 80 jours à 75%	
Moins de 30 ans		135 jours à 100% 90 jours à 75%	
Moins de 35 ans		150 jours à 100% 100 jours à 75%	
Moins de 40 ans		165 jours à 100% 110 jours à 75%	

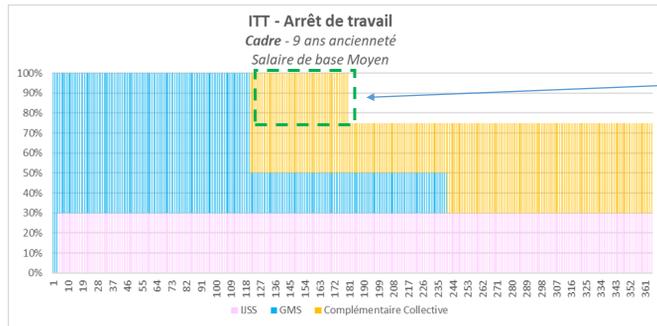


Titre VII de la CCN



58

## 6 mois à 100% pour les cadres



Prise en charge améliorée

- Pour les cadres et assimilés, prise en charge à 100% de l'arrêt maladie jusqu'à 6 mois, quelque soit l'ancienneté, via GMS et complémentaire
- Pour l'ancienneté inférieure à 15 ans, cette prise en charge à 100% n'est actuellement que de 3 à 5 mois
- Harmonisation pour les NC refusée par UIMM car trop couteuse en plus de la GMS

## Titre XI : des cotisations minimales

### En prévoyance « lourde », les entreprises devront cotiser au minimum

- 1,12% des salaires (T1+T2) pour les cadres /assimilés cadres
- 0,6% des salaire( T1+T2) pour les non cadres

→ Pour les cadres et assimilés, c'est une augmentation de +15% par rapport aux obligations actuelles (1,5% T1)

→ Cette nouvelle obligation remplace la règle du « 1,5% »

→ Pour les non cadres, les obligations « employeur » augmentent significativement d'environ 1% de la masse salariale ( prévoyance + GMS)

## Régime de Branche



Sur la base des prestations définies dans l'accord, le texte définit les cotisations employeurs et salariés à payer

- Frais de santé : coût 1,28% du PMSS** financé à minima à 50% par l'employeur

Base salarié seul, l'entreprise peut choisir des options obligatoires ou optionnelles pour couvrir les ayants droits et/ou ajouter des garanties supplémentaires ; les coûts supplémentaires figurent dans le texte du régime.

- Prévoyance lourde :**

Cadres et assimilés		Non-cadres	
Employeur : T1 1,021%	T2 1,744 %	Employeur : T1 0,794 %	T2 0,794 %
Salarié : T1 0%	T2 0%	Salarié : T1 1,053 %	T2 1,053 %



Une gouvernance paritaire

61

## PROTECTION SOCIALE



- Des garanties sociales, en particulier en prévoyance, d'un bon niveau
- Une amélioration de la prise en charge des arrêts maladie
- Une augmentation significative des obligations de cotisations des entreprises
- Une régime de branche permettant une protection à coût optimisé pour les salariés des PME

→ Une source d'attractivité pour la branche



01/02/2022

62

# TITRE XII

## Texte « encadrement »

### Une exigence CFE-CGC



63

## Texte « Encadrement »

- Une demande CFE-CGC depuis le début des négociations
  - Reconnaître les spécificités des personnels d'encadrement pour accepter la fin de la CC des IC
  - Elargir à certains personnels « non cadres » les dispositions de l'ANI « cadres » de février 2020
- De nombreuses dispositions « non cadres » harmonisées ou rapprochées au niveau de celles des cadres
  - congés enfants malades, indemnisations congés maternité/adoption, GMS...
- Mais pas toutes, car trop coûteuses pour UIMM
  - indemnité licenciement
  - Pas d'extension de la prime d'ancienneté aux cadres

**Le titre XII consacré aux**  
**Dispositions nationales relatives aux conditions d'exercice des missions des salariés**  
**occupant des emplois relevant d'un certain degré de responsabilité**

**Salariés cadres et « assimilés cadres » occupant des emplois E9 et E10**



01/02/2022

64

## Texte « encadrement »

« La contribution des salariés visés par le présent titre est déterminante pour le bon fonctionnement et l'efficacité des collectifs de travail dans les entreprises »

### • DELEGATION DE POUVOIR

- Le salarié doit avoir l'autorité, les moyens et les compétences pour exercer cette délégation qui peut induire des conséquences pénales personnelles.
- Sur les sujets santé/sécurité, la délégation doit être écrite pour préciser le champ des responsabilités, la formation et les modalités du soutien de l'entreprise (frais de justice) en cas de litige
- Dans le cadre l'autonomie inhérente à leurs responsabilités, **accès aux informations adaptées** pour assurer leurs missions ( décision, management..). Ces informations sont différentes de celles des IRP.
- En respectant un devoir de loyauté, **liberté d'exprimer leur opinion** sur des sujets en lien avec leurs responsabilités.  
Droit de s'opposer à une directive illégale
- L'employeur doit veiller aux bonnes **conditions de déplacement**.  
Droit de repos à l'arrivée si conditions de confort insuffisantes ou décalage horaire .

**1ere classe pour les voyage en train.** Mais l'UIMM a refusé d'étendre cette disposition aux assimilés cadres ( E9-E10)

## Texte « encadrement »

- **Droit à la déconnexion** , élargi aux salariés qui ne sont pas au forfait jour
- **En cas de télétravail**, le responsable hiérarchique doit maintenir le collectif de travail en assurant la transmission des informations et la coordination des activités
- Adapter la charge de travail pour permettre de **suivre des formations**.  
Adapter la charge des managers pour permettre la réalisation des entretiens professionnels
- **Mandats syndicaux**
  - Répartition des sièges dans les Comités européens proportionnelle aux collègues
  - Présence de cadres /ATAM aux CA ou conseil de surveillance en cas de représentation des salariés
  - Liberté d'exercer un mandat syndical.
  - Entretien de début de mandat pour déterminer les modalités d'exercice et assurer une adaptation des charges, des objectifs.
  - Entretien de fin de mandat pour étudier les modalités de valorisation de l'expérience.

# ACCORD AUTONOME : SANTÉ, SECURITE , CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

67

## Thème 4 : santé, sécurité, QVT

Les principes des démarches Santé-Sécurité-QVT

- La santé /sécurité est très réglementée par la loi  
**Pas de nouveauté** par rapport aux accords existants ou la loi
- La QVT n'a pas de cadre réglementaire.

**Le sujet est nouveau dans un texte conventionnel**

- Rappel de la démarche et des principes s'appuyant sur les recommandations de l'ANACT
- L'essentiel est à traiter par accord d'entreprise

- Mise en place d'une Commission paritaire de branche dédiée au dialogue sur la QVT

Cet accord est surtout un « guide » intéressant pour les salariés et employeurs ,  
en particulier des PME

68



# Et la suite ?

01/02/2022

69

## Finir les négociations de Branche



- **Avis des organisations syndicales (signature) → Janvier 2022**  
CFE-CGC : conseil fédéral extraordinaire les 26-27 janvier 2022
- **Finir les négociations territoriales ( + Sidérurgie) → Fin Juin 2022**
  - Modalités de fin juridique des CC
  - Avenir de dispositions spécifiques ( jours de congés, primes)
- **Avis définitif sur le dispositif conventionnel → Septembre 2022**
- **Application texte « Protection Sociale » : 1<sup>er</sup> Janvier 2023**
- **Application des autres dispositions ( dont classifications) : 1<sup>er</sup> janvier 2024**



01/02/2022

70

# Et dans nos entreprises ?

01/02/2022

71

## Dans nos entreprises ?

### LES DISPOSITIONS IMPERATIVES

- Classifications
  - SMH
  - Protection sociale
- **Obligation d'appliquer les nouvelles classifications**  
Accord de méthode ?  
Adapter toutes les dispositions catégorielles des accords entreprise aux nouveaux coefs
  - **Si SMH « entreprise »** , négocier des nouveaux SMH pour chaque nouveau coefs
  - Vérifier les dispositions des **accords « entreprise » sur la protection sociale** . → Si elles sont moins bonnes, obligation d'un nouvel accord.. (ou décision unilatérale de l'entreprise) pour se mettre au niveau

# Et dans nos entreprises ?

## LES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

**Dispositions couvertes par un accord d'entreprise** , pas d'obligation de les changer sauf celles en lien avec des coefficients de la grille de classification.

**Dispositions non couvertes par un accord d'entreprise** : négociations de règles « entreprise » ou obligation d'appliquer celles de la CC

→ Donc des dispositions nouvelles dans ces entreprises : suivant les cas, meilleures ou moins bonnes que les règles conventionnelles actuelles .

