

# Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie

## Volet Protection sociale

- applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023 -

## La nouvelle protection sociale complémentaire de la branche est prévue par deux textes

- La Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, dans son titre XI et son annexe 9 du 7 février 2022, révisée par avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2022.
- L'accord relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la Métallurgie du 7 février 2022, révisé par avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2022.
- **Ces deux textes instituent un régime de prévoyance pour la branche (niveau national) et constitue ainsi le nouveau socle de garanties minimum applicable aux salariés de la métallurgie.**

## Principales caractéristiques du régime santé

- Un régime de branche frais de santé est institué, qui comprend un socle minimal de garanties collectives obligatoires meilleur que le socle minimal interpro actuel.
- La répartition de la cotisation de la couverture santé, lorsqu'elle est instituée à titre obligatoire, est de : 50 % à la charge de l'employeur / 50 % à la charge du salarié
- Cette répartition de 50-50 peut être améliorée en entreprise en faveur des salariés, soit par la négo, soit par décision unilatérale de l'employeur.
- Des garanties additionnelles sont prévues, pour apporter un niveau supérieur de garanties à celles et ceux qui le souhaitent. Quand elles sont mises en place à titre facultatif, elles sont à la charge des salariés.
- Taux de cotisation du socle minimal de garanties = 1,28 % du PMSS (0,84 % pour Alsace Moselle). Régionalisation du tarif frais de santé (3 zones).

## Principales caractéristiques du régime prévoyance lourde

- Le nouveau régime de **prévoyance lourde** de la branche (socle minimum applicable aux salariés de la métallurgie) est **la véritable avancée**.
- Cet accord permet, pour la première fois au niveau national, de couvrir tous les salariés de la métallurgie sans exception (cadres/non cadres ; PME/grandes entreprises).
- Jusqu'alors un bon nombre de salariés non cadres ne disposaient d'aucune garantie contre les sinistres graves (décès, invalidité). Seuls les cadres (convention collective des ingénieurs et cadres) disposaient d'une prévoyance lourde obligatoire (1,5 % tranche 1 de cotisation patronale).
- L'accord et la nouvelle CCN améliorent très fortement la protection sociale des salariés de la Métallurgie pour toutes les catégories, cadres et non cadres.

## Principales caractéristiques du régime prévoyance lourde (suite)

- Pas de jours de carence ! Maintien de salaire à la charge de l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail.
- GMS (garantie de maintien de salaire) conventionnelle à la charge de l'entreprise : améliorée. C'est un progrès car incite les entreprises à travailler sur la prévention des risques professionnels : les arrêts de travail courts sont totalement à leur charge sans jours de carence. Au final, cette amélioration de la GMS coûte plus cher aux entreprises (statiquement, en moyenne).
- En complément de la GMS, pour les non-cadres, une cotisation répartie entre entreprise et salarié vient apporter une couverture très significative en matière de :
  - décès,
  - incapacité au-delà de la GMS,
  - Invalidité.

# Garanties prévoyance lourde pour les salarié(e)s non-cadres

## – Garanties incapacité temporaire de travail (maladie, accident...) :

### 1. Première période d'indemnisation conventionnelle ( art.91.1.2.1. CCN) :

ANCIENNETE	DUREE D' INDEMNISATION	TAUX D' INDEMNISATION
1 à 5 ans	90 jours	100 %
5 à 10 ans	120 jours	100 %
10 à 15 ans	150 jours	100 %
à 15 ans	180 jours	100 %

### 2. Seconde période d'indemnisation en relais de la première période (CCN, annexe 9, art.17.1c) :

- 75 % du salaire brut jusqu'à expiration des droits (fin d'indemnisation par CPAM) ;

- Garantie invalidité : 70 % salaire brut en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories (42 % invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie) ;
- Capital décès : 100 % salaire brut annuel pour les non cadres ;
- Rente éducation : de 4 % à 8 % du salaire de référence en fonction de l'ancienneté ; sur la base du plafond SS (3428 euros brut/mois pour 2022)

# Garanties prévoyance lourde pour les salarié(e)s cadres

## – Garanties incapacité temporaire de travail (maladie, accident...) :

### 1. Première période d'indemnisation conventionnelle ( art.91.1.2.2. CCN) :

ANCIENNETE	DUREE D' INDEMNISATION et TAUX D'INDEMNISATION	COMPLETE DE, SUITE A LA PERIODE A 100 %
1 à 5 ans	90 jours à 100 %	90 jours à 50 %
5 à 10 ans	120 jours à 100 %	120 jours à 50 %
10 à 15 ans	150 jours à 100 %	150 jours à 50 %
à 15 ans	180 jours à 100 %	180 jours à 50 %

### 2. Seconde période d'indemnisation en relais de la première période

(CCN, annexe 9, art. 17.1 c)

- 100 % du salaire brut jusqu'au 180<sup>ème</sup> jour quelle que soit l'ancienneté,
- Puis 75 % du salaire brut jusqu'à expiration des droits (fin d'indemnisation par CPAM) ;

- Garantie invalidité : 75 % salaire brut en 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories (45 % invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie) ;
- Capital décès : 200 % salaire brut annuel pour les cadres ;
- Rente éducation : de 4 % à 8 % du salaire de référence en fonction de l'ancienneté.

## Principales caractéristiques du régime prévoyance lourde (suite)

- La CCN et l'accord ont un caractère impératif pour toutes les entreprises de la métallurgie.
- Ce qui veut dire que dans les entreprises qui disposent déjà d'un régime de protection sociale complémentaire, les garanties devront être mises à jour si elles ne sont pas toutes au niveau de ce qui a été prévu par la CCN et l'accord autonome.
- Le principe de faveur s'applique pour ce volet ce qui veut dire que **les garanties plus favorables existant en entreprise ont vocation à demeurer en vigueur** dans les entreprises en question, même si les accords de protection sont soumis à une renégociation ; rien ne justifie que de meilleures garanties soient remises en cause.
- Obligation minimale de cotisation pour les entreprises qui ne rejoindront pas le régime pour éviter la recherche du moins disant social : 1,12 % pour les cadres et 0,6 % pour les non-cadres (art. 166).



## Principales caractéristiques du régime prévoyance lourde (suite)

- Cotisation garantie socle non-cadres : 1,849 % rémunération brute (assiette des cotisations de la SS), dont 43 % minimum à la charge de l'employeur avec objectif de répartition globale à 50 % - 50 %.
- Concernant le volet « protection sociale », l'accord et la nouvelle CCN s'appliqueront au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (un an avant l'application complète de la CCN).
- Pas d'assureur privé dans les labellisés ! Défense du paritarisme et de la mutualité française.
- Un Degré Elevé de Solidarité (DES) constitutif du régime (Annexe 9.2).

## Principales caractéristiques du régime prévoyance lourde (suite)

**Les avancées de la CCN de la Métallurgie  
sont réelles et vont entraîner des  
renégociations en entreprise**

**même dans les entreprises qui disposent  
déjà d'un bon régime complémentaire**

## Des avantages additionnels qui impactent toutes les entreprises

**C'est pourquoi les dispositions de prévoyance-santé négociés dans la branche intéressent :**

- les entreprises qui n'avaient rien,
- les entreprises qui avaient des garanties basses,
- **mais aussi toutes les grandes entreprises.**

## Des avantages additionnels qui impactent toutes les entreprises (suite)

**En santé et Prévoyance, au-delà des taux de cotisation et des montants d'indemnisation, on peut notamment citer :**

- les définitions des bénéficiaires et des assurés, qui sont clarifiées ;
- en cas de suspension de contrat de travail non indemnisé, le maintien de la garantie gratuitement jusque fin de mois suivant le mois de départ ;
- le maintien de la cotisation employeur pour les salariés en période de réserves militaires ou policières ;
- la portabilité assurée en cas de liquidation judiciaire, même en cas de non paiement des cotisations.

## Des avantages additionnels qui impactent toutes les entreprises (suite)

**En Prévoyance plus spécifiquement, au-delà des taux de cotisation et des montants d'indemnisation, on peut citer :**

- une garantie conventionnelle indemnité temporaire d'inaptitude, qui vient en complément de la garantie indemnité temporaire d'inaptitude de la sécurité sociale (dans les cas où elle est versée) ;
- le doublement de la rente éducation en cas de décès successif ou simultané des deux parents ou successif dans un intervalle de 12 mois ;
- des exclusions limitées, dans un contexte où la pratique de marché est d'augmenter la liste ;
- Une absence de sélection médicale quel que soit l'effectif de la catégorie assurée (la sélection médicale se rencontre souvent en dessous de 6 salariés couverts).

## La création d'un Degré Elevé de Solidarité (DES)

- Ce Degré Elevé de Solidarité a été voulu par les partenaires sociaux.
- La somme affectée au Degré Elevé de Solidarité correspond à 2% de la cotisation obligatoire des régimes santé et prévoyance.
- Cette cotisation peut impacter la cotisation globale.
- Les actions de solidarité / prévention liées au Degré Elevé de Solidarité seront précisées au fur et à mesure de la mise en place du régime.
- Ce DES s'ajoute à l'action sociale générale de l'organisme assureur (celle offerte à toutes les entreprises clientes).
- Dans certains cas, les entreprises ont mis en place des fonds sociaux avec des aides individuelles. Le DES n'a pas pour objet de les remplacer mais plutôt d'intervenir en complément.

Degré Elevé de Solidarité



Action Sociale Générale



Fonds Social pré-existant


## La gouvernance des régimes

Il a été mis en place une garantie de cotisation égale à 1,12% de T1 et T2 pour les cadres et de 0,60% pour les non cadres.

- Il est à noter que ce montant pourrait être plus faible en cas de réserves excédentaires dans le régime.
- Mais des réserves durables pourraient aussi être utilisées pour augmenter les garanties.
- Il y a donc un suivi des réserves à organiser et un travail pour augmenter les garanties.

=> **Un enjeu de pilotage paritaire**

# L'accompagnement des équipes syndicales par la Fédération

- Formation sur les enjeux techniques de la prévoyance (webinaires ; formations en présentiel) avec support de partenaires assurantiels et actuariels.
- Mise en place d'un réseau de militants-relais en matière de protection sociale complémentaire
- Accompagnement des comités de suivi en entreprise (pilotage des régimes), en relation avec le cabinet spécialisé en actuariat AOPS ([sylvain.rousseau@aops.fr](mailto:sylvain.rousseau@aops.fr) 06 60 66 35 52) 
- Pour les entreprises significatives, un enjeu est la gouvernance des régimes qui vont devoir faire l'objet d'un suivi particulier, notamment sur les régimes ayant des réserves.
- Le réseau que nous proposons de mettre en place a vocation à permettre à nos syndicats d'être mieux outillés pour négocier en entreprise et/ou participer à la gouvernance des régimes et/ou faire preuve de vigilance.



## Volet Protection sociale - applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023 -

Merci pour votre attention