PRISE EN MAIN DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE (CCNM)

Bienvenue à cette journée de formation sur la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie que, par simplicité, nous appellerons CCNM.

Nos objectifs pour cette journée sont :

- Comprendre la nouvelle dimension nationale de la CCNM ;
- Appréhender le fait que cette CCNM est supplétive ;
- Au travers de cette notion de supplétivité retenir que la CCNM réorganise les droits conventionnels des salariés et surtout est créatrice de droits nouveaux.

Et parmi les droits nouveaux ou maintenus par la CCNM retenir que :

- La classification des emplois s'appuie sur des outils facilement utilisables par les salariés ;
- Les salariés ne perdront rien en matière de rémunération ;
- Tous les métallos bénéficieront désormais d'une prévoyance de branche de qualité ;
- Elle réorganise les droits conventionnels en matière de temps de travail et d'organisation du travail, tout en demeurant supplétive.

Intervenez tout au long de nos échanges

Lâchez-vous et osez poser toutes les questions

Vous pourrez-télécharger cette présentation sur le site internet de la Fédération à l'issue de la formation

« Ce qui change » et « ce qui ne change pas » sera le fil conducteur de notre journée

Cela se traduira en trois points:

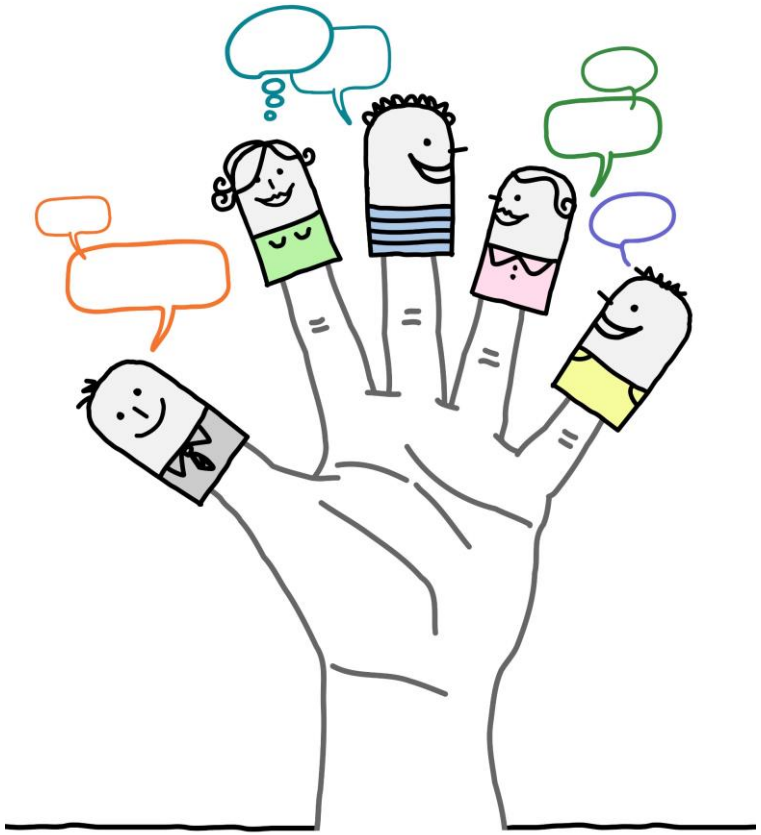
1. **On va s'efforcer d'identifier ce qui change sur chaque thématique.**

2. **L'idée n'est pas de commenter toute la CCNM, ce qui serait trop ambitieux pour cette journée.**

3. **Par contre, il est important de savoir où trouver toute la matière et toutes les réponses à nos questions, à l'issue de cette journée et c'est par cela qu'on va commencer (après le tour de table) en découvrant notre site internet.**

TOUR DE TABLE

Commençons nos échanges par un bref tour de table afin de faire connaissance tous ensemble et recueillir vos attentes.



LE SITE INTERNET DE LA FÉDÉRATION

Où trouver toutes les informations et tous les outils dont nous pouvons avoir besoin pour comprendre et utiliser la CCNM ?

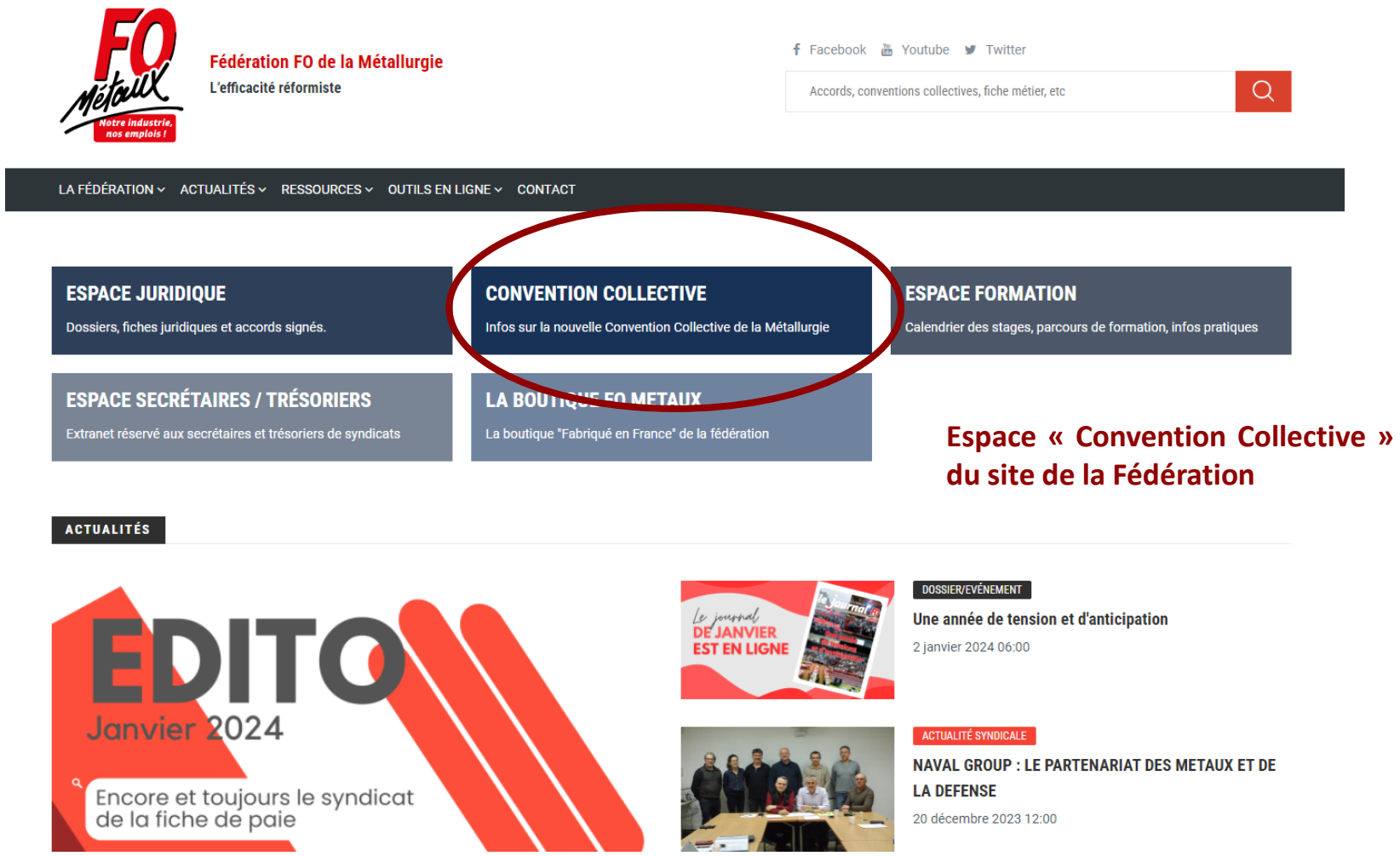
Sur notre site internet

www.fo-metaux.org

Le site internet de la Fédération

Dans l'espace « convention collective » du site de la Fédération vous pourrez retrouver :

- Le texte de la CCNM, y compris une version commentée par le service juridique de la fédération ;
- Des fiches pratiques sur les différents thèmes de la CCNM ;
- Une foire aux questions ;
- Des vidéos expliquant les différents thèmes de la CCNM ;
- Les outils de la classification des emplois ;
- Des exemples d'accords d'entreprise sur le déploiement de la CCNM.

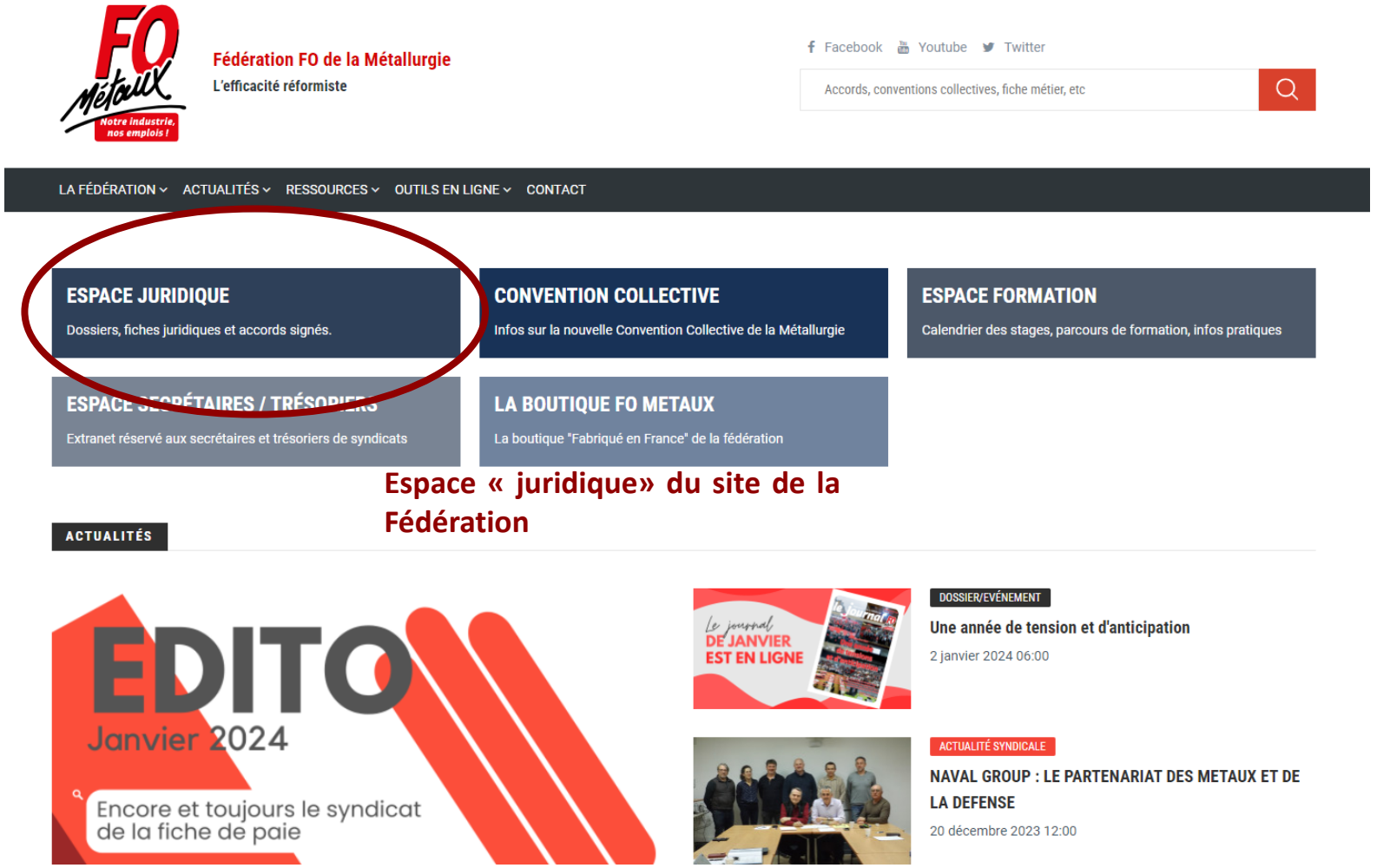


Espace « Convention Collective » du site de la Fédération

Le site internet de la Fédération

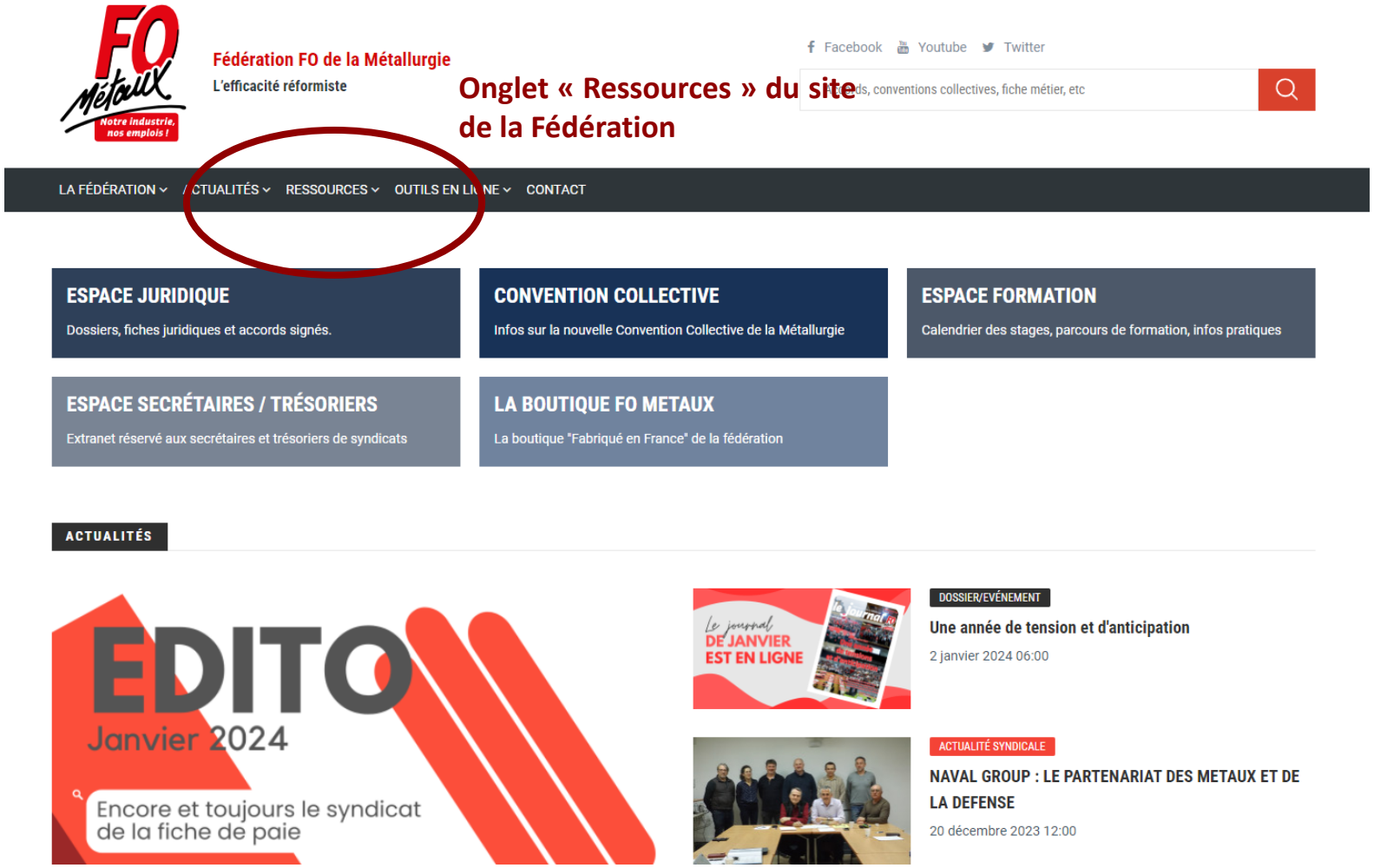
Dans l'espace « juridique » du site de la Fédération vous pourrez retrouver :

- La valeur du point pour chacun des territoires de la métallurgie ;
- Les chiffres de l'économie ;
- La voix du métallurgiste ;
- Des fiches pratiques et des dossiers sur divers points de droit ;
- Des accords collectifs du travail nationaux, territoriaux ou d'entreprise.



Espace « juridique» du site de la Fédération

Le site internet de la Fédération



Dans l'onglet « ressources » du site de la Fédération vous pourrez retrouver :

- **Le journal FO Métaux ;**
- **Les circulaires de la fédération ;**
- **Les communiqués de presse de la Fédération ;**
- **Les guides pratiques de la fédération ;**
- **Diverses publications de la Fédération.**

SÉQUENCE 1 :

Principes et architecture de la CCNM

Nous allons ici identifier quel est le rôle, le champ d'application et la place de la CCNM au sein des règles régissant le dialogue social

La CCNM est nationale, unique et s'applique à l'ensemble des salariés de la métallurgie

Au travers de la CCNM s'exprime le rôle de régulateur social de la branche de la métallurgie

Elle est nationale

Entendre par là qu'elle s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Mais attention, grâce à l'action de *FO*, un niveau territorial de dialogue social et de négociation est maintenu.

Ce niveau territorial de négociation pourra s'exprimer par le biais d'accords autonomes qui pourront être négociés sur toutes les thématiques non traitées dans la CCNM.

Elle est unique et s'applique à l'ensemble des salariés

C'est là une des nouveautés de notre nouveau dispositif conventionnel. Tous les salariés de la métallurgie, cadres et non-cadres relèvent de cette CCNM.

Mais attention, cela ne signifie pas pour autant qu'elle néglige les différences catégorielles.

L'adoption de la CCNM vient remplacer :

- **76 conventions collectives territoriales ;**
- **La convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;**
- **La convention collective nationale de la sidérurgie ;**
- **Les accords nationaux de la métallurgie.**

La CCNM s'applique à toutes les entreprises de la métallurgie, mais elle reste (majoritairement) supplétive

La supplétivité est une notion clé qu'il faut bien comprendre

Elle s'applique à toutes les entreprises de la métallurgie

Entendre par là que les entreprises de la métallurgie ont l'obligation d'appliquer la CCNM.

Cela s'explique par le fait que la CCNM a été étendue par arrêté d'extension du 14 décembre 2022.

Elle est supplétive

Entendre par là que la CCNM ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise.

La supplétivité ainsi défini renforce le rôle de la négociation au sein de l'entreprise, mais cela le complexifie aussi, car la supplétivité de la CCNM par rapport à un accord d'entreprise fait que cet accord est applicable, même dans un sens moins favorable aux salariés.

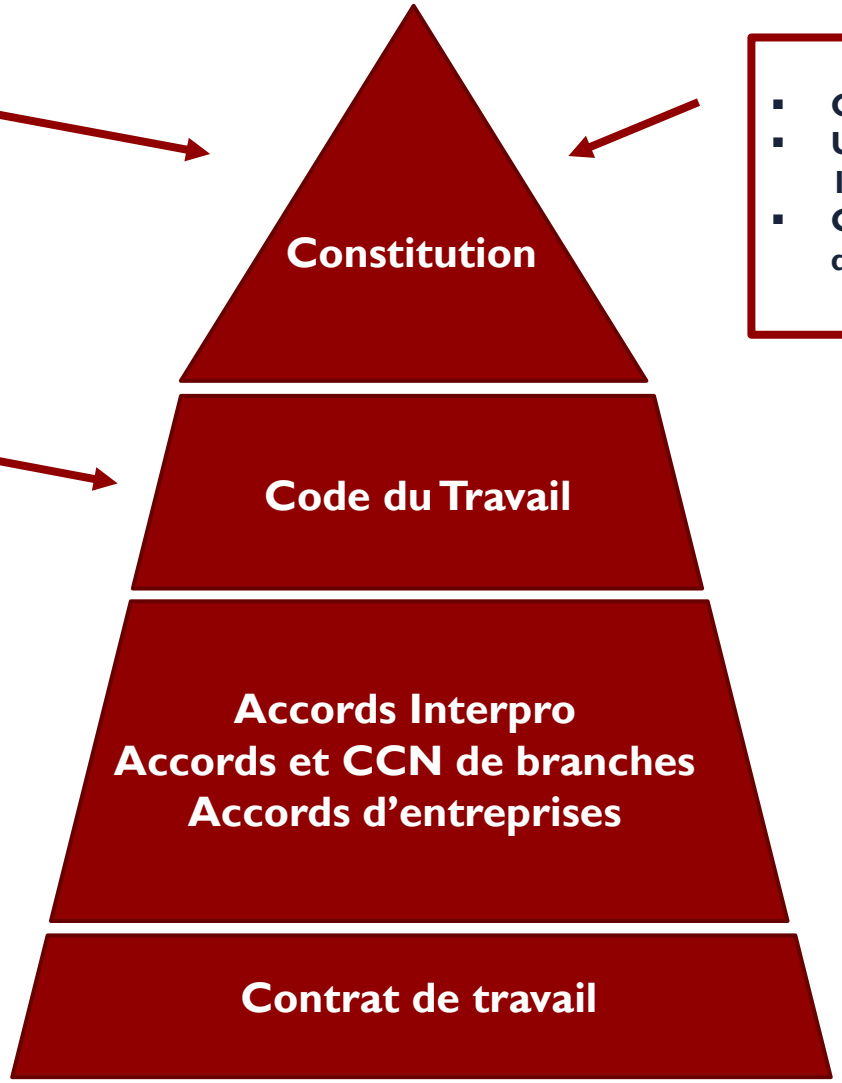
Mais attention, cette supplétivité n'est pas totale et la CCNM reste impérative dans un certain nombre de domaines clés.

Entendre par là que dans ces domaines clés, un accord d'entreprise ne peut qu'être plus favorable aux salariés que la CCNM.

En Droit, il existe une hiérarchie entre les normes

Bloc de constitutionalité :
- Constitution de 1958 (article 34)
- Préambule de la Constitution de 1946 (droit syndical, droit de grève, principe de participation à travers les représentants du personnel)

Bloc de légalité
- Code du travail
- Lois, décrets et règlements



Traités ratifiés par la France :
- OIT (127 conventions ratifiées par la France)
- UE (Charte des droits fondamentaux de l'UE, articles 151 et suivants du TFUE, jurisprudence de la CJUE)
- Conseil de l'Europe (Convention européenne des droits de l'Homme et jurisprudence de la CEDH)

Le principe de faveur, cela veut dire qu'une norme de niveau inférieur ne peut déroger à une norme de niveau supérieur que dans un sens plus favorable pour le salarié.

Mais on va voir que ce principe historique est de plus en plus **battu en brèche par un autre principe : la supplétivité,** qui donne la primauté à l'entreprise pour fixer la norme, dans de nombreux domaines.

Essayons de synthétiser cela

Cette supplétivité de la branche par rapport à un accord d'entreprise s'organise autour de 3 blocs

Bloc 1
Ce que l'entreprise ne peut pas défaire :

13 thèmes déterminés par le code du travail parmi lesquels on retrouve :

- Salaires minima hiérarchiques
- Classification
- Prévoyance
- Conditions de la période d'essai

Seules des dispositions plus favorables peuvent être négociées

Bloc 2
Ce que la bran… verro…

- Prévention … essionnels et pénibilité
- Inser… elle et maintien dans l'… leurs handicapés
- … la désignation des DS
- …our travaux dangereux ou …res

Pas de clause de verrou dans la CCNM

Bloc 3
Dans tous les autres domaines la supplétivité s'applique et les accords d'entreprises s'appliquent même s'ils sont moins favorables que la CCNM.

Les négociations dans l'entreprise se font ici sans filet de protection.

Avec l'atténuation, par la loi, du principe de faveur, la CCNM ne peut à elle seule définir les règles applicables à l'entreprise. Son rôle de régulation est maintenu mais il est limité à la place que la loi laisse à la branche comme source de droit.

Revenons plus simplement au rôle et la place de la CCNM ?

- La CCNM est source de droit.
- Elle contribue à la régulation sociale au sein de la branche.
- Mais attention toutes ses dispositions ne sont pas impératives.
- C'est encore la loi qui détermine les matières où la branche va s'imposer aux entreprises (classification des emplois, conditions de la période d'essai, etc…).
- En dehors des matières limitativement énumérées par la loi, la CCNM devient supplétive.

Dispositions impératives =

Dispositions que les entreprises doivent appliquer et où les accords d'entreprise ne peuvent qu'être plus favorable que la branche.

Dispositions Supplétives =

Dispositions qui ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord d'entreprise sur le sujet.

ATTENTION : ici, l'accord d'entreprise s'applique même s'il est moins favorable que la convention collective de branche.

Résumons cette première séquence au travers d'un Vrai / Faux (1/2)

Le champ d'application de la CCNM étant national, le niveau territorial de négociation n'est plus en vigueur.

FAUX - Le champ d'application de la CCNM s'étend effectivement à l'ensemble du territoire métropolitain.
Pour autant, le niveau territorial de négociation n'a pas disparu puisque la valeur du point, nécessaire au calcul de la prime d'ancienneté, continuera d'y être négociée. De plus, il est toujours possible de négocier des accords autonomes territoriaux.

Cela signifie que nous pourrons négocier dans les territoires sur tous les sujets.

FAUX – Attention, si le niveau territorial du dialogue social reste reconnu par la CCNM, en dehors de la valeur du point, ne pourront y être négociés que des sujets qui ne sont pas déjà abordés dans la CCNM.

Le champ d'application de la CCNM étant devenu national, l'ensemble des anciennes conventions collectives territoriales sont intégrées dans 76 annexes à la CCNM.

FAUX – Les 76 conventions collectives territoriales de la métallurgie qui composaient notre ancien dispositif conventionnel pour les salariés non-cadres ont disparues. La plupart d'entre-elles ont fait l'objet d'un « accord extinction » quand d'autres ont été dénoncées.

La CCNM a été mise en place par l'UIMM le 7 février 2022.

FAUX – La CCNM a été négociée, pendant 6 ans, par l'UIMM d'une part et les organisations syndicales représentatives dans la branche de la métallurgie d'autre part. Elle est le fruit d'un travail paritaire et a été signée par l'UIMM et 3 organisations syndicales représentatives le 7 février 2022.

Résumons cette première séquence au travers d'un Vrai / Faux (2/2)

Du côté patronal, la CCNM n'ayant été signée que par l'UIMM, seules les entreprises adhérentes à cette dernière doivent l'appliquer.

FAUX – Si seule l'UIMM côté patronal est signataire de la CCNM, cette dernière s'applique bien à l'intégralité des entreprises relevant de la branche de la métallurgie. Cela est dû au fait qu'elle a été étendue par arrêté d'extension du 14 décembre 2022.

La CCNM est supplétive, c'est-à-dire que son application par les entreprises de la branche est facultative.

FAUX mais… – La CCNM est applicable à l'intégralité des entreprises de la branche de la métallurgie. Mais attention, beaucoup de ses dispositions (en fait toutes celles qui ne relèvent pas du bloc 1 des négociations) sont supplétives. Cela signifie que sur ces sujets, la CCNM ne s'appliquera qu'à défaut d'accord en entreprise.

Les accords d'entreprise priment donc sur la CCNM.

VRAI mais… – Depuis la loi travail de 2016, complétée des ordonnances Macron de 2017 ce principe est vrai. Les accords d'entreprise priment sur les accords de branche, même dans un sens moins favorable aux salariés.
Mais attention, dans certains domaines, énumérés limitativement par la loi, la branche garde son impérativité. C'est le cas, notamment, en matière de classification des emplois, de SMH, de condition de la période d'essai ou encore de prévoyance.

La classification des emplois étant une matière impérative au niveau de la branche, l'entreprise ne peut pas la modifier.

VRAI – La branche et donc la CCNM garde son impérativité en matière de classification des emplois. Cela signifie que ce que prévoit la CCNM en matière de classification s'impose aux entreprises. Ces dernières ne pourraient modifier par accord d'entreprise ce que prévoit la branche que dans un sens plus favorable aux salariés. Toutefois en matière de classification il est souvent difficile de déterminer ce qui est plus favorable de ce qui ne l'est pas. *De facto*, les entreprises ne peuvent modifier les dispositions de la CCNM en matière de classification.

SÉQUENCE 2 :

La classification des emplois de la métallurgie

En matière de classification des emplois nous allons voir que les principaux changements sont :

- L'existence d'outils partagés
- Un processus défini paritairement
- L'obligation de formaliser les emplois

Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Revendiquer - Négocier - Contracter - Faire appliquer

Dispositions Impératives

La classification des emplois c'est avant tout des outils

Ces outils sont au nombre de quatre et partagent comme point commun d'être paritaires, partagés et opposables à l'employeur

Quatre outils

Il s'agit là d'une nouveauté de notre CCNM
Nos outils sont donc au nombre de quatre :

- ✓ Le guide pédagogique paritaire ;
- ✓ Le référentiel d'analyse des emplois ;
- ✓ Le glossaire relatif au référentiel d'analyse des emplois ;
- ✓ Le tableau de classement.

Ils sont paritaires

Entendre par là qu'ils sont le fruit d'un travail commun entre l'UIMM d'un côté et les organisations syndicales représentatives de la branche de l'autre.

Retenons ici aussi, qu'outils de la branche, ils ne peuvent être modifiés par les entreprises.

Ils sont partagés et opposables

Entendre par là qu'ils ne sont pas la propriété exclusive de l'entreprise et qu'ils s'imposent à cette dernière.

Entendre également que l'on dispose de plus d'outils pour jouer notre rôle de délégué sur le terrain.
Ces outils nous permettent de faire appliquer la CCNM en étant mieux armés.

Dispositions Impératives

Les quatre outils de la classification des emplois

Ils permettent d'apporter plus de repères dans le classement des emplois et permettent aux salariés et à leurs représentants de porter un regard objectif sur les emplois et les classements

1. Le guide pédagogique

C'est le mode d'emploi et c'est lui qui décrit la méthode de déploiement de la classification.

2. Le référentiel d'analyse des emplois

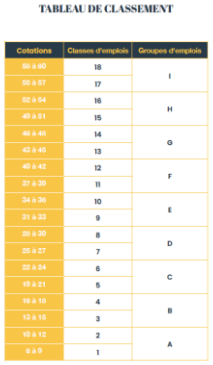
C'est le principal outil d'évaluation et donc de classement de nos emplois.

Il est organisé autour de 6 critères classants (ce n'est pas une nouveauté) et de 10 degrés d'exigence par critère.

Les 6 critères s'évaluent indépendamment les uns des autres.

3. Le glossaire relatif au référentiel d'analyse

Il vient compléter le référentiel d'analyse et l'un ne peut être utilisé sans l'autre. Il fait partie de la méthode et permet de s'assurer d'une compréhension unifiée des différents degrés d'exigence du référentiel.



Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
66 à 60	18	I
59 à 57	17	
56 à 54	16	H
53 à 51	15	
50 à 48	14	G
47 à 45	13	
44 à 42	12	F
41 à 39	11	
38 à 36	10	E
35 à 33	9	
32 à 30	8	D
29 à 27	7	
26 à 24	6	C
23 à 21	5	
20 à 18	4	B
17 à 15	3	
14 à 12	2	A
11 à 9	1	

4. Le tableau de classement

On pourrait aussi parler d'échelle de classement. C'est ce dernier outil qui permettra d'affecter à chaque emploi sa classe et son groupe.

Pour aller plus loin, la classification des emplois c'est aussi un processus défini dans le guide pédagogique

Dispositions Impératives

Cette méthodologie est une avancée

1. Formaliser les emplois

- **Identifier** : Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail.
- **Décrire** : Formaliser les contenus réels de travail au travers des activités significatives, dans le cadre des rubriques du support.
- **Valider** : Communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendements si besoin.

2. Evaluer les emplois

- **Coter** : Evaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire.
- **Classer** : Affecter chaque emploi à sa classe (18 classes de 1 à 18) puis à son groupe (9 groupes de A à I).

Dispositions Impératives

L'employeur doit rédiger une fiche descriptive d'emploi

Cette obligation est une autre avancée

DESCRIPTIF DE L'EMPLOI : intitulé de l'emploi

Date de mise à jour :

Mission(s) générale(s) / finalité :
Description des activités :
Responsabilité hiérarchique/de projet(s) d'animation :
Relation de travail internes/externes :
Connaissances professionnelles spécifiques :

Cette fiche descriptive d'emploi est obligatoire et comprend notamment :

- **La description des activités significatives de l'emploi ;**
- **La nature et le périmètre des responsabilités exercées ;**
- **La description des relations de travail.**

Les activités significatives doivent être décrites y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

C'est l'emploi réellement tenu par le salarié qui doit être décrit de manière précise, complète et actualisée.

Cette fiche descriptive d'emploi doit être rédigée en français.

Dispositions Impératives

Demander le détail du classement de l'emploi et notamment le degré retenu dans chacun des six critères d'évaluation.

Apporter des éléments de description complémentaires à la fiche descriptive d'emploi.

En cas de difficulté de mise en œuvre contactez le secrétaire fédéral en charge de votre secteur :
https://www.fo-metaux.org/pages/organisation-fo-metaux

La classification des emplois

Qu'est ce qui change ?

Nous disposons d'un mode d'emploi

L'employeur doit formaliser le contenu de chaque emploi au travers de la fiche descriptive d'emploi

Les outils de la classification sont accessibles et utilisables par tous

La grille de classification est dorénavant la même pour l'ensemble des emplois de la métallurgie (cadres et non-cadres)

La classification n'est pas un outil d'évaluation de la performance individuelle des salariés

C'est l'emploi réellement tenu par le salarié qui doit être décrit et classé

Qu'est ce qui ne change pas ?

Les emplois sont toujours classés à partir de critères classants

La mise en œuvre de la classification reste la prérogative de l'employeur

Ce sont toujours les emplois qui sont classés

Les SMH sont toujours déterminés en référence à la classification des emplois. En revanche la classification ne détermine pas la rémunération réelle des salariés

SÉQUENCE 3 :

La Rémunération

En matière de rémunération nous nous donnons pour objectif de passer en revue :

- Les salaires minima hiérarchiques (SMH)
- Le calcul de la prime d'ancienneté
- La Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération (GCIR)

Dispositions Impératives

1. La CCNM établit des salaires minima hiérarchiques (SMH) nationaux

C'est la principale nouveauté en matière de SMH

Le montant du SMH doit être majoré de :

- 15% ou 30% pour les salariés en forfait heures.
- 30% pour les salariés en forfait jours.

Classes d'emplois	Salaires minima hiérarchiques Au 1er janvier 2024
18	68 000€
17	59 300€
16	52 000€
15	47 000€
14	43 900€
13	40 000€
12	36 700€
11	34 900€
10	33 700€
9	30 500€
8	28 450€
7	26 400€
6	25 550€
5	24 250€
4	23 400€
3	22 450€
2	21 850€
1	21 700€

Mais ce barème unique connait une exception pour les emplois relevant du groupe F

Concernant les salariés dont l'emploi relève du groupe d'emploi F (classes d'emploi 11 et 12), l'article 139 de la CCNM nous précise que le barème unique n'est applicable qu'aux salariés ayant plus de 6 ans d'expérience professionnelle.

Groupe d'emploi	Classes d'emplois	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	De 2 à 4 ans d'expérience professionnelle	De 4 à 6 ans d'expérience professionnelle
F	11	28 200€	29 610 €	31 979 €
	12	29 700 €	31 185 €	33 680 €

Dispositions Impératives

Ne pas oublier d'appliquer les majorations de 15% ou 30% pour les salariés au forfait heures ou jours

Dispositions Impératives

L'assiette et les modalités de calcul du SMH ne changent pas

Le barème unique des SMH est fixé pour une année civile complète de travail effectif à la durée légale du travail (35H).
Ce barème doit être adapté à la durée effective de travail de chaque salarié.

C'est à la fin de l'année que l'on vérifie si le SMH a été atteint

Dans le calcul du SMH on ne tient pas compte de :

- La prime d'ancienneté ;
- Les heures supplémentaires (articles 138 et 139 de la CCNM) ;
- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- Les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (ex : travail en équipes successives, astreintes etc.) ;
- Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

Dispositions Supplétives

2. La CCNM maintient la prime d'ancienneté

C'est à l'action de *FO* que l'on doit le maintien de la prime d'ancienneté dans le nouveau dispositif
Elle est supplétive donc négociable en entreprise

Si le principe de la prime d'ancienneté est maintenu dans la CCNM, la règle pour la calculer a dû être adaptée pour tenir compte de la nouvelle classification des emplois.
Pour la calculer on multiplie le coefficient multiplicateur de la classe d'emploi par la valeur du point puis par le nombre d'années d'ancienneté (entre 3 ans et 15 ans).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,45	1,6	1,75	1,95	2,2	2,45	2,6	2,9	3,3	3,8

Si l'application de la nouvelle règle de calcul conduit au versement d'une prime d'ancienneté inférieure à ce qu'elle était au 31 décembre 2023, le salarié percevra une indemnité compensatrice du montant de la différence.

La Valeur du point continuera à être négociée territorialement tous les ans.

Dispositions Supplétives

Essayons de calculer une prime d'ancienneté

Calculez la prime d'ancienneté perçue par Stéphane Larue en janvier 2024 en sachant que :

- ✓ **Stéphane Larue a une ancienneté de 6 ans ;**
- ✓ **Son emploi relève du Classement C5;**
- ✓ **Il travaille chez Métalindus à Paris.**

Question

Que se passe-t-il, si jusqu'en décembre 2023, l'emploi de Stéphane Larue était mal classé (coefficient 170)?

Question

Que se passe-t-il, si en décembre 2023 la prime d'ancienneté de Stéphane Larue était par exemple de 70,20€ ?

Si j'applique la formule de calcul de la prime d'ancienneté déterminée par la CCNM au cas de Stéphane Larue, j'obtiens une prime d'ancienneté de :

6 x 2,2 x 5,20 = 68,64€

Stéphane Larue aurait alors perçu en décembre 2023 une prime d'ancienneté de 53,04€. En janvier 2024 avec la nouvelle règle de calcul il gagne donc 15,60€

Stéphane Larue percevra donc une PA de 68,64€, complétée d'un complément versé mensuellement de 70,20€ - 68,64€ = 1,56€
Principe de la garantie de rémunération (article 143 de la CCNM)

SMH et prime d'ancienneté

Qu'est ce qui change ?

Les SMH se négocient au niveau national

La formule de calcul de la prime d'ancienneté est adaptée pour coller à la nouvelle classification des emplois

La prime d'ancienneté est applicable à partir de 3 ans d'ancienneté et jusqu'à 15 ans

Le barème des SMH est unique

Le barème unique des SMH est adapté pour les emplois du groupe F pour les salariés ayant moins de 6 ans d'expérience professionnelle

Qu'est ce qui ne change pas ?

La prime d'ancienneté existe encore

La valeur du point reste négociée au niveau du territoire

L'assiette de calcul des SMH reste la même

Le SMH doit être revalorisé de 15% ou 30% pour les salariés au forfait

La Garantie Conventionnelle Individuelle de Rémunération (GCIR) a été obtenue grâce à l'insistance de *FO*

Cela signifie qu'aucun salarié ne perdra en rémunération (conventionnelle) lors de l'entrée en vigueur de la CCNM

Dispositions Impératives

Cette GCIR est définie aux articles 157 et suivants de la CCNM.

C'est un sujet technique que nous allons tâcher d'aborder à partir d'un exemple schématisé.

Pour faire simple disons que cette GCIR correspond à la comparaison entre la rémunération globale perçue par un salarié en 2023 au titre de l'application de :

- La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;
- La convention collective nationale de la sidérurgie ;
- Les conventions collectives territoriales de la métallurgie ;
- Le contrat de travail

avec la rémunération (contrat de travail, nouvelles dispositions conventionnelles, accords d'entreprise conclus ou révisés postérieurement à la signature de la CCNM ou usages instaurés postérieurement à la signature de la CCNM) **perçue en 2024.**

En cas de baisse le salarié concerné recevra un complément de rémunération égal à la différence.

Dispositions Impératives

Exemple de mise ne œuvre de la GCIR

Revenus 2023 de Manon dont l'emploi est classé au Niveau IV échelon 2, coefficient 335.

- Primes conventionnelles diverses 2 400 €
- PA annuelle 1 600 €
- Salaire de base 32 000 €

Revenus 2024 de Manon dont l'emploi est classé F11 sans GCIR.

- Primes conventionnelles diverses 1 600 €
- + 1 600 € de salaire de base en y intégrant la PA
- Salaire de base 32 000 €

1. On Calcul le montant de la GCIR = 36 000€

2. On Calcul les revenus perçus en 2024 = 35 200€

3. On Calcul la différence = 800€

Manon percevra 800€ au titre de la GCIR

SÉQUENCE 4 :

La Durée du travail

En matière de durée du travail nous nous donnons pour objectif de passer en revue :

- **La notion de la durée légale du travail**
- **La réorganisation des possibilités de réaliser des heures supplémentaires et leurs conditions de rémunération**

Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Revendiquer - Négocier - Contracter - Faire appliquer

La CCNM ne modifie pas la durée légale du travail

La CCNM (article 95), tout comme la loi (article L. 3121-27 du code du travail) fixent la durée légale de travail effectif à 35h par semaine.

La CCNM (article 97, tout comme la loi (article L. 3121-18 et suivants du code du travail) fixent la durée maximale de travail effectif à 10H par jour et à 48h par semaine (sans dépasser une moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives ou 42h sur 24 semaines consécutives).

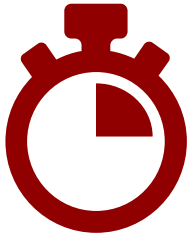
La CCNM (article 98), tout comme la loi (article L. 3131-1 du code du travail) prévoient un temps de repos quotidien qui ne peut être inférieur à 11h consécutives.

Dispositions Supplétives

La CCNM réorganise les possibilités d'heures supplémentaires

	Contingent principal d'heures supplémentaires	Deuxième contingent d'heures supplémentaires	troisième contingent d'heures supplémentaires
Volume des contingents	220h par an	80h une année sur deux	150h par an sur accord écrit du salarié
Rémunération des heures supplémentaires	Majoration de 25% pour les 8 premières heures par semaine. Majoration de 50% pour les suivantes.	Le taux de majoration applicable est majoré de 25 points (50% pour les 8 premières heures par semaine, puis 75% pour les suivantes si application des dispositions de la branche).	Majoration de 25% pour les 8 premières heures par semaine. Majoration de 50% pour les suivantes.
	Le paiement des 4 premières heures peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent		

Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées en dehors des contingents prévus par la CCNM, une contrepartie obligatoire en repos est due en sus.
Cette contrepartie obligatoire en repos (article 99.5 de la CCNM) est de 50% des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 100% des heures effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de plus de 20 salariés.



SÉQUENCE 5 :

La Protection sociale complémentaire

En matière de protection sociale complémentaire, la CCNM met en place un socle minimal de garanties obligatoires, accompagné d'un régime de branche facultatif. Et ce aussi bien en matière de frais de santé qu'en matière de prévoyance lourde.

Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Revendiquer - Négocier - Contracter - Faire appliquer

La CCNM crée une prévoyance de branche de qualité pour tous

La prévoyance est une thématique de négociation trop souvent laissée aux mains de l'employeur

Dispositions Impératives

Dorénavant et grâce à *FO*, la prévoyance est améliorée pour tous.

La thématique de la prévoyance lourde (incapacité, invalidité et décès), bien que fondamentale de nos garanties collectives, est trop souvent négligée car très technique.

Grâce à FO, cette thématique, inscrite dans la CCNM, permet aux non-cadres de disposer aujourd'hui du même niveau de garantie prévoyance que celle des cadres d'hier.
C'est un progrès majeur pour des dizaines de milliers de salariés de la métallurgie !

Des régimes de branche sont mis en place et gérés paritairement pour les PME et TPE de la métallurgie. D'ailleurs, *FO Métaux* co-préside la commission paritaire de suivi au niveau de la branche.

Dispositions Impératives

Les garanties de prévoyance lourde pour les non-cadres

✓ **Garanties incapacité temporaire de travail (maladie, accident…) :**

1. **Première période d'indemnisation conventionnelle :**

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 %
Supérieur à 15 ans	180 jours	100 %

2. **Deuxième période d'indemnisation en relai de la première période :**
   - ➢ **75% du salaire brut jusqu'à expiration des droits (fin d'indemnisation par la CPAM).**

✓ **Garantie invalidité : 70% du salaire brut**

✓ **Capital décès : 100% du salaire brut annuel**

✓ **Rente éducation : de 4% à 8% du salaire de référence en fonction de l'ancienneté**

Dispositions Impératives

Les garanties de prévoyance lourde pour les cadres

✓ **Garanties incapacité temporaire de travail (maladie, accident…) :**

1. **Première période d'indemnisation conventionnelle :**

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 %
Supérieur à 15 ans	180 jours	100 %

2. **Deuxième période d'indemnisation en relai de la première période :**
   - **100% du salaire brut jusqu'au 180ème jour**
   - **Puis 75% du salaire brut jusqu'à expiration des droits (fin d'indemnisation par la CPAM).**

✓ **Garantie invalidité : 70% du salaire brut**

✓ **Capital décès : 200% du salaire brut annuel**

✓ **Rente éducation : de 4% à 8% du salaire de référence en fonction de l'ancienneté**

SÉQUENCE 6 :

Les autres dispositions

La CCNM vient réorganiser les droits conventionnels en matière d'organisation du travail, tout en restant supplétive sur ces questions (excepté en matière de période d'essai).

Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Revendiquer - Négocier - Contracter - Faire appliquer

Dispositions Impératives

Les nouvelles réglementation en matière de durée de la période d'essai

Groupe d'emploi de la classification des emplois de la métallurgie	Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)	Durée totale maximale de la période d'essai (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires	2 mois calendaires
C	2 mois calendaires	3 mois calendaires
D	3 mois calendaires	4 mois calendaires
E	3 mois calendaires	5 mois calendaires
F à I	4 mois calendaires	6 mois calendaires

Lorsque le salarié met fin, à son initiative, à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance d'au moins :

- **- 24h en cas de durée de présence inférieure à 8 jours ;**
- **- 48h en cas de durée de présence au moins égale à 8 jours ;**

Lorsque l'employeur met fin, à son initiative, à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance d'au moins :

- **- 48h au cours du 1er mois de présence ;**
- **- 2 semaines calendaires après un mois de présence ;**
- **- 1 mois calendaires après 3 mois de présence.**

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur et quand le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié dispose d'une autorisation d'absence pour recherche d'emploi de 2h30 par jour travaillé.

Dispositions Supplétives

La durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail

Durée du préavis en cas de démission

Groupe d'emploi de la classification de la métallurgie	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaires
D et E	2 mois calendaires
F à I	3 mois calendaires

Durée du préavis en cas de licenciement

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emploi	Tout âge	1 mois calendaires
Au moins égal à 2 ans	Tout groupe d'emploi	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égal à 3 ans	E	Tout âge	3 mois calendaires
	F à I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		de 50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	F à I	de 50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

En cas de licenciement, pendant l'exécution du préavis, le salarié peut s'absenter 2h30 par jour travaillé pour recherche d'emploi (dans la limite de 50h par mois).
Si le décompte du temps de travail se fait en jour et non en heure, l'autorisation d'absence est d'un jour pour 15 jour travaillé.

Dispositions Supplétives

Le calcul de l'indemnité de licenciement

Calcul du montant de l'indemnité de licenciement

Groupe d'emplois de la classification de la métallurgie	Ancienneté du salarié	Calcul de l'indemnité
A à E	Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté
	à partir de 10 ans	1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans
F à I	Jusqu'à 8 ans	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté
	à partir de 8 ans	1/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté jusqu'à 7 ans Puis 3/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté à partir de 7 ans

Pour les emplois relevant des groupes d'emplois F à I, l'indemnité de licenciement est majorée de :

- **20% pour les salariés âgés de 50 à 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté (et minimum 3 mois du salaire de référence ;**
- **30% pour les salariés âgés de 55 à 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté (et minimum 6 mois du salaire de référence).**

A partir de 61 ans, l'indemnité de licenciement peut être minorée sous certaines conditions.

Dispositions Supplétives

La CCNM crée des droits nouveaux en matière de mobilité géographique

La mobilité géographique d'un salarié, c'est-à-dire le changement du lieu de travail peut résulter :

- ✓ **D'une décision unilatérale de l'employeur (à condition de ne pas changer un élément essentiel du contrat de travail) ;**
- ✓ **De la mise en œuvre d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;**
- ✓ **De l'application d'un accord de performance collective ;**
- ✓ **Par consentement mutuel entre les parties.**

Si la modification du lieu de travail nécessite un changement du lieu de résidence pour le salarié, ce dernier pourra demander à l'employeur :

- ✓ **La prise en charge des frais de déménagement (sur la base de devis) ;**
- ✓ **La prise en charge de déplacement et d'hébergement du salarié et des personnes occupant son domicile lors du déménagement (selon les modalités applicables dans l'entreprise).**

La mise en œuvre d'une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail n'est possible que sous certaines conditions :

- ✓ **Que la zone géographique dans laquelle peut être mis en œuvre la clause de mobilité soit précise ;**
- ✓ **Que la nature de l'emploi rend la clause de mobilité nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise ;**
- ✓ **Que l'emploi du salarié relève à minima du groupe d'emplois D ;**
- ✓ **Que lors de la mise en œuvre de la clause de mobilité soit pris en compte la vie personnelle et familiale du salarié ;**
- ✓ **Que l'employeur respecte un délai de prévenance de 2 mois avant la mise en œuvre de la clause.**

Dispositions Supplétives

La CCNM crée des droits nouveaux en matière de jours de congés supplémentaires

Afin de renforcer l'attractivité des emplois de la branche, la CCNM prévoit l'octroi de jours de congés conventionnels supplémentaires comme suit :

- 1 jour à partir de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 jours pour les salariés âgés d'au moins 45 ans et ayant minimum deux ans d'ancienneté ;
- + 1 jour pour les salariés âgé de plus de 55 ans et justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté ;
- + 1 jour pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait.

Les jours de congés supplémentaires acquis ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou de jours de travail convenus dans le cadre d'une convention de forfait.

L'article 3 de la CCNM défini la notion d'ancienneté dans l'entreprise :

Ancienneté qui débute à la date d'embauche au titre du contrat de travail en compte mais avec prise en compte de :

- La durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise (y compris les contrats de chantier ou d'opération) ;
- La durée des missions accomplies dans l'entreprise avant le recrutement au titre d'un contrat de travail temporaire ou d'un CDI intérimaire ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail.

L'article 89.4 de la CCNM prévoit le maintien des avantages acquis pour les salariés bénéficiant déjà de jours d'ancienneté au moment de l'entrée en vigueur de la CCNM.
5 ans après cette entrée en vigueur, si le salarié bénéficie, avec les anciennes dispositions d'un nombre de jours de congés supplémentaire supérieur à celui prévu par la CCNM, alors il conservera ses jours acquis.

Dispositions Supplétives

La CCNM crée des droits nouveaux en matière de congés familiaux

Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	Une semaine (calendaire)
Mariage d'un enfant	1 jour (ouvrable)
Naissance d'un enfant pour le père et, le cas échéant le conjoint, concubin ou partenaire de la mère Arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours (ouvrables)
Décès d'un enfant de 25 ans et plus et sans enfant lui-même	12 jours (ouvrables)
Décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou décès d'un enfant étant lui-même déjà parent ou décès d'une personne de moins de 25 ans et à la charge effective et permanente du salarié	14 jours (ouvrables)
Décès du conjoint, partenaire ou concubin	3 jours (ouvrables) 5 jours (ouvrables) si enfant à charge
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours (ouvrables)
Décès d'un grand parent ou d'un petit-enfant	1 jour (calendaire)
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours (ouvrables)

MERCI POUR VOTRE ATTENTION