

## Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM).

### Plus de garanties, plus de protections !

Pourquoi cette nouvelle CCN ?

- Certains de nos textes dataient des années 1970, de plus en plus de dispositions devenaient obsolètes ( journées du service militaire, ...) ou devaient être mises à jour par rapport à la loi.
- Le risque était important de voir ces accords dénoncés et donc que les salariés perdent tous les avantages qui y étaient rattachés (prime d'ancienneté, indemnités, salaire mini...).

Cette exigeante négociation est arrivée à son terme, aboutissant à la **signature de toutes les organisations syndicales** (sauf une).

Il faut savoir, que cette nouvelle convention est le résultat de plus de 6 ans de négociation ! L'objectif était de permettre à n'importe quel salarié de la métallurgie de se référer à un cadre légal identique sur tout le territoire national.

Auparavant, l'accord de la métallurgie regroupait **76 accords** collectifs territoriaux auxquels venaient s'ajouter les accords de la sidérurgie, l'accord des ingénieurs et cadres, ainsi que les accords nationaux. **Cela représentait plus de 7000 pages !**

**FO** a été moteur pour **harmoniser les règles au niveau national** afin de simplifier la compréhension des droits et améliorer le statut des salarié(e)s dans la métallurgie (environ 1,6 millions de salarié(e)s). A défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions de la convention collective de branche qui s'appliquent. C'est le cas dans beaucoup de PME.

**Par conséquent, pour Safran LS, Il s'agit principalement des sujets classifications, salaires et protection sociale. Les accords d'entreprise Safran LS s'appliquent pour les autres sujets (temps de travail, jours d'ancienneté, etc.,).**

### Quelques questions:

- ✓ La prime d'ancienneté va-t-elle disparaître ?

**Non !** Elle continuera à exister et à être revalorisée. En fonction de la nouvelle classification et selon les cas, elle pourra être parfois supérieure et jamais inférieure car la nouvelle convention collective nationale garantit le maintien du montant de la prime d'ancienneté actuelle avec un complément versé si nécessaire.

- ✓ Avec les nouveaux coefficients et les nouveaux salaires minimum, le salaire peut-il baisser ?

**Non !** C'est une garantie formelle des textes négociés.

- ✓ Que va devenir la grille des salaires minima ?

Elle sera réévaluée avec les partenaires sociaux tous les ans.

- ✓ Est-ce que mes diplômes seront reconnus ?

**Oui**, comme aujourd'hui des seuils minimums existeront pour la reconnaissance des diplômes.

- ✓ Quelles seront les modalités d'application de cette nouvelle convention chez Safran LS ?

Des négociations sont en cours entre la Direction et les syndicats. C'est pourquoi, il est important d'avoir autour de la table des représentants des salarié(e)s qui ont la volonté de s'investir sur ce dossier en 2023.

- ✓ Lors d'un changement de poste, est-il possible d'avoir une baisse de classification et par conséquent une baisse de salaire ?

**Non !** La nouvelle convention collective nationale prévoit des garanties sur ces deux points **et comme dans nos accords actuels**, il ne pourra pas y avoir de changement de classification à la baisse lors d'un changement de poste **sans le consentement du salarié**. En effet, la modification de la classification est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

✓ Quel est l'impact de la nouvelle convention collective sur nos jours d'ancienneté ?

Une harmonisation sur les congés d'ancienneté cadre et non cadre a été négociée, les jours de congés supplémentaires seront fixés comme suit :

- 1 jour pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté ;
- 2 jours pour les salariés âgés de 45 ans avec au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour le salarié de 55 ans justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté. S'il existe un accord d'entreprise plus favorable, la nouvelle convention collective n'entraînera pas de modification de cet accord.

### **Une véritable avancée pour les salarié(e)s des PME qui n'ont pas d'accord d'entreprise !**

Pour Safran LS, l'accord temps de travail prévoit :

- 2 jours à partir d'un an d'ancienneté
- 4 jours à partir de 2 ans d'ancienneté
- 5 jours à partir de 4 ans d'ancienneté

✓ Y aura il toujours des « cadres » ?

**Bien sur !** Le statut « Cadres » est garanti par des accords nationaux interprofessionnels qui dépassent la seule branche de la Métallurgie.

✓ Y aura il un impact sur la durée du travail quotidienne ?

**Non !** Au même titre que l'accord temps de travail Safran LS, en application de l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de **10 heures**. En cas d'activité accrue, cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à **12 heures comme précédemment**.

✓ Y aura il un impact sur le temps de repos entre 2 postes ?

**Non !** Conformément à l'article L. 3131-1 du code du travail et l'accord temps de travail Safran LS, le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à **11 heures consécutives**. Le temps de repos quotidien peut être réduit en cas d'urgence dans le respect des dispositions réglementaires à **9 heures**, cependant le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

✓ Y aura il un impact sur le contingent des heures supplémentaires ?

Le contingent prévu par la convention collective nationale est de 220 heures par an ou 175 heures par an pour les salariés dont le temps de travail est annualisé. Ces 220 h/an peuvent être complétées par un contingent de **80 heures sur 2 ans**. Les entreprises pourront aussi mobiliser un contingent supplémentaire de **150 heures mais uniquement sur la base du volontariat et avec l'accord écrit du salarié**. Le refus du salarié ne pourra donc pas faire l'objet d'une sanction ni d'un licenciement. Par contre, concernant Safran LS, l'accord central temps de travail prévaut à la NCC et stipule que les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé à **260 heures** supplémentaires par salarié. Une des raisons pour laquelle **FO** n'était pas signataire de cet accord.

✓ Y aura il un risque de licenciement en cas d'arrêt maladie ?

**Non !** Conformément aux dispositions législatives, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du Code du travail.

La nouvelle convention collective de la métallurgie s'applique aux 1,6 millions de salariés des 42 000 entreprises de la branche de la métallurgie.

A défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions de la convention collective de branche qui s'appliquent. C'est le cas dans beaucoup de PME.

**Plus de garanties, plus de protections pour tous ces salarié(e)s !**

**FO, nos emplois, notre industrie, nos salaires**