

# MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION SOCIALE DANS LA MÉTALLURGIE

La nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février 2022, instaure les principes d'une protection sociale complémentaire.

**Ces dispositions seront mises en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.**

Jusqu'à présent de nombreux salariés de la métallurgie n'étaient pas couverts par la prévoyance et ne pouvaient prétendre qu'à la seule indemnisation de la Sécurité sociale à 50 % de la rémunération brute.

## Avant

- **76 conventions collectives** territoriales, une convention collective pour la sidérurgie et une pour les ingénieurs et cadres.
- Depuis 1947, une obligation de cotisation en prévoyance **garantit uniquement les cadres et assimilés cadres.**  
  
**Seules certaines conventions collectives locales prévoyaient un régime de prévoyance** au profit des salariés non-cadres. Le plus souvent le niveau de cotisation était faible et ne couvrait que le décès et l'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie.
- **Pas de régime de branche** (contrat mutualisé qui offre une protection sociale aux salariés d'une même activité).
- **Absence de fonds social** pour le financement des actions de prévention et de solidarité pour la branche.

## Après

- **Une convention collective** unique et nationale, englobant tous les salariés cadres et non cadres.
- **Un socle de garantie amélioré en frais de santé et prévoyance obligatoire pour tous les salariés de la métallurgie cadres et non-cadres, petites et grandes entreprises.**  
  
**Un renforcement** de l'obligation de l'employeur en matière de Garantie maintien de salaire (GMS) pour les non-cadres.  
  
**Une participation minimale obligatoire** au financement du régime prévoyance par l'employeur de 1,12 % pour les cadres et 0,6 % pour les non-cadres, de la rémunération T1/T2.
- Instauration **d'un régime de branche** à des fins de mutualisation au niveau des entreprises de la métallurgie piloté paritairement et dispensé par des organismes labellisés dont les tarifs et les prestations sont définis.
- Mise en place **d'un fond pour financer des actions sociales** et de prévention pour les entreprises et les salariés.

# MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION SOCIALE DANS LA MÉTALLURGIE

## ➤ LES GARANTIES OBLIGATOIRES EN FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

- **Un panier de soins** définis (mutuelle) supérieur au minimum légal.
- **Une nouvelle garantie maintien de salaire à 100%** dont la durée est doublée pour les salariés non-cadres en cas d'arrêt de travail par rapport à ce qui existait dans pratiquement toutes les conventions collectives territoriales.
- **Une garantie incapacité à 75% du salaire de référence** jusqu'à 3 ans d'arrêts de travail.
- **Une rente en cas d'invalidité** 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie.
- **Un capital décès** dont une **rente éducation** pour les ayants droit.
- Une participation obligatoire de l'employeur au financement du socle de garanties santé et prévoyance.

En dehors des spécificités, si l'ensemble des garanties déjà en vigueur dans l'entreprise sont mieux-disantes, elles peuvent être maintenues.

Nous avons obtenu ces nouveaux droits tout en maintenant l'obligation de la prise en charge des 3 jours de carence par l'employeur.

*Voir le détail des garanties socles et deux exemples sur le tableau ci-après.*



## ➤ LES GARANTIES DU SOCLE MINIMUM DE PRÉVOYANCE

SOCLE CONVENTIONNEL DES GARANTIES		
	CADRE	NON-CADRE
<b>CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)</b>		
Capital décès ou IAD toutes causes	200% (= 2 ans de salaire)	100% (=1 an de salaire)
Quelle que soit la situation de famille de l'assuré		
<b>RENTE ÉDUCATION EN CAS DE DÉCÈS</b>		
<i>Rente annuelle temporaire d'éducation (pourcentage annuel versé mensuellement)</i>		
Par enfant à charge âgé de moins de 16 ans	4%	4%
Par enfant à charge âgé de moins de 16 à 18 ans inclus	6%	6%
Par enfant à charge âgé de 19 à 25 ans inclus	8%	8%
<b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b>		
<i>Franchise</i>		
Salarié ayant moins de 12 mois d'ancienneté	90 jours continus	
Salarié ayant au moins de 12 mois d'ancienneté	En complément puis relais des obligations conventionnelles de l'employeur	En relais des obligations conventionnelles de l'employeur
<i>Montant des prestations sous déduction des IJSS et des obligations conventionnelles de l'employeur</i>		
Jusqu'à 180 jours	100%	
Au-delà de 180 jours et jusqu'à expiration des droits à IJSS	75%	
Jusqu'à expiration des droits à IJSS		75%
<b>INVALIDITÉ - INCAPACITÉ</b>		
<i>Montant des prestations sous déduction des rentes brutes versées par la Sécurité sociale</i>		
Invalidité 1 <sup>ère</sup> catégorie (CAT1)	45%	42%
Incapacité permanente professionnelle, pour accident de travail ou maladie professionnelle, pour un taux d'incapacité N compris entre 33% et 66%	N/66 <sup>e</sup> de la rente d'invalidité de 2 <sup>e</sup> catégorie N étant le taux d'IPP	
Invalidité 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	75%	70%
Incapacité permanente professionnelle, pour accident de travail ou maladie professionnelle, pour un taux au moins égal à 66%	75%	70%

Les pourcentages correspondent au **salaires de référence annuel** : rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

**1<sup>er</sup> exemple : Pierre est ouvrier**, il perçoit un salaire de **1 800 € net par mois**. Il a 12 ans d'ancienneté. Il est **en arrêt maladie** depuis 3 ans puis est déclaré en invalidité 2<sup>e</sup> catégorie.

- Grâce à la nouvelle convention collective nationale, son salaire sera maintenu intégralement pendant 150 jours au lieu de 75 jours comme le prévoit aujourd'hui la quasi-totalité des conventions collectives de la métallurgie.
- À la suite de cette période, il percevra **75%** de son salaire de référence jusqu'à 3 ans après son arrêt initial, soit **environ 90,7% du net (1 633 € net par mois)**.

**En invalidité**, il recevra **70% soit 82,05% du net (1 477 € net par mois)**, et ce, jusqu'à sa retraite.

Sans cette prévoyance devenue obligatoire, il n'aurait pu prétendre de la part de la Sécurité sociale qu'à 50% de sa rémunération brute plafonnée à 1,8 Smic.

**2<sup>e</sup> exemple : Marie est cadre**, elle a aussi 12 ans d'ancienneté et est rémunérée **3 000 € net par mois**.

- Elle est **en arrêt de travail**, son salaire sera maintenu pendant **180 jours à 100%**.
- Puis passera à **75%, soit environ 91,6% du net (2 747 € net par mois)**.

**En invalidité 2<sup>e</sup> catégorie**, son salaire sera maintenu à **75%, soit environ 87,9% du net (2 637 € net par mois)**.

Si malheureusement Pierre décède, ses ayants droit percevront 1 an de son salaire de référence, plus une rente éducation pour chaque enfant à charge. Dans ce même cas, ceux de Marie auraient également une rente éducation et deux ans de son salaire.

Les écarts entre cadres et non-cadres ont été largement réduits ou amoindris par la nouvelle convention collective nationale. Ceux qui subsistent sont issus des avantages de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de 1947.

**Attention** : Ces deux exemples ci-dessus sont approximatifs et peuvent varier en fonction du taux de cotisation et de la période de référence.

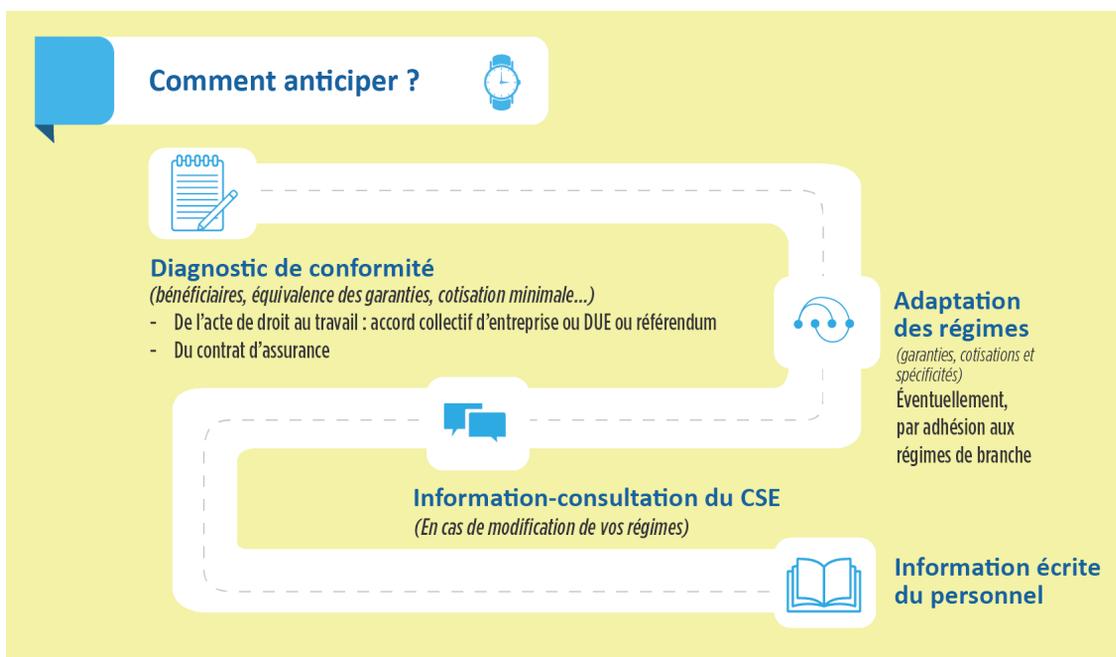
## ➤ QUAND AGIR ?

Les entreprises ne disposent que de quelques mois pour adapter leurs contrats et renégocier les accords collectifs ou les décisions unilatérales qui ont été instaurés.

**Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, il faudra comparer les garanties actuelles à celles prévues dans le nouveau régime de branche sans oublier les nombreuses spécificités. Les garanties devront être soit identiques soit plus favorables que celles prévues par la convention collective.

Même les entreprises qui ont déjà un bon niveau de garanties devront respecter les nouvelles dispositions spécifiques prévues par la convention collective et qui sont inexistantes dans les contrats actuels.

Contactez vos élus CFDT qui vous informeront sur les garanties et les tarifs qui ont été négociés.



La CFDT, accompagnée par les organismes assureurs retenus par la branche, forme les élus CSE et mandatés CFDT depuis le mois de mai, sur la protection sociale.

Elle organise des webinaires et des vidéos sont aussi disponibles sur le site fédéral ou sur la [chaîne YouTube de la CFDT Métallurgie](https://www.youtube.com/watch?v=TR5VC1Q31R4).

<https://www.youtube.com/watch?v=TR5VC1Q31R4>

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFDT.



L'**ADHÉSION**  
c'est **SERVICES** compris !



[https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca\\_221287](https://www.cfdt.fr/portail/adhesion/adherez-en-ligne-jca_221287)