



**Accord Grille de salaire
et minima garantis**

Accord Rémunération

Accord Temps de Travail

Accord Congés Payés

**Donnons la parole
aux salariés !**

VOTEZ



Les négociations sont terminées, c'est aux salariés de s'exprimer !

Les négociations entamées il y a près de deux ans pour adapter nos accords d'entreprise à la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie viennent de se terminer.

Ces accords sont particulièrement importants car ils vont devenir le socle social de notre entreprise pour plusieurs années sans doute.

Ils traitent des sujets suivants :

- La grille des minima garantis
- Le temps de travail.
- La rémunération.
- Les congés payés.

Rappelons que ces négociations se sont déroulées dans un cadre contraint, celui de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, qui sur bien des aspects est nettement moins favorable que notre ancienne convention collective de la Sidérurgie et encore moins favorable que nos accords d'entreprise actuels.

Rappelons que cette nouvelle convention collective de la Métallurgie a été signée par FO, la CFDT, la CFE-CGC et que la CFTC n'étant pas représentative, n'avait pas voix au chapitre.

Seule la CGT n'avait pas signé cette nouvelle convention collective qui constitue un recul social sans précédent depuis 45 ans dans notre branche professionnelle.

Les garanties minimales, celles de la convention collective, étaient donc particulièrement basses et c'est à prendre en compte pour bien comprendre le contexte de la négociation.

D'ailleurs et c'est important de l'avoir en tête, s'il n'y a pas d'accord, ce sont les dispositions de la convention collective qui s'appliqueront.

La stratégie de négociation de la CGT :

Pour la CGT, il n'était pas envisageable que nos accords soient globalement moins favorables que la situation actuelle.

Certes, toutes les dispositions n'étaient pas transposables stricto sensu, mais les objectifs des négociateurs de la CGT étaient à minima, de conserver les dispositions existantes et de les améliorer lorsque cela était possible.

Au cours de cette très longue négociation, la CGT vous a informé régulièrement de l'avancée des discussions, grâce à sa publication «l'écho des négos».

Ce document vous a permis de suivre à chaque étape, les avancées obtenues et parfois les points de blocage.

L'intervention des salariés par des actions de grève a aussi permis de débloquent certaines situations, à inciter la D.R.H. à ranger son rabot et à appuyer fortement les revendications défendues par la délégation CGT.

Après de nombreuses réunions, de nombreuses propositions et contre-propositions et de nombreuses heures d'analyse, les négociations sont enfin terminées ! Les accords sont rédigés et proposés à la signature des organisations syndicales pour un délai de trois semaines.

La CGT, fidèle à ses principes et à ses valeurs, souhaite consulter formellement les salariés de l'ensemble des établissements avant d'engager ou pas sa signature sur les différents accords.

La publication que nous avons souhaité diffuser, permettra de synthétiser les principales dispositions contenues dans les accords. Ainsi, les salariés pourront donner un avis éclairé sur les différents textes.



Quelques rappels :

Les règles de validé des accords :

Pour qu'un accord soit valide, c'est à dire qu'il s'applique, il doit être majoritaire et recevoir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales **représentant plus de 50 %** des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections C.S.E.

Si l'accord est minoritaire mais qu'il a reçu la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant **au moins 30 %** des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections du C.S.E., **un référendum doit être organisé** dans les deux mois qui suivent la signature.

Qui doit demander le référendum ?

Les organisations syndicales :

Dans ce cas, les organisations syndicales signataires ont un mois à compter de la signature pour demander

une consultation des salariés afin de valider l'accord.

L'employeur :

Dans le cas où aucune organisation syndicale signataire n'ait pris l'initiative de l'organisation d'un référendum dans le délai d'un mois, l'employeur peut alors en demander l'organisation, à condition qu'aucune organisation syndicale signataire ne s'y oppose.

Si le référendum est rejeté par les salariés, l'accord ne s'applique pas, il est réputé nul et non-écrit.

Il reste dans ce cas une option pour l'employeur, une sorte de 49-3 : la décision unilatérale (DUE).

Cependant, la DUE est encadrée. Elle doit être plus favorable que le Code du Travail ou les accords existants et ne peut faire supporter d'obligations supplémentaires aux salariés.

La représentativité à Saint Gobain PAM Canalisation :

CGT	CFDT	FO	CFE - CGC
51,00 %	15,58 %	14,08 %	19,33 %

La signature de la seule CGT pourrait permettre la validation d'un accord. La consultation des salariés reste donc fondamentale, étant donné que la CGT respectera leur volonté avant de signer un quelconque accord.

Consultation des salariés : comment ça marche ?

1. Je flash le QR Code avec mon smartphone.
2. Je sélectionne mon établissement.
3. Je donne mon avis pour la signature ou non des différents accords.
4. J'appuie sur envoyer.



Accord Grille de salaire et minima garantis

Qu'est-ce qu'un minima garanti ?

C'est le salaire annuel **MINIMUM** auquel un salarié peut prétendre en fonction de l'indice et de la classe de son emploi.

Et si je perçois moins ?

Une vérification est faite chaque année pour s'assurer que le salarié a perçu une rémunération supérieure ou égale au minima garanti.

Si le salarié a perçu moins que le minima garanti, une indemnité sera versée avant fin mars de l'année suivante.

La grille au 1^{er} janvier 2025 :

		CCN Métallurgie	Revendications CGT	SG PAM Canalisation
A	1	21 700 €	28 600 €	26 000 €
	2	21 850 €	30 900 €	26 500 €
B	3	22 450 €	33 500 €	27 000 €
	4	23 400 €	36 300 €	28 000 €
C	5	24 250 €	39 400 €	29 000 €
	6	25 550 €	42 800 €	30 000 €
D	7	26 400 €	46 500 €	31 000 €
	8	28 450 €	48 700 €	33 000 €
E	9	30 500 €	55 700 €	35 000 €
	10	33 700 €	63 900 €	37 500 €
F	11	34 900 €		45 370 €
	12	36 700 €		47 710 €
G	13	40 000 €		52 000 €
	14	43 900 €		57 070 €
H	15	47 000 €		61 100 €
	16	52 000 €		67 600 €
I	17	59 300 €		77 090 €
	18	68 000 €		88 400 €



Comment on calcule ?

Il faut prendre en compte l'ensemble des éléments de salaire soumis à cotisations sociales à l'exception de la prime d'ancienneté, la majoration pour travaux pénibles, les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

L'intéressement, la participation et les remboursements de frais sont également exclus de l'assiette de calcul.

Un changement radical pour les salariés !

Jusqu'à présent, trois grilles de salaire cohabitaient dans notre entreprise : celle des Ouvriers, celles des ETDAM et celle des Cadres. Chacune d'entre elles répondait à sa logique.

Pour les Ouvriers, le rémunération de base du salarié était définie par sa classification. Par exemple tous les P1B avaient le même salaire de base, la même logique était appliquée à toutes les classifications. Pour les EDTAM et les Cadres, chacun disposait d'un coefficient, mais le salaire de base pouvait être différent. Par exemple, deux personnes au coefficient 285 pouvaient avoir un salaire de base différent. **La nouvelle grille de salaire va individualiser le salaire de base pour chaque salarié. La seule garantie étant d'avoir le minima de son groupe et de sa classe d'emploi.**

Ainsi deux salariés A2 pourront avoir un salaire de base différent, mais seront assurés de percevoir à minima 26 500 €.

La fin des statuts !

Cette grille de salaire sera l'acte de décès officiel des trois statuts professionnels que nous connaissons depuis toujours dans notre entreprise.

Fini les Ouvriers, les EDTAM et les Cadres. À partir du 1^{er} janvier 2025, il n'y aura plus que des Cadres et des Non-Cadres. Les EDTAM étant renvoyé sans ménagement avec les Ouvriers.

Il s'agit d'une application stricte et assez rigide de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Tout comme notre grille de salaire est différente de celle de Convention Collective, la D.R.H. aurait pu faire perdurer les statuts. C'était d'ailleurs l'une des revendications de la CGT, elle n'a pas été satisfaite !

On ne cote plus les salariés mais les emplois !

Il s'agit là-aussi d'un des principaux changements de la Convention Collective.

Votre cotation dépendra de la classe et du groupe d'emploi que vous occupez.

Il n'y aura plus de progression de carrière par la classification mais uniquement par le salaire de base.

À partir du 1^{er} janvier 2025, vous pourrez débuter votre carrière C5 et la finir A2, en fonction de l'emploi que vous occupez !

La rampe progressive pour les jeunes cadres :

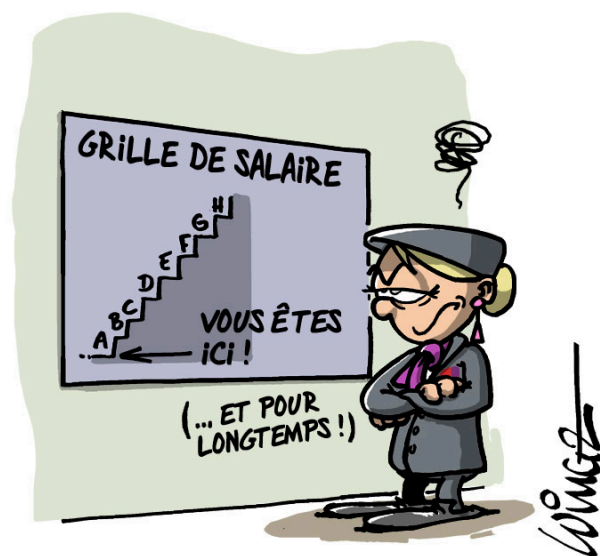
Cette rampe s'étalerait sur 4 ans. Sont considérés comme débutants les salariés embauchés au sortir des études dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration dans l'entreprise.

La rampe progressive de la Convention Collective

	< 2ans d'ancienneté	Entre 2 et 4 ans	A partir de 4 ans
F11	28 200 €	29 610 €	31 979 €
F12	29 700 €	31 185 €	33 680 €

La rampe progressive SG PAM Canalisation :

	< 2ans d'ancienneté	Entre 2 et 4 ans	A partir de 4 ans
F11	38 000 €	41 500 €	45 370 €
F12	40 000 €	43 500 €	47 710 €



L'avis de la CGT :

La CGT est opposée à la signature de cet accord pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, valider l'accord « grille de salaire - minima garantis » revient à valider la logique de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, notamment l'individualisation des salaires, la suppression des statuts professionnels, ainsi qu'une certaine forme de déshumanisation du travail avec la cotation des emplois et non des femmes et des hommes qui les occupent.

Ensuite, la grille des salaires proposée par la D.R.H. est très éloignée des revendications portées par la CGT et notamment un salaire de base minimum d'entrée de grille à 2 000 € bruts.

Enfin, les propositions de la D.R.H. étant plus favorables que la Convention Collective, SG PAM peut tout à fait prendre une Décision Unilatérale «Employeur» pour mettre en place cette grille sans accord signé.

Accord Temps de Travail

Définitions du temps de travail effectif et du temps de pause :

Il s'agit de 2 notions importantes qui sont définies dans la proposition d'accord temps de travail :

Définition du temps de travail effectif :

Le temps de travail effectif s'entend par le temps consacré à la réalisation du travail pour lequel le salarié a été embauché à l'exclusion des temps de coupure et des temps de pause identifiés comme tels dans l'horaire collectif.

Définition du temps de travail effectif :

Dès lors que le temps de travail quotidien atteint six heures consécutives, **un temps de pause réglementaire d'une durée minimale de 20 minutes** est accordé.

Ce temps de pause n'est pas considéré, comme un

temps de travail effectif et ne peut donc ne pas être rémunéré.

Chaque salarié en pause non rémunérée recouvre toute liberté de vaquer à des occupations personnelles.

En cas de pause rémunérée, le salarié reste à la disposition de l'employeur, et peut être amené à reprendre son travail en cas de nécessité. Ce principe s'apprécie de manière collective, en fonction des spécificités des services.

Enfin, dans l'hypothèse où, ponctuellement, **un salarié ne puisse pas vaquer à ses occupations, compte-tenu de contraintes professionnelles imposées, le temps de pause pourra être rémunéré** sur demande validée par la hiérarchie.



Durées maximales de travail :

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie

La durée maximale quotidienne de travail effectif de chaque salarié est de **10 heures**.

Cette durée peut être portée, en fonction des nécessités, à **12 heures** en cas de surcroît temporaire d'activité, ainsi que pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, les salariés exerçant une activité de maintenance et d'après-vente.

La durée maximale hebdomadaire de travail est de **48 heures**.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut dépasser **44 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives**.

Cette durée moyenne ne peut excéder 42 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives.

Par exception à l'alinéa précédent, pour les salariés exerçant une activité de montage sur chantiers, de maintenance ou d'après-vente, la durée hebdomadaire moyenne de travail **ne peut dépasser 46 heures calculées sur une période quelconque de 12 semaines consécutives**. Cette durée moyenne ne peut excéder **44 heures calculées sur une période de 24 semaines consécutives**.

L'accord Temps de Travail

La durée quotidienne maximale est fixée à **10 heures**.

Cette durée maximale peut être portée, à **12 heures dans le cadre de circonstances exceptionnelles**, pour des salariés exerçant une activité spécifique de chantier (ex : travaux d'investissement, chantiers clients...), les salariés exerçant une activité de maintenance ou d'après-vente et toute personne exerçant une activité contribuant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de **douze semaines consécutives ne peut dépasser au maximum 46 heures**. Elle ne peut excéder **44 heures sur une période de 24 semaines**.



Repos quotidien :

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Le temps de repos quotidien de chaque salarié ne peut être inférieur à **11 heures consécutives**.

Le repos quotidien peut être **réduit dans la limite de 9 heures**.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente.

Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base.

Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.



L'accord Temps de Travail

Le repos quotidien est d'une durée minimale de **11 heures consécutives**.

Il peut être dérogé à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures, dans le cadre de circonstances exceptionnelles.

La Direction mettra tout en œuvre pour **éviter de cumuler une durée journalière de travail de 12 heures et un repos quotidien réduit à 9 heures**. Si cette configuration devait se produire, elle serait soumise à **l'accord du salarié et non reconductible sur deux jours consécutifs**.

Les salariés dont le repos quotidien est d'une durée minimale de 9 heures se verront attribuer un nombre d'heures de repos équivalent au nombre d'heures de repos manquant pour atteindre 11 heures de repos consécutives.

Si l'attribution de ce repos n'est pas possible les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie financière à hauteur de 100% du nombre d'heures de repos manquantes rémunérées au taux de référence de base.

Concernant le repos quotidien, l'accord Temps de Travail est plus favorable que la Convention Collective.

Contingent d'heures supplémentaires :

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à **220 heures par an et par salarié**.

Ce contingent est réduit à 175 heures en cas de décompte du temps de travail sur une période au moins égale à 12 mois consécutifs.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par un contingent complémentaire de **80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux** par l'employeur.

Le dispositif « d'heures choisies », permettant, par accord entre l'employeur et le salarié, d'accomplir des heures supplémentaires, sans limite de volume, au-delà du contingent annuel applicable et sans attribution de la contrepartie obligatoire en repos.

Pour maintenir la possibilité d'augmenter la durée du travail sur la base du volontariat, les entreprises disposent d'un **contingent complémentaire de 150 heures supplémentaires**.



L'accord Temps de Travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à **220 heures**. Ce contingent s'apprécie sur la période annuelle de référence soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Lorsque l'activité le justifie, le contingent applicable peut être complété par **un contingent complémentaire de 80 heures supplémentaires mobilisables une année sur deux** par l'employeur.

Le taux de majoration applicable à ces heures supplémentaires est majoré de 25 points par rapport au taux de majoration légale en vigueur.

Concernant le contingent d'heures supplémentaires, l'accord Temps de Travail est plus protecteur que la Convention Collective.

Aménagement du Temps de travail sur la semaine :

L'organisation du temps de travail peut être **hebdomadaire et programmée sur la semaine**.

Ce type d'organisation concerne notamment des populations exerçant des fonctions hors cycles atypiques dans le cadre de contrats à durée déterminée qui ne justifient pas la nécessité de suivre le rythme de travail du secteur dans lequel ils sont rattachés.

En cas d'organisation hebdomadaire du temps de travail, **le temps de travail est établi à 35 heures hebdomadaires et ne permet pas d'acquérir des jours de repos (JRTT)**. Un jour de RTT sera néanmoins accordé puis utilisé au titre de la journée de solidarité.

Aménagement du Temps de travail sur l'année :

La durée du travail des salariés concernés est calculée **sur la base d'une période de référence correspondant à l'année civile (1^{er} janvier / 31 décembre)**.

L'aménagement de la durée du travail au-delà de la semaine peut s'effectuer par l'attribution de jours de RTT.

Les salariés soumis à un **horaire hebdomadaire de travail habituel supérieur à 35 heures, bénéficieront d'un nombre de jours de RTT par année complète** leur permettant d'atteindre une durée annuelle de travail de 1607 heures, soit une durée moyenne de travail annuelle de 35 heures hebdomadaires.

L'horaire hebdomadaire de référence pourra être identique chaque semaine ou fixé par cycle pluri-hebdomadaire de travail.

Horaires de travail :

En cas de **modification des horaires de travail**, les salariés concernés seront prévenus de la modification des horaires de travail **dans un délai de 7 jours calendaires**, ce délai pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment : travaux urgents liés à la sécurité, problèmes techniques de matériels, pannes pouvant entraîner des risques pour la sécurité, l'environnement ou une mise en péril des installations, pandémie, conditions météorologiques extrêmes.



Les cycles plus courants :

Description	Heures / semaine pause déduite	Heures/ jour pause déduite	Pause	Nb RTT
Rotation toutes les semaines, 5 jours travaillés	38,33 h	7h67	0,33	18
Régime de journée	37h	7h40	0	11
Rotation sur une semaine, 5 jours travaillés	36h83	7h37	0,33	10
VSD (3jours)	29h	9h67	0,33	0
4x8	1x46h 3x30h67	7h67	0,33	1
5x8	1x40h 4x32h	8h		1

Les cycles actuels avec leurs nombres de RTT sont conservés.

Modalités de prise de RTT :

Pour les salariés non postés, les RTT ne peuvent être pris que par journée entière ou par demi-journée.

Pour les salariés postés, le repos pourra être décompté en heures.

Pour les salariés travaillant en équipe (régimes postés), les jours de RTT seront pris pour 2/3 à l'initiative de la Direction (RTTP) et 1/3 à l'initiative du salarié (RTTS), arrondi au jour supérieur pour le salarié.

Les jours de repos pris à l'initiative du salarié seront préalablement validés par son supérieur hiérarchique, en prenant en compte l'organisation du service. Si l'organisation de l'activité ne permet pas de satisfaire la demande du salarié, une autre date est proposée en accord avec le supérieur hiérarchique.

Pour les salariés ne travaillant pas en équipe et dont le nombre de jours de RTT ne dépasse pas 12 jours, les jours de RTT seront pris à raison de deux jours maximum par mois, dans la limite des jours réellement acquis et sans report d'une année sur l'autre.

Ces RTT pourront être posées chaque mois en dehors du mois de prise des congés principaux.

Un jour de RTT pour les salariés sera dédié à la journée de solidarité et déduit du compteur de jours attribués. Pour les salariés dont le décompte est effectué en heures, la déduction est de 7 heures.

Incidences des absences :

En cas d'absence individuelle, **les heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée** versée au salarié au titre du mois de son absence.

Lorsque l'absence est indemnisée, **l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.**

Paiement des heures supp :

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur :

- Majoration de 25 % de la 36^{ème} à la 42^{ème} heure.
- Majoration de 50 % au-delà de la 43^{ème} heure.

La notion de travail de nuit :

Il est expressément prévu que tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

La notion de travailleur de nuit :

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- Soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel ou au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période 21 heures et 6 heures.
- Soit accompli pendant 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail sur la période 21 heures et 6 heures.

Le repos compensateur de nuit :

A titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire de nuit.



Définition des heures supp :

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence hebdomadaire, validées en amont par la hiérarchie.

Elles sont appréciées à la semaine, du lundi 00h00 au dimanche 24h00.

Repos compensateur :

Par exception, le paiement des heures supplémentaires, et des majorations afférentes, pourra être remplacé, en tout ou partie, par un repos équivalent à l'initiative de la Direction ou à la demande du salarié.

Dans le cadre d'une demande à l'initiative du salarié, celui-ci ne pourra plus revenir sur son choix une fois le mois écoulé.

Ce repos compensateur est équivalent aux heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés ainsi qu'aux majorations légales afférentes.

Durée du travail de nuit :

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8h.

Par exception, le dépassement de la durée maximale quotidienne de 8h peut intervenir pour les salariés exerçant :

- Des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.
- Des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44h.

L'avis de la CGT :

L'accord Temps de Travail de Saint-Gobain PAM Canalisation est nettement plus favorable que la Convention Collective. Il est d'ailleurs plus favorable que l'accord 35 heures actuel, car ce nouvel accord Temps de Travail ne contient plus d'élément permettant la modulation.

L'accord Temps de Travail proposé étant plus favorable que l'existant et que la Convention Collective, la CGT est disposée à le signer.

Accord Congés Payés

Le droit à congés payés :

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Le salarié acquiert **2,08 jours ouvrés par mois, soit 25 jours ouvrés par an.**

Lorsque le nombre de jours ouvrés de congés n'est pas un nombre entier, celui-ci est porté au nombre entier immédiatement supérieur à la fin de la période d'acquisition ou à la fin du contrat.



Prise des congés payés :

Les dates de départ en congés et les dates de fermeture de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, seront arrêtées par la Direction dans un planning communiqué à l'ensemble du personnel.

Les jours de congés non pris ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, sauf motif dûment justifié et sur accord exprès de la Société. Les congés supplémentaires ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un report.

La fin de période de prise des congés payés est fixée au 31 mai de l'année suivante.

Période d'acquisition des congés payés :

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Conditions d'acquisition des Congés supplémentaires :

L'acquisition de congés supplémentaires est conditionnée à :

- Une présence effective de 3 mois durant la période d'acquisition des congés. Les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle n'étant pas déduites.
- L'acquisition d'un droit complet à congés légaux (25 jours ouvrés pour une année complète).

La règle du fractionnement :

Une fraction du congé principal de **10 jours ouvrés minimum doit être prise en continu.** Cette fraction est prise au cours de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les jours du congé principal restants sont pris par le salarié en une ou plusieurs fractions durant la période de prise des congés payés.

Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

- Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.
- Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours du congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les jours de fractionnement ne sont pas dus si le fractionnement est réalisé à la demande du salariés ou avec son accord.

Congé spécial Feux Continus :

Le congé spécial « feux continus » est supprimé du fait de la modification de la méthode d'acquisition des congés pour les salariés concernés.

Ce changement impliquant un niveau d'acquisition égal ou supérieur à ce qu'il était avec les congés spéciaux « feux continus ».

Congés de responsabilité :

Dans le but de préserver des droits existants les congés conventionnels hiérarchiques sont remplacés par des congés supplémentaires dorénavant appelés congés de responsabilité.

Les salariés relevant des classes d'emplois D et E et justifiant d'un an de présence dans l'entreprise, bénéficieront de 2 jours de congés de responsabilité par an.

Pour les salariés justifiant des conditions d'ancienneté et promus en cours d'année, le droit est acquis à compter du 1^{er} juin suivant la date d'entrée dans le groupe d'emploi.



Les congés d'ancienneté :

Des congés d'ancienneté sont attribués de la manière suivante :

Années de services continus dans l'entreprise	Nombre de jours d'ancienneté
5 ans	1 jour ouvré
10 ans	2 jours ouvrés
15 ans	3 jours ouvrés
20 ans	4 jours ouvrés
25 ans	5 jours ouvrés
30 ans	6 jours ouvrés
35 ans	7 jours ouvrés
40 ans	8 jours ouvrés
45 ans	9 jours ouvrés

Les congés d'ancienneté sont maintenus intégralement, dans les mêmes conditions qu'actuellement.

Rappelons que ces Congés d'ancienneté sont nettement plus favorables que ceux de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Congé de solidarité familiale :

Un congé de solidarité familiale non rémunéré est accordé au salarié tenu de s'occuper d'un proche malade ou handicapé.

La durée de ce congé est d'un jour par an.

Le salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté, bénéficiera d'un maintien à 50 % de sa rémunération brute.

Congé enfant handicapé :

Un congé de 2 jours est attribué aux parents d'enfant ayant un handicap à hauteur de 80% ou plus et âgé de moins de 16 ans au 1^{er} juin de l'année, s'il est à la charge effective des parents pendant les vacances scolaires.

Congé conjoint invalide :

Un congé de 2 jours est attribué aux salariés ayant un conjoint invalide de 3^{ème} catégorie et devant bénéficier de l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie ordinaire.

Les congés pour enfant handicapé ou conjoint invalide ne sont pas prévus dans la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Congés pour enfant malade :

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est de 4 jours par an et par salarié.

Elle est portée à 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

Le salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté, bénéficieront des conditions suivantes :

- Un maintien à 100 % de sa rémunération brute pour le 1^{er} jour.
- Un maintien à 50 % de sa rémunération brute pour les jours suivants.

Concernant les Congés pour enfant malade, les dispositions de l'accord Congés Payés sont aussi plus favorables que la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Les congés pour événements familiaux :

Situation	Code du travail	Convention Collective Nationale de la Métallurgie	Accord Congés Payés
Mariage ou conclusion d'un PACS	4 jours	7 jours calendaires	5 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	non prévu	non prévu	1 jour ouvré
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS	3 jours	3 jours ou 5 jours si enfant à charge	3 jours ouvrés
Décès d'un enfant	5 jours	12 jours	5 jours ouvrés
Si l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	7 jours	14 jours	7 jours ouvrés
Décès du conjoint d'un enfant	non prévu	non prévu	2 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère	3 jours	3 jours	3 jours ouvrés
Décès du frère ou de la sœur	3 jours	3 jours	3 jours ouvrés
Décès du beau-frère ou de la belle-sœur	non prévu	non prévu	1 jour ouvré
Décès des grands-parents du salarié	non prévu	1 jour calendaire	1 jour ouvré
Décès des grands-parents du conjoint, ou concubin ou du partenaire lié par un PACS	non prévu	non prévu	1 jour ouvré
Décès d'un petit-enfant né viable	non prévu	1 jour calendaire	1 jour ouvré
Médaille du travail pour ancienneté de service	non prévu	non prévu	1 jour ouvré
Déménagement de la résidence principale	non prévu	non prévu	1 jour ouvré par an
Stage de présélection militaire		non prévu	3 jours ouvrés
Naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours	3 jours	3 jours ouvrés
Survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours	5 jours	2 jours ouvrés
Voyage des seniors organisé par le CSE	non prévu	non prévu	11 jours ouvrés

L'avis de la CGT :

L'accord Congés Payés est globalement plus favorable que la Convention Collective Nationale de la Métallurgie et les dispositions du Code du Travail.

Il reprend bon nombre des dispositions de nos accords existants. Certaines dispositions sont supprimées, mais remplacées par des dispositions différentes qui permettent le maintien d'un certain équilibre.

Si les salariés le valide lors de la consultation, la CGT est disposée à signer cet accord.

Accord Rémunération

La structure et les conditions de rémunération sont un peu le «nerf de la guerre». Cet accord définit nos conditions de rémunération et les éléments permettant d'effectuer les différents calculs de paie. Nous allons vous présenter les principaux éléments de salaire et vous expliquer quelques exemples pour mesurer les différents impacts et comparer où l'on se situe.

Le salaire de base :

Il s'agit de la 1^{ère} ligne de la fiche de paie. Cette ligne va changer au 1^{er} janvier 2025. Regardons comment cela va se calculer.

Les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2025

Le salaire de base sera constitué des éléments suivants que vous pouvez retrouver sur vos fiches de paie actuelles :

- Les appointements de base.
- Le complément RTT ou complément RH pour les salariés en feux continus.
- 1€/heure au titre de l'ancienne prime de rendement.

Exemple 1 :

Un salarié C5 en cycle 3 x 8 - 18 ans d'ancienneté avec les éléments suivants :

- Appointements de base : 1 839,77 €
- Complément RTT : 158,56 €
- Prime de rendement : 511,13 €

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- Salaire de base : **2 150,00 €**
- PCP : **359,46 €**

Exemple 2 :

Un salarié B3 en cycle 5 x 8 - 4 ans d'ancienneté avec les éléments suivants :

- Appointements de base : 1 644,42 €
- Complément RH : 200,26 €
- Prime de rendement : 357,94 €

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- Salaire de base : **1 996,35 €**
- PCP : **206,27 €**

Les salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2025

Il nous est impossible de dire exactement le montant du salaire de base. Il pourra être variable d'un salarié à l'autre.

Il nous est juste possible de déterminer le salaire minimum en fonction de la classe et du groupe d'emploi occupé.

Les salaires de base minimum à l'embauche en fonction du groupe et de la classe d'emploi :

La formule de calcul :

(Minimum annuel garanti - Prime de Vacances) / 13

		Base mensuelle		Base mensuelle	
A	1	1 890,00 €	D	7	2 274,61 €
	2	1 928,46 €		8	2 428,46 €
B	3	1 966,92 €	E	9	2 582,31 €
	4	2 043,85 €		10	2 774,62 €
C	5	2 120,77 €			
	6	2 197,69 €			

Un salarié embauché A2 le 1^{er} janvier 2025 aura un salaire de base à minima de 1 928,46 €, mais il pourra avoir plus.



Vous l'aurez compris, ce nouveau système de rémunération découlant directement de la nouvelle convention collective, entraînera une forte individualisation des salaires !

La structure de rémunération de base :

C'est un élément particulièrement important car il correspond à la base de calcul de l'ensemble des majorations.

Avant le 1^{er} janvier 2025

La structure de rémunération de base correspond aux éléments suivants :

- Appointements de base.
- Compensation R.H. pour les salariés en 5x8.
- Prime de rendement.
- Prime d'ancienneté.

Après le 1^{er} janvier 2025

La structure de rémunération de base correspond aux éléments suivants :

- Salaire de base
- Prime de Contribution aux Performances.
- Prime d'ancienneté.



Exemple 1 :

Un salarié C5 en cycle 3x8 - 18 ans d'ancienneté avec les éléments suivants :

- Appointements de base : 1 839,77 €
- Compensation RTT : 158,56 €
- Prime de rendement : 511,13 €
- Prime d'ancienneté : 165,00 €

Structure de rémunération de base avant le 1^{er} janvier 2025 :

2 515,90 € soit ramené à l'heure : 16,59 €

Structure de rémunération de base après le 1^{er} janvier 2025 :

2 676,86 € soit ramené à l'heure : 17,65 €

L'intégration du complément RTT dans le salaire de base permet d'élargir l'assiette de la structure de rémunération de base. Pour les salariés en cycle 5x8, pas de changement, l'assiette reste identique.

Exemple 2 :

Un salarié embauché le 1^{er} janvier 2025 sur un poste A2 au salaire minimum avec une prime de rendement de 2,20 €/heure (valeur de décembre 2024).

- Salaire de base : 1 928,46 €
- PCP* : 182,00 €
- Prime d'ancienneté : 0,00 €

La structure de rémunération de base sera de :

2 110,46 € € soit 13,91 €

* L'ensemble des primes de contribution aux performances sera diminué de 1 €/heure au 1^{er} janvier 2025 pour compenser l'intégration de 1 € dans le salaire de base.

Et si ce même salarié avait été embauché le 1^{er} décembre 2024 ?

Sa structure de rémunération de base aurait été de :

2 088,20 € soit 13,77 €

Au 1^{er} décembre :

- Appointements de base : 1 595,03 €
- Complément RTT : 159,50 €
- PCP : 333,67 €
- Prime d'ancienneté : 0,00 €

Au 1^{er} janvier 2025 :

- Salaire de base : 1 906,20 €
- PCP : 182,00 €
- Prime d'ancienneté : 0,00 €

Sur un poste A2, la nouvelle grille est plus favorable que le système de rémunération actuelle. Sur des postes supérieurs, le nouveau système est encore plus favorable.

La Prime de Contribution aux Performances (PCP) :



Il s'agit du nouveau nom de l'ancienne prime de rendement. Cette prime peut être versée aux salariés non-cadres, ce qui ouvre la possibilité de la verser aux anciens « mensuels ». La liste des emplois concernés par cette prime sera définie par accord dans chaque établissement.

La PCP sera revalorisée du même pourcentage que les augmentations générales comme le revendiquait la CGT.

Enfin, pour être tout à fait complet, les montants actuels de la PCP seront diminués de 1 €/heure pour tenir compte de l'intégration de 1€/h (151,67 €) dans le salaire de base des salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2025.

Concernant la Prime de Contribution aux Performances, les dispositions retenues maintiennent le système actuel tout en ouvrant la possibilité de l'élargir à des salariés qui n'en bénéficient pas aujourd'hui.

La Prime d'ancienneté :

	Convention Collective	Accord Rémunération SG PAM
Qui en bénéficie ?	Les salariés non-cadres	Les salariés non-cadres
À partir de combien d'années d'ancienneté ?	3 ans	2 ans
Jusqu'à combien d'années d'ancienneté ?	15 ans	40 ans
Mode de calcul	La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux spécifique pour chaque classe d'emploi.	Une grille spécifique en fonction de la classe d'emploi sur une base d'une valeur du point de 5 €

	A1		A2		B3		B4		C5		C6	
	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM
1 an												
2 ans		14,50 €		15,90 €		16,80 €		17,70 €		21,00 €		23,80 €
3 ans	21,75 €	21,70 €	24,00 €	23,80 €	26,25 €	25,20 €	29,25 €	26,60 €	33,00 €	31,40 €	36,75 €	35,60 €
4 ans	29,00 €	28,90 €	32,00 €	31,70 €	35,00 €	33,50 €	39,00 €	35,40 €	44,00 €	41,90 €	49,00 €	47,50 €
5 ans	36,25 €	36,10 €	40,00 €	39,60 €	43,75 €	41,90 €	48,75 €	44,20 €	55,00 €	52,40 €	61,25 €	59,30 €
6 ans	43,50 €	43,30 €	48,00 €	47,50 €	52,50 €	50,30 €	58,50 €	53,10 €	66,00 €	62,80 €	73,50 €	71,20 €
7 ans	50,75 €	50,50 €	56,00 €	55,40 €	61,25 €	58,60 €	68,25 €	61,90 €	77,00 €	73,30 €	85,75 €	83,10 €
8 ans	58,00 €	57,70 €	64,00 €	63,30 €	70,00 €	67,00 €	78,00 €	70,70 €	88,00 €	83,70 €	98,00 €	94,90 €
9 ans	65,25 €	64,90 €	72,00 €	71,20 €	78,75 €	75,40 €	87,75 €	79,60 €	99,00 €	94,20 €	110,25 €	106,80 €
10 ans	72,50 €	72,10 €	80,00 €	79,10 €	87,50 €	83,70 €	97,50 €	88,40 €	110,00 €	104,70 €	122,50 €	118,60 €
11 ans	79,75 €	79,30 €	88,00 €	87,00 €	96,25 €	92,10 €	107,25 €	97,20 €	121,00 €	115,10 €	134,75 €	130,50 €
12 ans	87,00 €	86,50 €	96,00 €	94,90 €	105,00 €	100,50 €	117,00 €	106,10 €	132,00 €	125,60 €	147,00 €	142,30 €
13 ans	94,25 €	93,70 €	104,00 €	102,80 €	113,75 €	108,90 €	126,15 €	114,90 €	143,00 €	136,10 €	159,25 €	154,20 €
14 ans	101,50 €	101,00 €	112,00 €	110,70 €	122,50 €	117,20 €	136,50 €	123,70 €	154,00 €	146,50 €	171,50 €	166,10 €
15 ans	108,75 €	108,20 €	120,00 €	118,80 €	131,25 €	125,60 €	146,25 €	132,60 €	165,00 €	157,00 €	183,75 €	177,90 €

	A1		A2		B3		B4		C5		C6	
	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM
18 ans	108,75 €	115,40 €	120,00 €	126,50 €	131,25 €	134,00 €	146,25 €	141,40 €	165,00 €	167,40 €	183,75 €	189,80 €
20 ans	108,75 €	122,60 €	120,00 €	134,40 €	131,25 €	142,30 €	146,25 €	150,20 €	165,00 €	177,90 €	183,75 €	201,60 €
25 ans	108,75 €	129,80 €	120,00 €	142,40 €	131,25 €	150,70 €	146,25 €	159,10 €	165,00 €	188,40 €	183,75 €	213,50 €
30 ans	108,75 €	137,00 €	120,00 €	150,20 €	131,25 €	159,10 €	146,25 €	167,90 €	165,00 €	198,80 €	183,75 €	225,30 €
33 ans	108,75 €	144,20 €	120,00 €	158,10 €	131,25 €	167,40 €	146,25 €	176,70 €	165,00 €	209,30 €	183,75 €	237,20 €
35 ans	108,75 €	151,40 €	120,00 €	166,10 €	131,25 €	175,80 €	146,25 €	185,60 €	165,00 €	219,80 €	183,75 €	249,10 €
37 ans	108,75 €	158,60 €	120,00 €	174,00 €	131,25 €	184,20 €	146,25 €	194,40 €	165,00 €	230,20 €	183,75 €	260,90 €
40 ans	108,75 €	165,80 €	120,00 €	181,90 €	131,25 €	192,60 €	146,25 €	203,30 €	165,00 €	240,70 €	183,75 €	272,80 €

	D7		D8		E9		E10	
	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM	CC	SG PAM
1 an								
2 ans		26,60 €		28,40 €		31,20 €		36,80 €
3 ans	39,00 €	39,80 €	43,50 €	42,60 €	49,50 €	46,80 €	57,00 €	55,20 €
4 ans	52,00 €	53,10 €	58,00 €	56,80 €	66,00 €	62,40 €	76,00 €	73,50 €
5 ans	65,00 €	66,30 €	72,50 €	71,00 €	82,50 €	77,90 €	95,00 €	91,90 €
6 ans	78,00 €	79,60 €	87,00 €	85,10 €	99,00 €	93,50 €	114,00 €	110,30 €
7 ans	91,00 €	92,80 €	101,50 €	99,30 €	115,50 €	109,10 €	133,00 €	128,60 €
8 ans	104,00 €	106,10 €	116,00 €	113,50 €	132,00 €	124,70 €	152,00 €	147,00 €
9 ans	117,00 €	119,30 €	130,50 €	127,70 €	148,50 €	140,20 €	171,00 €	165,40 €
10 ans	130,00 €	132,60 €	145,00 €	141,90 €	165,00 €	155,80 €	190,00 €	183,70 €
11 ans	143,00 €	145,80 €	159,50 €	156,10 €	181,50 €	171,40 €	209,00 €	202,10 €
12 ans	156,00 €	159,10 €	174,00 €	170,20 €	198,00 €	187,00 €	228,00 €	220,50 €
13 ans	169,00 €	172,30 €	188,50 €	184,40 €	214,50 €	202,60 €	247,00 €	238,80 €
14 ans	182,00 €	185,60 €	203,00 €	198,60 €	231,00 €	218,10 €	266,00 €	257,20 €
15 ans	195,00 €	198,80 €	217,50 €	212,80 €	247,50 €	233,70 €	285,00 €	275,60 €
18 ans	195,00 €	212,10 €	217,50 €	227,00 €	247,50 €	249,30 €	285,00 €	293,90 €
20 ans	195,00 €	225,30 €	217,50 €	241,20 €	247,50 €	264,90 €	285,00 €	312,30 €
25 ans	195,00 €	238,60 €	217,50 €	255,30 €	247,50 €	280,40 €	285,00 €	330,70 €
30 ans	195,00 €	251,80 €	217,50 €	269,50 €	247,50 €	296,00 €	285,00 €	349,00 €
33 ans	195,00 €	265,10 €	217,50 €	283,70 €	247,50 €	311,60 €	285,00 €	367,40 €
35 ans	195,00 €	278,40 €	217,50 €	297,90 €	247,50 €	327,20 €	285,00 €	385,80 €
37 ans	195,00 €	291,60 €	217,50 €	312,10 €	247,50 €	342,80 €	285,00 €	401,10 €
40 ans	195,00 €	304,90 €	217,50 €	326,20 €	247,50 €	358,30 €	285,00 €	422,50 €

Quelques exemples pour comprendre :

Un salarié embauché B4 et travaille durant 42 ans dans l'entreprise, les sommes qu'il percevra au titre de l'ancienneté seront :

- Si on applique la convention collective : **57 561,00 €**
- Si on applique l'accord rémunération : **64 483,20 €**

Un salarié embauché A2 et travaille durant 42 ans. Au gré de sa carrière, il occupera des postes cotés de la manière suivante :

- A2 les 5 premières années.
- B3 de la 6^{ème} à la 10^{ème}.
- C5 de la 11^{ème} à la 20^{ème}.
- B4 de la 21^{ème} à la 33^{ème}.
- B3 de la 34^{ème} à la 37^{ème}.
- C5 de la 38^{ème} à la 42^{ème}.
- Si on applique la convention collective : **60 867,00 €**
- Si on applique l'accord rémunération : **71 080,80 €**

La prime additionnelle d'ancienneté :

Cette prime pourra être versée aux salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2025 si leur prime d'ancienneté (de la Convention de la Sidérurgie) était plus favorable que celle pratiquée avec le nouvel accord.

La grille d'ancienneté de l'accord de rémunération est plus favorable que la Convention Collective à condition de faire une carrière complète à Saint-Gobain PAM Canalisation.

Les premières années sont moins favorables que la convention collective, mais la grille Saint-Gobain PAM continue d'évoluer après 15 ans d'ancienneté alors que la Convention Collective est bloquée à partir de 15 ans.

Majoration pour équipe successive :

Ce que prévoit la Convention Collective

Les salariés en équipes successives 2x8, 3x8, 4x8, 5x8 ou encore 6 équipes sont susceptibles de percevoir cette prime. Ces équipes peuvent être notamment strictement successives (sans chevauchement), chevauchantes, fixes, tournantes.

Chaque poste accompli dans le cadre d'un travail en équipes successives **ouvre droit à une prime d'un montant égal à la rémunération de 30 minutes sur la base du salaire minimum hiérarchique.**

Cette contrepartie n'est pas due lorsque l'horaire de travail des salariés ci-dessus visés comporte un arrêt supérieur à 1 heure.

Exemple :

Un salarié B4 travaillant en 3x8 - salaire de base 2 100 € - 8 ans d'ancienneté - une PCP de 2,50 € / h - travaillant 7 jours de nuit dans le mois - avec en moyenne 20 postes par mois.

Salaire minimum hiérarchique B4 : 23 400 €
Nombre d'heures travaillées dans l'année : 1 607 h.
 $(23\,400\text{ €} / 1\,607\text{ h}) = 14,56\text{ €/h}$
 $14,56\text{ €} / 2 = 7,28\text{ €} / 30\text{ mn}$
 $7,28\text{ €} \times 20 = 145,61\text{ €}$

La prime pour équipe successive est de 145,61 €.

Ce que prévoit l'accord rémunération SG PAM

Les salariés travaillant en cycle comprenant habituellement du travail en équipes successives alternantes **bénéficieront d'une majoration de 1% du taux de référence de base.**

Cette majoration se substitue à la contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives prévue à l'article 144 de la Convention Collective de la Métallurgie.

Cette majoration est intégrée le cas échéant dans le taux de référence de base.

En cas d'absence, cette majoration est prise en compte dans la valorisation de l'absence et le cas échéant, dans le calcul du maintien de salaire en cas d'absence indemnisée.

Exemple :

Un salarié B4 travaillant en 3x8 - salaire de base 2 100 € - 8 ans d'ancienneté - une PCP de 2,50 € / h - travaillant 7 jours de nuits dans le mois - avec en moyenne 20 postes par mois.

Salaire de base :	2 100,00 €
PCP :	379,18 €
Prime d'ancienneté :	70,70 €

Structure de rémunération de base : 2 549,88 €
Taux de référence de base = $2\,549,88\text{ €} / 151,67\text{ h}$
= 16,81 €

Majoration pour équipe successive de 1 % :
 $16,81\text{ €} \times 1\% = 0,17\text{ €} / \text{heure}$

En tenant compte des heures travaillées de nuit, la valorisation pour équipe successive représente : **26,97 €.**

La valorisation de l'équipe successive n'est pas traitée de la même manière entre la convention collective et l'accord rémunération.

La convention collective prévoit une prime par poste réalisé, mais si une heure n'est pas réalisée (ex : 1h de panne), la prime n'est pas versée.

Dans l'accord rémunération, chaque heure est valorisée de 1%, cette majoration est prise en compte pour le travail de nuit, les heures sup, les dimanches, etc ...

Elle est prise en compte dans le décompte des absences et dans la valorisation de leur indemnisation.

Prime de remplacement à un poste supérieur :

Une prime de remplacement est mise en place pour accompagner les remplacements temporaires sur un poste de classification supérieure. Cette prime vise à remplacer les anciennes primes de compensation taux de base. **Seuls les groupes d'emploi A, B, C sont concernés par cette prime. Elle est intégrée au taux de référence de base pour le calcul des majorations.**

Cette prime est fixée dans les conditions suivantes :

0,4 €/h par point de différence entre les classes d'emploi.

Exemple :

Un salarié B3 qui remplace un salarié C5.

$$5 - 3 = 2 \times 0,4 \text{ €} \times 7,67 \text{ h} = \mathbf{6,14 \text{ €}}$$

Prime de responsabilité :

La prime est versée aux salariés effectuant un remplacement temporaire sur les emplois de Chef d'équipe et de Contremaître postés, impliquant des responsabilités particulières dans l'équipe.

Cette prime forfaitaire est fixée à 14 € bruts.

La prime de remplacement et la prime de responsabilité ne sont pas prévues dans la convention collective, l'accord rémunération est donc plus favorable.

Majoration pour travail de nuit :

	Convention Collective	Accord rémunération
Montant de la majoration	15 % du minima hiérarchique	13 % de la structure de rémunération de base
Horaire de nuit	De 21h à 6h	20h - 4h
Nombre d'heure minimale pour bénéficier de la majoration	6 h	1 h

Formule de calcul de la majoration des heures de nuit de l'accord rémunération:

(((Salaire de base + PCP + Prime d'ancienneté + Prime d'équipe successive + Prime de remplacement à un poste supérieur) / 151,67) x 13 %)

Exemple 1 :

Un salarié qui était P3 B - cycle - 3x8 - 18 ans d'ancienneté - PCP : 3,37 €/h - Complément RTT : 158,56 € - 7 jours de nuit dans le mois (53,69h) de 20h à 4h. Ce salarié occupe un poste C5.

	Calcul actuel (Sidérurgie)	CC Nationale Métallurgie	Accord Rémunération
Nb d'heures prise en compte	53,69 h	46,69h	53,69h
Montant majoration nuit/h	1,82 € / h	2,28 € / h	2,32 € / h
Montant de la majoration	97,72 €	106,45 €	124,56 €

Exemple 2 :

Un salarié embauché au 1^{er} janvier 2025 sur un poste B3 au salaire minimum- cycle 3x8 - PCP de 2,50 € / h - 7 jours de nuit dans le mois (53,69h) de 20h à 4h.

	CC Nationale Métallurgie	Accord Rémunération
Nb d'heures prise en compte	46,69h	53,69h
Montant majoration nuit/h	2,10 € / h	2,03 €
Montant de la majoration	98,05 €	106,31 €

L'assiette des éléments prise en compte pour le calcul de la majoration de nuit est plus large dans l'accord de rémunération que dans la convention collective.

De plus, la définition des heures de nuit et le nombre d'heures minimales à réaliser pour bénéficier de la majoration de nuit sont plus favorables dans l'accord rémunération.

Au final, la majoration de nuit proposée dans l'accord rémunération est nettement plus favorable que la Convention Collective de la Métallurgie y compris que la situation actuelle.

Majoration Dimanche :

	Convention Collective	Accord rémunération
Calcul de la majoration	100 % du salaire de base	100 % du taux de référence de base.

Formule de calcul de la majoration Dimanche dans l'accord rémunération :

(((Salaire de base + PCP + Prime d'ancienneté + Prime d'équipe successive + Prime de remplacement à un poste supérieur) / 151,67) x Nombre d'heures de dimanche réalisé)

Exemple :

Un salarié C5 - cycle - 3x8 - salaire de base : 2 150,00 € - 18 ans d'ancienneté - PCP : 2,37 €/h

Calcul avec la Convention Collective

Salaire de base : 2 150,00 €
 Taux horaire : 14,18 €
 Salaire de base journalier : 107,59 €
Majoration de Dimanche = 107,59 €

Calcul avec l'accord rémunération

Salaire de base : 2 150,00 €
 PCP : 359,46 €
 Prime d'ancienneté : 167,40 €
 Majoration équipe : 26,77 €
 Taux horaire : 17,83 €
 Salaire de base journalier : 136,76 €
Majoration de Dimanche = 136,76 €

**L'assiette des éléments prise en compte pour le calcul de la majoration dimanche est plus large dans l'accord de rémunération que dans la convention collective.
 Au final, la majoration dimanche proposée dans l'accord rémunération est nettement plus favorable que la Convention Collective de la Métallurgie y compris que la majoration actuelle.**

Majoration Jour Férié :

	Convention Collective	Accord rémunération
Calcul de la majoration	50 % du salaire de base	200 % du taux de référence de base. 100 % du taux de référence de base si le férié tombe sur un jour de repos en cycle 5x8

Formule de calcul de la majoration jour férié de l'accord rémunération:

(((Salaire de base + PCP + Prime d'ancienneté + Prime d'équipe successive + Prime de remplacement à un poste supérieur) / 151,67) x 200 %) x nombre d'heure réalisé un jour férié

Exemple :

Un salarié C5 - cycle - 3x8 - salaire de base : 2 150,00 € - 18 ans d'ancienneté - PCP : 2,37 €/h - 1 jour férié travaillé

	CC Nationale Métallurgie	Accord Rémunération
Montant majoration férié/h	7,09 € / h	35,66 €
Montant de la majoration	54,38 €	273,52 €

Quelques précisions :

Les postes qui ouvrent droit à la majoration sont ceux débutants un jour férié.

La majoration jour férié et la majoration dimanche ne se cumulent pas. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, c'est la majoration dimanche qui s'applique.

La majoration jour férié proposée par dans l'accord rémunération est nettement plus favorable que la Convention Collective de la Métallurgie.

La Prime de Réveillon :

	Convention Collective	Accord rémunération
Calcul de la prime	Disposition non prévue dans la convention collective.	100 % du taux de référence de base si le salarié a effectivement travaillé sur un poste de nuit du 24 ou du 31 décembre.

Exemple :

Un salarié C5 - cycle - 3x8 - salaire de base : 2 150,00 € - 18 ans d'ancienneté - PCP : 2,37 €/h qui travaille de nuit le 24 décembre.

	CC Nationale Métallurgie	Accord Rémunération
Montant de la majoration	0,00 €	136,76 €

La Prime de douche :

	Convention Collective	Accord rémunération
Calcul de la prime de douche	Disposition non prévue dans la convention collective.	15 mn de salaire de base du salarié par poste travaillé.

Exemple 1 :

Un salarié qui était P3 B - cycle - 3x8 - 18 ans d'ancienneté - PCP : 3,37 €/h - Complément RTT : 158,56 € - 20 postes de travail réalisés. Ce salarié occupe un poste C5.

	Calcul actuel	Convention Collective	Accord rémunération
Taux horaire de la douche	15,50 €	0,00 €	14,18 €
Montant de la prime	77,50 €	0,00 €	70,90 €

Le cas des salariés de l'Usine de Foug :

Les salariés de l'Usine de Foug ont une prime de douche calculée sur une base de 20 mn. Afin de limiter la perte sur la prime de douche, ils bénéficieront d'une prime additionnelle permettant de compenser la réduction de 5 mn du temps de douche.

La Prime de douche est l'un des rares points de l'accord rémunération moins favorable que la situation existante.

Prime d'habillement :

La prime d'habillement est versée dans les conditions prévues à l'article 71 de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail du 31/10/2024.

Le montant de la **prime d'habillement est fixé à 1.16€ bruts par jour travaillé**, ce montant évoluant avec les augmentations générales.

Prime de vacances :

Rappelons que la Convention Collective de la Métallurgie ne prévoit pas de prime de vacances.

La prime de vacances est maintenue dans l'accord rémunération au même niveau qu'actuellement soit 1 430 €. Ce montant pourra évoluer dans le temps.

En cas d'absence au cours de la période, la prime de vacances sera calculée au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période avec une franchise de 60 jours calendaires, appliquée aux différentes absences, sauf pour les absences non autorisées qui sont décomptées sans franchise.

Indemnité pour passation de consignes :

L'indemnité pour passation de consignes est le nouveau nom des Indemnités Compensatrices de Recouvrement (ICR). Les ICR sont définies en fonction des postes de travail. L'indemnité est versée pour chaque jour travaillé.

Formule de calcul de l'indemnité pour passation de consignes :

(((Salaire de base + PCP + Prime d'ancienneté + Prime d'équipe successive + Prime de remplacement à un poste supérieur) / 151,67) x temps de passation de consignes) x nombre de jours travaillés

Exemple :

Un salarié qui était P3 B - cycle - 3x8 - 18 ans d'ancienneté - PCP : 3,37 €/h - Complément RTT : 158,56 € - 20 postes de travail réalisés - ICR de 15 mn (0,25h). Ce salarié occupe un poste C5.

	Calcul actuel	Accord rémunération
Taux horaire	15,50 €	17,83 €
Montant de l'indemnité	82,95 €	89,15 €

Concernant l'indemnité de passation de consignes, l'accord rémunération est plus favorable que le calcul actuel grâce à une assiette de calcul plus large.

Prime de démarrage :

La prime de démarrage est versée aux salariés lorsqu'ils viennent ponctuellement avant le début théorique du poste sur la base du volontariat. Cette prime ne se cumule pas avec l'indemnité de passation de consignes.

Formule de calcul de prime de démarrage :

(((Salaire de base + PCP + Prime d'ancienneté + Prime d'équipe successive + Prime de remplacement à un poste supérieur) / 151,67) x temps consacré au démarrage dans le mois)

Exemple :

Un salarié qui était P3 B - cycle - 3x8 - 18 ans d'ancienneté - PCP : 3,37 €/h - Complément RTT : 158,56 € - Temps consacré au démarrage dans le mois : 4h. Ce salarié occupe un poste C5.

	Calcul actuel	Accord rémunération
Taux horaire	15,50 €	17,83 €
Montant de la prime de démarrage	62,00 €	71,32 €

Concernant la prime de démarrage, l'accord rémunération est plus favorable que le calcul actuel grâce à une assiette de calcul plus large.

Valorisation des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont **majorées de 25 % (de la 36^{ème} à 42^{ème} heure) et 50 % au-delà**. De plus, si les heures supplémentaires sont réalisées de manière collective et pour des raisons de hausse d'activité, **une prime de poste supplémentaire de 50 € bruts** sera versée par poste supplémentaire réalisé ou son équivalent en heures sur la même semaine.

Cette prime n'est pas due lorsque les heures supplémentaires sont réalisées un jour férié.



La Prime de fin d'année :

L'accord de rémunération prévoit la création d'une prime de fin d'année qui sera définie de la manière suivante :

- Une prime annuelle pour les salariés des groupes A, B, C.
- Une prime de 13^{ème} mois pour les salariés des groupes D et E.

Ce dispositif de Prime de fin d'année remplacera l'actuelle Prime Annuelle et Spéciale Annuelle ainsi que la 13^{ème} mensualité.

	Prime Annuelle	Prime de 13 ^{ème} mois
Groupe d'emploi	A, B, C	D, E
Ancienneté requise	1 an d'ancienneté au 1 ^{er} novembre	Au prorata à partir d'un mois de présence.

Modalités de calcul de la Prime annuelle :

La prime annuelle est déterminée par l'application au salaire de référence annuel d'un coefficient de majoration qui est fonction de l'ancienneté du salarié.

Ancienneté	Coefficient de majoration
De 1 à 9 ans	9,2 %
De 10 à 19 ans	9,7 %
De 20 à 29 ans	10,3 %
A partir de 30 ans	11,4 %



Le salaire de référence annuel (période prise en compte novembre n-1 octobre de l'année n) est composé :

- Des éléments constituant la rémunération de base.
- Les éléments liés au surcroît de travail (nuits, heures supplémentaires, jours fériés...).
- Les éléments liés à la rémunération des cycles de travail.
- Les éventuelles compensations de salaire.
- Déduction faite de l'ensemble des absences abattant la rémunération et majorée de l'ensemble des indemnités employeur de ces absences.

Sont exclus du salaire de référence annuel, la prime d'ancienneté, les primes et gratifications à caractère annuel et/ou exceptionnel, les remboursements de frais et indemnités ainsi que les œuvres sociales.

Enfin, tous les éléments qui seraient liés à de l'Activité Partielle seront neutralisés dans le calcul de la prime.

Exemple :

Un salarié C5 avec un salaire reconstitué de 34 500 € soit un salaire mensuel reconstitué de 2 875,00 €. 22 ans d'ancienneté.

Situation actuelle	Accord rémunération
3 291,30 €	3 553,50 €

Modalités de calcul de la Prime de 13^{ème} mois :



La prime de 13^{ème} mois est égale à 1/12 de la rémunération perçue lors des douze derniers mois (période prise en compte novembre n-1 à octobre de l'année n) incluant les éléments constituant la rémunération de base auxquels s'ajoutent les éléments liés à la rémunération des cycles de travail, déduction faite de l'ensemble des absences abattant la rémunération et majorée de l'ensemble des indemnités employeur de ces absences.

Enfin, tous les éléments qui seraient liés à de l'Activité Partielle seront neutralisés dans le calcul de la prime.

Exemple :

Un salarié D7 avec un salaire reconstitué de 40 250 €. 22 ans d'ancienneté.

Situation actuelle	Accord rémunération
3 354,17 €	3 354,17 €

Les mécanismes transitoires :

Pour les salariés classés A, B ou C et qui entreraient en classe D ou E en cours d'année, un versement de la prime annuelle due sera effectué au moment du changement de groupe d'emploi au titre de la première partie de l'année. Pour la seconde partie de l'année, le 13^{ème} mois sera calculé au prorata du temps passé sur des emplois de classe D ou E.

Le même principe s'applique en cas de changement inverse.

Une précision utile :



Pour les salariés ayant le statut ouvrier avant le 31/12/2023 et appartenant à un groupe d'emploi D ou E après entrée en application de la nouvelle classification, une comparaison sera faite entre une prime annuelle de référence et le 13^{ème} mois qu'ils devraient percevoir.

Si le 13^{ème} mois s'avère inférieur au montant de référence (au prorata des absences abattues le cas échéant), un complément sera versé pour compenser cet écart.

La Prime annuelle de référence est déterminée en se basant sur la Prime Annuelle et la prime Spéciales Annuelle, elle est calculée sur la base de la rémunération 2023 reconstituée. Cette prime annuelle de référence est majorée, le cas échéant du fait de l'ancienneté dans les mêmes conditions que pour la Prime annuelle et la prime spéciale annuelle qui étaient appliquées avant l'entrée en vigueur de l'accord.

Cette mesure a vocation à s'appliquer tant que le 13^{ème} mois est moins favorable que la prime annuelle de référence ou qu'aucune autre mesure individuelle ne vienne le remplacer.

La prime annuelle de l'accord rémunération est plus favorable que les anciennes « Prime annuelle et Prime spéciale annuelle ». Concernant la 13^{ème} mensualité, les calculs sont identiques. Rappelons que ces dispositions ne sont pas prévues dans la Convention Collective.

Indemnité de repas :

Une indemnité de repas est due à chaque salarié dès lors que ce dernier est obligé de se restaurer sur son lieu de travail et que cette restauration entraîne des dépenses supplémentaires.

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé et dès lors que le salarié a travaillé 3 heures.

Indemnité de nuit : 6,50 €

Indemnité de jour : 4,65 €

Le cycle Feu Continu :

Le complément RH sera incorporé au salaire de base. La majoration de 1 % pour équipe successive sera également versée aux salariés. Ce qui augmentera la base de calcul de l'ensemble des éléments variables.

Pour le reste, il n'y aura aucun changement, l'ensemble du cycle et les majorations sont maintenues comme aujourd'hui.

La prime de Saint Éloi :

Le droit St Eloi est acquis pour les personnes ayant travaillé (ou en absence assimilée au travail) le 1^{er} décembre, jour de la St Eloi.

Le montant de cette prime est égal à deux journées de rémunération.

En sont exclues :

- Les personnes absentes pour les motifs suivants : congé sans solde, sabbatique.
- Absences non autorisées.
- Les personnes dont le contrat est suspendu.
- Les personnes en absence maladie ou accident non indemnisés (abattement 100%).

La Saint Éloi n'étant pas un jour férié, le travail, ce jour-là, ne comporte pas de majoration à ce titre.

Enfin, le versement de cette prime peut être remplacé par l'attribution de jours de congés équivalents rémunérés, sur demande du salarié et sous réserve des mêmes conditions de présentisme.



Évolution vers une classification supérieure :

Dans le cadre de l'évolution de carrière, il est défini que tout changement d'emploi permettant d'évoluer vers un emploi de classification supérieure est accompagné **au minimum, d'une augmentation de 2% du salaire de base du salarié.**



Garantie d'évolution de rémunération :

Chaque salarié doit bénéficier d'une augmentation individuelle minimum de 2% de son salaire de base sur 5 ans, en dehors de tout autre mesure collective.

L'avis de la CGT :

L'accord rémunération est globalement plus favorable que la Convention Collective et dans la plupart du temps, plus favorable que la situation actuelle.

Si les salariés le valident lors de la consultation, la CGT est disposée à signer cet accord.

C'est aux salariés de décider !

Ce document, assez volumineux, n'est pour autant pas exhaustif, néanmoins, il vous permettra de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires afin de vous prononcer pour ou contre la signature de ces différents accords.

Excepté l'accord grille de salaire, la CGT considère qu'elle peut engager sa signature sur les différents textes : Temps de Travail, Congés Payés et Rémunération. Ces projets sont globalement plus favorables que la Convention Collective et permettent, la plupart du temps, d'améliorer la situation actuelle.

La CGT tient à remercier les salariés qui se sont mobilisés à sa demande, quand cela était nécessaire, leur intervention a été déterminante pour faire pencher la balance du bon côté, au cours d'une longue négociation qui semblait pourtant très mal partie. Il ne vous reste plus désormais qu'à répondre à la consultation organisée par la CGT afin de valider ou non la signature des différents accords. A vous la main !

Rappel de l'avis de la CGT sur les différents accords :

Accord grille de salaire : CONTRE

Accord Temps de travail : POUR

Accord Congés Payés : POUR

Accord Rémunération : POUR

Date limite de consultation :

Mercredi 11 décembre

