

NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

Rémunération

Projet de dispositions conventionnelles

VERSION MISE EN RESERVE

Préambule

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie témoigne de la volonté des signataires de repenser l'ensemble du dispositif conventionnel applicable aux entreprises et aux salariés de la métallurgie.

La rémunération, élément contractuel essentiel, constitue un point d'équilibre central dans l'ensemble du dispositif conventionnel et un facteur d'attractivité pour la branche de la métallurgie.

Structuré autour de six chapitres, le présent accord collectif de branche crée un socle minimal applicable à tous les salariés de la branche de la métallurgie. Il simplifie, structure et ordonne les contreparties à certaines organisations particulières du travail ou encore les modalités de remboursement de frais professionnels. Il instaure au niveau national un barème unique de salaires minima hiérarchiques et préserve la prime d'ancienneté à laquelle les partenaires sociaux sont attachés, tout en transformant ses modalités de calcul afin de les adapter à la nouvelle classification.

Soucieux de maîtriser l'impact de ces nouvelles dispositions tant pour les entreprises que pour la rémunération des salariés, les partenaires sociaux ont instauré pour les premières une période transitoire pour l'application du barème unique de salaires hiérarchiques sous certaines conditions d'effectif et d'impact sur leur masse salariale.

Pour les seconds, les partenaires sociaux estiment que le nouveau dispositif de classification est étroitement lié à la rémunération. Ils entendent rappeler le principe inscrit à l'article 13 de l'accord national de branche relatif à la classification aux termes duquel l'attribution du classement résultant de la première application dudit accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié. A cette fin, ils ont instauré le principe d'une prime d'équilibre collective, en privilégiant la voie de la négociation territoriale à laquelle ils sont attachés.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du suivi par la CPPNI des accords collectifs de branche prévu à l'article 19 de l'accord relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Chapitre I - Champ d'application

Article 1. Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Chapitre II - Salaires minima hiérarchiques

Il est instauré au niveau national, au profit des salariés de la branche de la Métallurgie, un barème unique de salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L.2253-1, 1°, du Code du travail.

Les salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie minimale conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré.

Le barème applicable à partir du 1^{er} janvier 2024 figure en annexe I du présent accord.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour négocier, au plus tard en décembre 2023, si les hypothèses utilisées pour la définition des SMH du barème unique applicable en 2024 s'avèrent différentes dans les faits de ces hypothèses. Ils expriment ainsi leur volonté de préserver les équilibres de la grille des salaires minima hiérarchiques trouvés lors de la négociation du nouveau dispositif conventionnel de la branche.

Article 2. Fixation des salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés, par accord collectif national de branche, en valeur nominale, pour chacune des dix-huit classes d'emplois définies par l'article (X), sans méconnaître, dès la première classe d'emplois du groupe d'emplois A (A.1), le taux du salaire minimum de croissance en vigueur.

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale du travail en vigueur à la date de conclusion de l'accord collectif qui les a fixés.

Les partenaires sociaux au niveau national se réunissent, au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile, pour déterminer les valeurs des salaires minima hiérarchiques applicables pour l'année civile en cours.

Article 3. Application des salaires minima hiérarchiques

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15% pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10% au plus ;
- 30% pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 20% au plus ;
- 30% pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année. Cette majoration s'applique quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, à moins que ce nombre ne soit inférieur au volume du forfait applicable dans l'entreprise pour un temps complet.

Les signataires estiment qu'une ancienneté de six années est une condition du plein exercice des emplois du groupe F. En conséquence, sans préjudice des alinéas précédents, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 4% après deux ans d'ancienneté au sein de la même entreprise ;
- 8% après quatre ans d'ancienneté au sein de la même entreprise.

Après six ans d'ancienneté au sein de la même entreprise, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tel que défini dans l'annexe I au présent accord.

Article 4. Période transitoire

L'instauration au niveau national d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les partenaires sociaux conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5% concernant au minimum 25% de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1^{er} janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023, appréciée en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Elles fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale prévisionnelle de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que

représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe I. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

A compter du 1^{er} janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- Dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner.
- Les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés.
- Le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner.

Article 5. Assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- La prime d'ancienneté telle que prévue à l'article 7 du présent accord ;
- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- Les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- La rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission ;
- La prime conventionnelle territoriale versée au titre de l'accord portant dispositions en faveur d'une prime conventionnelle territoriale en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale. ➔

Chapitre III - Transformation de la prime d'ancienneté

Article 6. Historique de la prime d'ancienneté dans la branche de la métallurgie

La prime d'ancienneté, telle que prévue par l'article 8 de l'Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, se calcule en appliquant à la Rémunération minimale hiérarchique, un taux déterminé selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La Rémunération minimale hiérarchique correspond à la valeur unique du point, négociée par les organisations territoriales compétentes, multipliée par le coefficient hiérarchique de l'emploi tenu par le salarié.

A compter de l'entrée en vigueur du présent dispositif conventionnel, la classification applicable dans la branche de la métallurgie repose sur dix-huit classes d'emplois, et non plus sur des coefficients hiérarchiques, ce qui rend obsolète la formule de calcul de la prime d'ancienneté.

Etant attachés au maintien de la prime d'ancienneté, les signataires conviennent de réviser la formule de calcul de la prime d'ancienneté, afin de l'adapter à la nouvelle classification applicable dans la branche de la métallurgie.

Un complément est attribué au salarié titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur du socle commun, pour la même durée du travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023. Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté et pour la même durée du travail. Il est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle.

Article 7. Modalités de calcul de la prime d'ancienneté

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, figurant en annexe II du présent accord pour chaque classe d'emplois.

La valeur du point fait l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

En 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, les partenaires sociaux conviennent que la valeur du point est celle applicable en 2023.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Il supporte donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30% dans les conditions de l'article 3 du présent accord.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Chapitre IV - Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail

Article 8. Contrepartie salariale au titre du travail en équipes successives

Le travail en équipes successives visé au présent article recouvre l'organisation du travail mise en place par l'employeur en plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) qui se succèdent sur les mêmes postes. Ce travail peut être organisé en 2, 3, 4, 5, 6 équipes ou groupes de salariés qui occupent successivement le même poste sur les équipements. 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.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail en équipes successives, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Article 9. Contrepartie salariale au titre du travail habituel de nuit

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par le salarié travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, à une majoration du salaire réel égale à 15% du salaire minimum hiérarchique.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'inconfort, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale ; etc.) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Article 10. Contrepartie salariale au titre du travail accompli exceptionnellement de nuit, un dimanche et/ou un jour férié

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25% du salaire de base.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un dimanche ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100% du salaire de base.

Lorsque le jour de repos hebdomadaire est attribué un autre jour que le dimanche, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile correspondant à ce jour de repos, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 100% du salaire de base. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette contrepartie, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par l'entreprise spécifiquement au titre du travail habituel du dimanche, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination.

Pour chaque poste, les heures de travail exceptionnellement réalisées, sur la journée civile, un jour férié, ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 50% du salaire de base.

La majoration de salaire prévue au titre de la contrepartie salariale du travail exceptionnel, qu'il soit réalisé de nuit, un dimanche, un autre jour de repos hebdomadaire, et/ou un jour férié, n'exclut pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Il est fait application des contreparties prévues par le présent article sauf en cas d'éventuels dispositifs de gestion, notamment les coefficients de lissage, mis en place dans des entreprises organisant les conditions de passage d'un cycle de travail en postes à l'autre.

Chapitre V - Remboursement de frais professionnels

Article 11. Indemnité de repas

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il peut lui être versé une indemnité appelée « indemnité de repas » (également appelée « indemnité de panier ») destinée à l'indemniser des dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de repas, qui peut être versée au salarié, est attribuée au titre des jours effectivement travaillés par le salarié qui se trouve dans la situation décrite au premier alinéa. Elle constitue un remboursement de frais professionnels et, à ce titre, n'est pas versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Toutefois, cette indemnité de repas est obligatoirement due, dans les conditions visées ci-dessus, pour tout salarié, travailleur de nuit, lorsque les heures de travail réellement effectuées au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures sont au moins égales à 6 heures au cours de cette plage.

Le montant de l'indemnité de repas est égal au montant d'exonération établi chaque année par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Chapitre VI - Les salariés auteurs d'une invention

Article 12. Les règles communes

Seules sont visées par le présent chapitre les inventions brevetables.

Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants et R. 611-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Le salarié auteur d'une invention doit en informer immédiatement l'employeur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Article 13. Les inventions de mission

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. L'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention lorsque cette dernière fait l'objet du dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance, le cas échéant, de ce titre.

Chaque salarié, auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur, perçoit une rémunération supplémentaire.

Cette rémunération supplémentaire est égale à 300 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la rémunération supplémentaire, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte.

Elle peut prendre la forme d'une prime qui est versée en une ou plusieurs fois et dont le droit est ouvert à la date de l'invention.

En outre, l'employeur examinera les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Article 14. Les inventions attribuables

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible à l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de cette invention par le paiement d'un juste prix qui est librement négocié entre les parties.

Article 15. Les inventions ni de mission, ni attribuables

Pour les autres inventions, qui ne sont ni de mission, ni attribuables, il est possible à l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun, par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

Chapitre VII – Suivi spécifique des dispositions relatives à la rémunération

Article 16. Suivi

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre des dispositions relatives à la rémunération dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 19 de l'accord national relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Une évaluation des présentes dispositions est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

VERSION MISE EN RESERVE

ANNEXE I- BARÈME UNIQUE DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES À PARTIR DE L'ANNÉE 2024

Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années dans l'entreprise, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 3 de l'accord X, les montants des salaires minima hiérarchiques du barème unique ci-dessus sont majorés de 15% ou 30% pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	19420 €
	2	19700 €
B	3	20300 €
	4	21200 €
C	5	22300 €
	6	23500 €
D	7	24400 €
	8	26400 €
E	9	28400 €
	10	31400 €
F	11	32500 €
	12	34300 €
G	13	37400 €
	14	41000 €
H	15	44000 €
	16	49000 €
I	17	56000 €
	18	64500 €

A partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise	A partir de 4 ans jusqu'au terme des 6 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise
	11	26500 €	27560 €	29765 €
	12	28000 €	29120 €	31450 €

Conformément à l'article 3 de l'accord X, le barème figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 4% ou 8% prévues pour les salariés du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise.

VERSION MISE EN RESERVE

ANNEXE II – CALCUL DE LA PRIME D’ANCIENNETE

De la classe d’emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d’ancienneté prévue à l’article 7 du présent accord, est fixé de la façon suivante :

Classe d’emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,6%	1,75%	1,95%	2,2%	2,45%	2,6%	2,9%	3,3%	3,8%

VERSION MISE EN RESERVE