



Heure d'information syndicale

08/12/2020

1. **Accord groupe télétravail**
2. **Négociations convention collectives**



Négociation de la Convention Collective de la métallurgie

Stéphanie Gwizdak
DSC CGT DIS



Les Conventions collectives aujourd'hui dans la métallurgie

- **26 accords nationaux, 52 avenants**
- **2 Conventions Collectives Nationales** (Ingénieurs et cadres & Sidérurgie non cadres) ,
- **76 Conventions Collectives territoriales** (quasi une par département)
- **=> une architecture complexe**
- **=> d'importantes disparités entre les garanties collectives**

Les négociations

Depuis trois ans, une négociation nationale est engagée dans la métallurgie entre :

- le patronat (UIMM)
- et les syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CGC et FO).

Il s'agit de renégocier l'ensemble des garanties collectives qui organisent la vie au travail de 1,4 million de salariés.

Dans cette négociation, l'UIMM se sent pousser des ailes et projette d'aboutir, à un accord sur les rémunérations, la formation professionnelle, les droits individuels....

- **Le projet du patronat**
 - Le classement du poste de travail et non plus du salarié qui l'occupe,
 - La non reconnaissance des diplômes du salarié,
 - la fin de la reconnaissance de l'expérience acquise,
 - La disparition du statut cadre et de ses droits associés,
 - La suppression des évolutions automatiques de carrière.
 - Temps de travail : il s'agit d'acter la flexibilité en fonction des besoins de l'entreprise.

Les thèmes de la négociation

Les thèmes de la négociation

1. **Architecture conventionnelle**
2. **Classifications**
3. **Temps de travail**
4. **Santé, conditions et qualité de vie au travail**
5. **Droits individuels**
6. **Emploi et formation professionnelle**
7. **Protection sociale (y compris prévoyance)**
8. **Rémunération**
9. **Dialogue social en entreprise**
10. **Champ d'application (codes NAF)**
11. **Dispositions transitoires**

Les classifications

➤ **La classification aujourd'hui (et Pour la CGT)**

= **classer des individus** en fonction de leurs savoirs, savoir-faire, compétences, expériences, qualifications.

= **un repère fondamental** pour chaque salarié (auto évaluation /situation dans la profession et l'entreprise).

= **portabilité des droits & garanties** :acquise par le salarié dans une entreprise, portable dans la branche.

= **vecteur d'attractivité** de la branche.

UIMM

Classe l'emploi tenu

Classement à partir d'une grille de 6 critères classants divisés en 60 cases

Changement de coefficient en fonction du poste donc évolution à la seule initiative de l'employeur

Salaires minima dans la branche

Une carrière en dents de scie

La CGT

**Classe les salariés avec des critères objectifs par des verbes d'action :
Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer**

Classement à partir du diplôme et de l'expérience (savoirs et savoir-faire)

Changement de coefficient automatique tous les 4 ans

Départ de grille à 1 800€ avec un doublement du salaire sur la carrière

Une carrière avec une progression garantie et continue

La fiche de poste : un rouage essentiel du système

- Etablissement d'une fiche descriptive normalisée de l'emploi qui permettra de définir la classification de celui-ci.
- **L'article 5.1 du projet dispose** : « *Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi. L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse* ».
- **L'article 5.2 complète** : « *Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I* ».

Fiche d'emploi à la seule main de l'employeur donc :

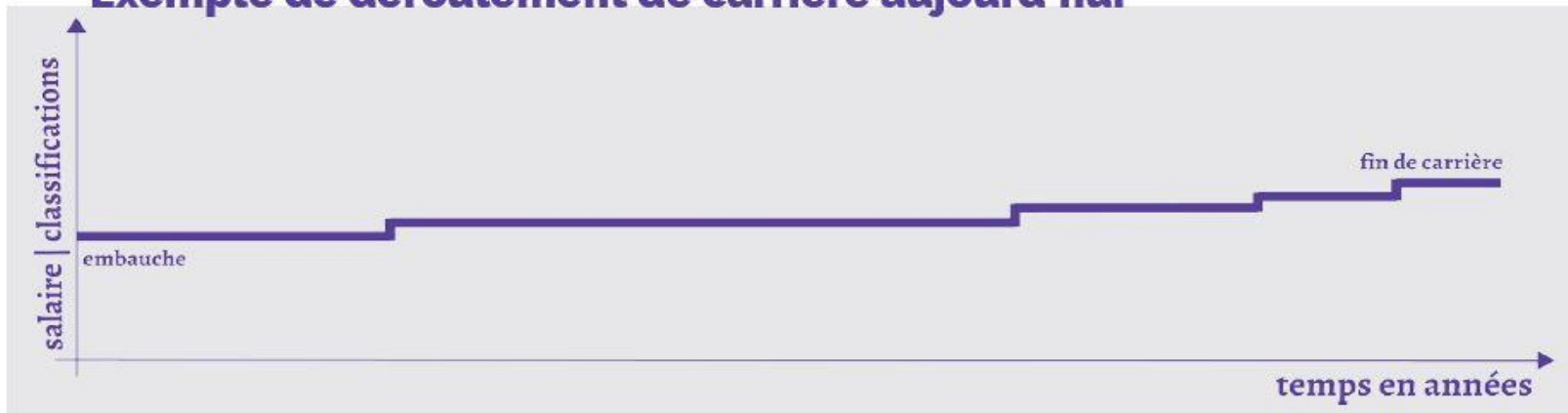
- définition unilatérale de son contenu
- maîtrise de la classification
- mais aussi du salaire.

RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION - PROJET EN COURS D'ELABORATION GTP

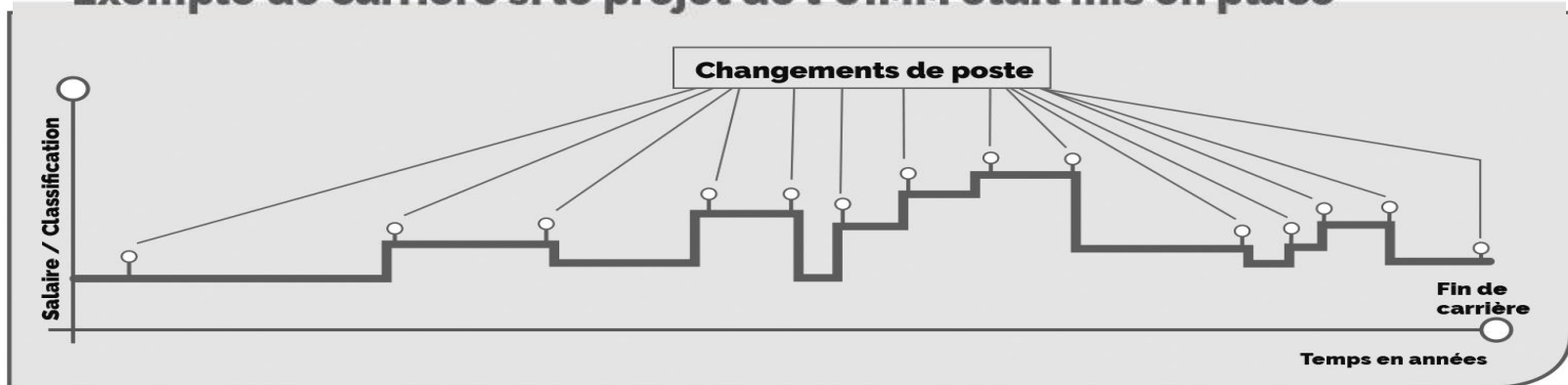
Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des <i>orientations stratégiques</i> et les moyens associés avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la pérennité de l'organisation	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la <i>mobilisation</i> d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de <i>systèmes/modèles</i> couvrant plusieurs <i>domaines professionnels</i> ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des <i>connaissances hautement spécialisées</i> dans une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de définir des <i>orientations</i> liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage la <i>performance</i> à long terme de l'organisation	Direction/coordination sur un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	L'emploi nécessite <i>négociations complexes</i> et <i>représentation</i> avec des <i>parties prenantes</i> en lien avec les <i>enjeux stratégiques</i>
Degré 8	Elaboration de <i>processus</i> majeurs dans un ou plusieurs <i>domaines professionnels</i>	L'emploi nécessite des <i>connaissances spécialisées</i> dans une <i>discipline</i> ou de <i>connaissances approfondies</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>orientations</i> et l'adaptation des moyens alloués avec <i>validation par les résultats</i>	L'emploi engage le <i>développement</i> et la <i>performance</i> d'un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	<i>Encadrement hiérarchique</i> d'encadrants de proximité et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite <i>négociations</i> et <i>représentation</i> avec des <i>acteurs majeurs</i> et <i>diversifiés</i>
Degré 7	<i>Analyses</i> et <i>études</i> nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une <i>discipline</i> ou des <i>connaissances générales</i> dans plusieurs <i>disciplines</i>	L'emploi requiert de déterminer des <i>méthodes/procédés</i> /moyens avec <i>validation sur demande</i>	L'emploi <i>implique</i> la <i>performance</i> d'un <i>sous-ensemble de l'organisation</i>	<i>Encadrement hiérarchique</i> d'équipes et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis/d'accord dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec <i>enjeux significatifs</i>
Degré 6	<i>Analyses</i> destinées à définir et mettre en œuvre des <i>processus</i> nécessitant la mobilisation de <i>méthodes</i> ou de <i>techniques</i> diversifiées	L'emploi nécessite des <i>connaissances approfondies</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des <i>méthodes</i> et moyens avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi <i>implique</i> le <i>développement</i> et la <i>performance</i> d'un <i>processus</i>	<i>Encadrement hiérarchique</i> d'une <i>équipe de travail</i> incluant l'entretien d'appréciation individuel et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite <i>coopération</i> et <i>partenariat</i> avec des représentants d'autres entreprises ou entités
Degré 5	Réalisation d' <i>activités</i> avec <i>choix</i> et mise en œuvre de <i>méthodes/outils</i> répertoriés, réalisation de <i>diagnostics</i> destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des <i>connaissances générales</i> dans une partie d'une <i>discipline</i>	L'emploi requiert de modifier des <i>solutions</i> partiellement identifiées avec <i>validation</i> à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur la totalité d'un <i>processus</i>	Animation/répartition/ <i>appui</i> supervision/coordination des <i>activités</i> ou transmission collective de savoirs et pratiques dans un <i>domaine</i>	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/ <i>solutions</i> /décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d' <i>activités</i> diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des <i>solutions identifiées</i> sous contrôle ponctuel	L'emploi a un <i>effet significatif</i> sur des <i>emplois</i> dans différentes <i>équipes</i> ou une <i>partie d'un processus</i>	<i>Appui</i> technique/organisationnel collectif ou <i>transmission</i> de savoirs et de pratiques dans un <i>domaine</i>	L'emploi nécessite <i>communication démonstrative</i> , argumentation
Degré 3	Réalisation d' <i>activités</i> similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des <i>connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des <i>solutions identifiées</i> sous contrôle fréquent	L'emploi a un <i>effet</i> sur des <i>emplois différents</i> au sein de l'équipe	<i>Appui</i> technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l' <i>ajustement</i> des <i>réponses</i> en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des <i>connaissances élémentaires</i>	L'emploi requiert d'appliquer des <i>solutions identifiées</i> sous contrôle fréquent	L'emploi a un <i>effet</i> sur des <i>emplois</i> proches ou de même nature	Partage d'expériences/connaissances et/ou <i>coopération régulière</i>	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l' <i>environnement immédiat</i>
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des <i>connaissances minimales</i>	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous <i>contrôle permanent</i>	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	<i>Coopération ponctuelle</i>	L'emploi nécessite la compréhension des <i>consignes</i> et des <i>échanges simples</i>

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

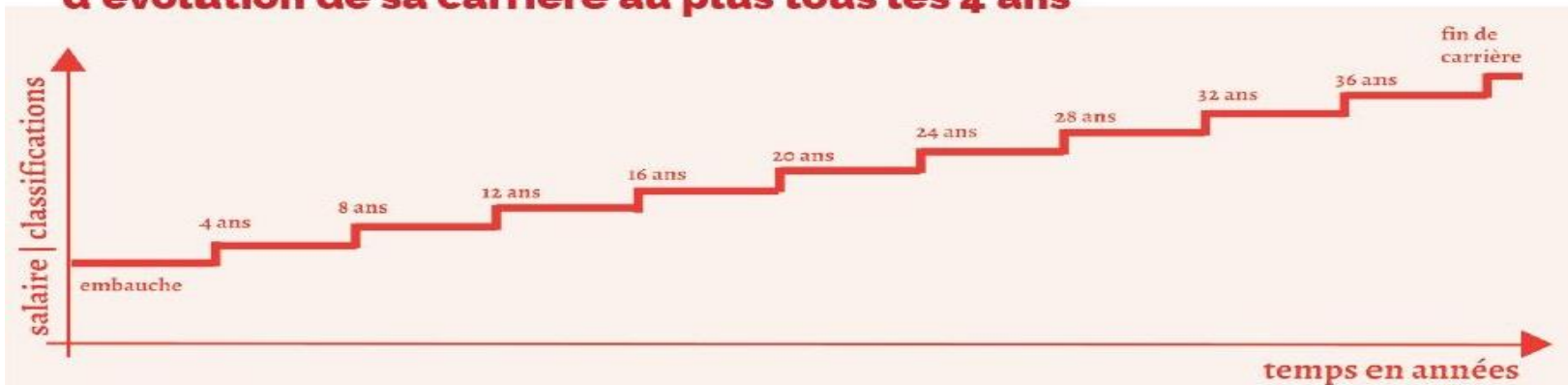
Exemple de déroulement de carrière aujourd'hui



Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



Avec la proposition CGT, chaque salarié aurait une garantie minimale d'évolution de sa carrière au plus tous les 4 ans



Projet UIMM : la preuve par le texte

- Plus de reconnaissance des diplômes
- L'article 3.2 : «...la **détention d'un diplôme ne génère pas de droit** à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère connaissances ».
- Mais également à l'article 4.4 : « Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la **détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal** ».

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Un salarié disposant du statut cadre gardera-t-il son statut ?
- L'article 7.2 : « Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres en bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent le dit emploi au sein de l'entreprise ».
 - **Maintien** du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres, **mais limité dans le temps** tant qu'il n'y aura pas de nouvelle mesure de la classification de la fonction tenue
 - Au final, **garantie en trompe l'œil, au bon vouloir de l'employeur** qui est le seul à avoir la maîtrise de la fiche de poste.

Projet UIMM : la preuve par le texte

- Et le salaire, que devient-il au fil du temps ?
- Avec l'article 7.3 : « L'attribution du classement **résultant de la première application** du présent accord dans l'entreprise **ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération** totale du salarié ».
 - Donc dès la 2ème mesure de la fonction tenue, il n'y a plus de garantie salariale !
- Et la prime d'ancienneté ?
- L'Article 11 : « Les salaires minimaux sont déterminés dans le cadre du huitième thème de négociation [...], qui doit permettre **d'aborder l'ensemble des questions relatives à la rémunération, incluant la prime d'ancienneté.** »
 - Donc l'avenir de la prime d'ancienneté sera abordé, mais **abordé ne signifie pas qu'elle sera maintenue** à l'issue de la négociation !

La grille de classifications proposée par la FTM-CGT

Diplômes	Niveaux	Coefficients	Salaires	Salaire en €
Sans savoirs reconnus ni expérience	I	200	1 800 €	SMIC revendiqué
Après 1 an		220	1 980 €	
CAP	II	240	2 160 €	SMIC + 20%
BEP		260	2 340 €	
BAC	III	280	2 520 €	SMIC +40%
BAC PRO		300	2 700 €	
BAC +2	IV	320	2 880 €	SMIC + 60%
BTS / DUT		340	3 060 €	
BAC +3 / Licence	V	360	3 240 €	SMIC + 80%
Maîtrise / Master 1		380	3 420 €	
BAC + 5 / Master 2	VI	400	3 600 €	2 X SMIC
Ingénieur		440 à 480	3 960 à 4 320€	
BAC + 8 / Doctorat	VII	500 à 1000	4500€ à 9000€	2,5 X SMIC à 5 X SMIC

Les droits individuels

Le statut de l'encadrement

Les droits individuels

Formation du contrat de travail

Période d'essai

Exécution et modification du contrat de travail

Mobilité géographique

Reclassement pour inaptitude

Suspension du contrat de travail

Maladie

Congés liés à la parentalité :
(maternité, adoption, enfant malade)

Congés pour événements familiaux

Service National / réserve opérationnelle

Rupture du contrat de travail

Démission

Licenciement

Rupture conventionnelle

Départ à la retraite

Mise à la retraite

Clause de non concurrence

Droits individuels : garantie d'emploi du salarié malade

- **Le projet UIMM :**

Licenciement possible avec majoration de 50 % de l'IDL (indemnités de licenciement) en fonction de l'ancienneté du salarié et de la date de licenciement

- 2 mois calendaires si 1 an d'ancienneté
- 4 mois calendaires si 5 ans d'ancienneté
- 6 mois calendaires si 10 ans d'ancienneté

- **Notre proposition :**

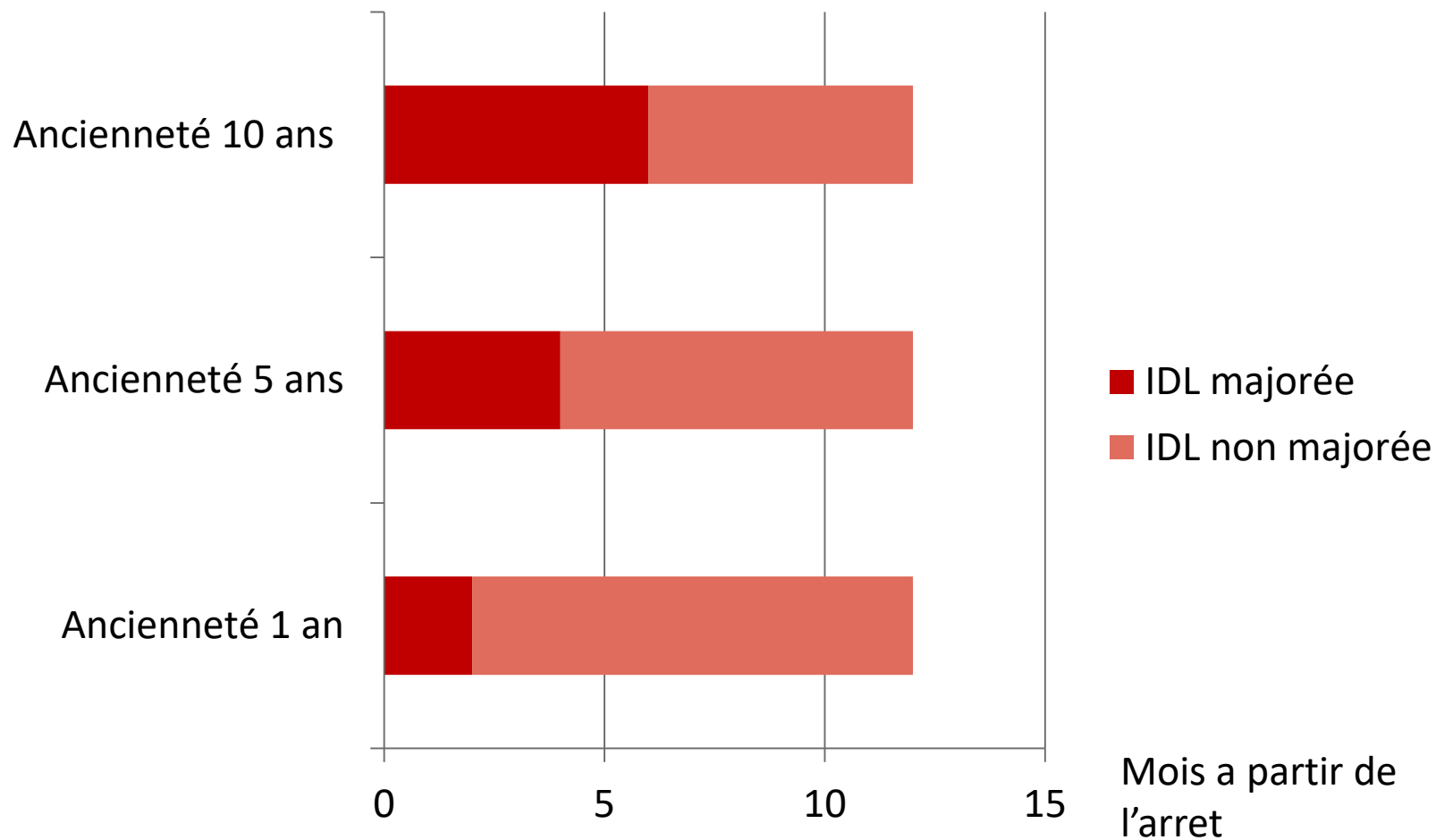
- Pas de licenciement possible pendant **12 mois**

Ce qui existe aujourd'hui

CCT 14 : pas de licenciement possible pendant **12 mois**

CCN IC : pas de licenciement possible pendant la période d'indemnisation à plein tarif (soit de 3 à 6 mois selon l'ancienneté du salarié)

Droits individuels : garantie d'emploi



Droits individuels : indemnisation maladie

- **Le projet UIMM :**

- Transférer le maintien du salaire à la charge de l'organisme de prévoyance à la place des employeurs. Cette indemnisation serait uniquement financée par une cotisation des salariés.

- **Notre proposition :**

- Selon l'ancienneté du salarié
- De 3 à 6 mois à 100% et de 3 à 6 mois à 50%

Ce qui existe aujourd'hui

Selon l'ancienneté

- **Accord national Mensualisation** : de 45 à 180 jours à 100% et de 30 jours à 110 jours à 75%
- **CCTerritoriale du 76** : de 15 à 180 jours à 100% et de 15 jours à 180 jours à 75%
- **CCNationale IC** : de 3 à 6 mois à 100% et de 3 à 6 mois à 50%

Le projet CGT pour ces droits individuels

- La CGT propose une harmonisation par le haut (CCT&CCN)de ces dispositions, en partant du mieux-disant social des dispositions territoriales ou nationales existantes.
- Notre projet prend également en compte les aspirations des salariés en créant des droits nouveaux fondés sur l'innovation sociale nécessaire pour redonner une image attractive de la métallurgie.
- **Concrètement, c'est quoi l'harmonisation et l'innovation sociale ? Quelques exemples pour illustrer tout cela :**
 - Sur la **protection du salarié malade contre le licenciement**, la CGT propose de s'aligner sur la convention collective du Calvados et ainsi prévoir une garantie d'emploi pendant 12 mois. Un salarié malade n'a pas besoin en plus de ses soucis de santé, d'avoir au-dessus de la tête, une épée de Damoclès que serait son possible licenciement pouvant intervenir à tout moment.
 - Pour les **congés d'ancienneté**, nous proposons de reprendre les 4 jours prévus par la convention collective de la Dordogne mais avec une nouveauté : le salarié en bénéficierait en fonction de son âge et non plus de son ancienneté. Un jour pour le salarié âgé de 25 ans, deux jours à 35 ans, trois jours à 45 ans, quatre jours à 55 ans.
 - Cette innovation attache le droit au salarié qui continue d'en bénéficier quelle que soit l'entreprise de la métallurgie où il travaille : c'est la portabilité des droits.
 - La CGT revendique aussi d'aligner la **durée du congé paternité** sur le congé maternité post-natal. Aujourd'hui par exemple, ce congé paternité est plus long dans des pays comme la Lituanie (30 jours) ou la Bulgarie (15 jours). Favoriser la vie familiale des salariés, c'est aussi donner envie aux jeunes qualifiés d'intégrer les entreprises de la métallurgie.

Le statut de l'encadrement

Statut de l'encadrement

- Un thème spécifique qui s'est ajouté en cours de négociation suite à la négociation sur les droits individuels
- Une demande conjointe CGT – CGC

Statut de l'encadrement

- Pour la CGT :
 - La nécessité de définir des droits et garanties spécifiques aux salariés de l'encadrement
 - Utiliser des critères objectifs pour qualifier l'encadrement (niveau de qualification, de responsabilité, d'autonomie)
 - Dans le cadre fixé par l'ANI de 2015

Un exemple de droit spécifique demandé par la CGT: le droit de refus, d'alerte et d'alternative

De quoi s'agit il?

d'octroyer un droit de refus conçu comme un droit de retrait face à une injonction qui violerait la loi ou une réglementation. Ou encore, pour définir un droit à la formulation d'alternatives en lien avec les droits d'alerte ou de refus.

- Un outil pour une véritable efficience dans l'exercice des responsabilités.
- Assorti d'une protection contre toute sanction, discrimination ou mesure de rétorsion.
- Conçu comme une extension du droit de retrait, exercé individuellement ou collectivement lorsqu'une menace grave et imminente relative à la pérennité de l'entreprise surviendrait.
- Couplé au droit de saisir le Comité social et Économique pour qu'il se prononce en urgence sur le sujet en cause et les alternatives proposées.

Statut de l'encadrement

- ANI : une négociation prévue dès 2015
- Préserve une **définition nationale et interprofessionnelle des personnels d'encadrement** sur 3 piliers, désormais clairement identifiés :
 - le niveau de qualification (niveau de diplôme et qualification acquise par l'expérience) ;
 - le degré d'autonomie dans le travail ;
 - le niveau des responsabilités sociales, économiques et / ou sociétales.
- Un **référentiel interprofessionnel, homogène** au plan national, fondé sur la **reconnaissance des qualifications**
- Un statut qui continue de **couvrir cadres et assimilés**
- Une **définition** est opposable **aux employeurs et aux branches**

Statut de l'encadrement

- **Pour l'UIMM :**

- Ne se sent **pas lié par l'accord signé au niveau interprofessionnel**
- Définit l'encadrement selon le niveau de l'emploi occupé dans la classification :
 - groupes d'emplois E, F, G, H et I (à partir de la cotation 31 points)

- **Un projet de texte très court en terme de réponse aux spécificités de l'encadrement**

- Le rappel du cadre de la délégation de pouvoir
- Pour le reste rien de très spécifique (accès informations adaptées, capacité d'expression appropriée, déplacements professionnels, droit à la connexion et déconnexion choisies et responsables, recours télétravail, formation, représentation du personnel)

Temps de travail

Temps de travail

- **Proposition CGT :**

- « Travailler moins pour travailler mieux et travailler tous ».
- Réduire la durée du travail pour tous les salariés (32h/forfait 200 j).
- Création de 140.000 emplois.
- Temps de travail réduit = moins d'exposition aux situations pénibles.
- Anticipation des évolutions technologiques.

Temps de travail

Pour l'UIMM

- Temps de travail et organisation du travail
= facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises dans la concurrence internationale
- Donner aux entreprises la possibilité d'adapter rapidement au quotidien l'organisation du travail en fonction de la charge de travail
- Branche = boîte à outils

Temps de travail

Actuellement forfait jours:

- 218/an pouvant aller à 235/an
- rémunération = mini conventionnel + 30 %.

- **Projet UIMM :**

- 235 j/an
- 300 heures + 150 heures = 450 heures **au volontariat. =(6 jours/ semaine sur l'année!)**
- La rémunération = renvoyée au thème 8.

- **Projet CGT**

- Forfait jours **200/an.**
- Rémunération = **mini conventionnel +30%.**
- **Evaluation collective de la charge de travail.**

La prévoyance

Les enjeux de la prévoyance

- **Couvrir tous les salariés**

- 48.911 accidents du travail en 2017
- 6.215 maladies professionnelles reconnues en 2017
- **25% des salariés non cadres n'ont aucune couverture des risques lourds**
- Pour les mensuels : une cotisation de 0.3% en moyenne dans 48 CCT (/ 76)
- Pour les cadres et assimilés : ANI de 1947 prévoit une cotisation de 1.5% TA (à la charge de l'employeur)

- **Couvrir les anciens salariés : la santé des retraités**

- Retraite = augmentation considérable du coût de la complémentaire

La prévoyance côté patronal

Le projet UIMM :

- Un régime d'abord cadré budgétairement (régime à cotisations définies)
- Le 1.5% TA dans le viseur !
- Pas de mandat pour traiter de l'invalidité
- Une complémentaire santé à 35 euros !
- Transférer le maintien du salaire à la charge de l'organisme de prévoyance à la place des employeurs. Cette indemnisation serait uniquement financée par une cotisation des salariés.

Résumé

La rémunération en danger

INGÉNIEURS - CADRES

Voici quelques uns des points qui seront négociés dans le thème rémunération :

Forfait jour/heure, la majoration à 30 % risque de disparaître.

Suppression de la prise en compte des diplômes.

Disparition de la garantie d'évolution automatique existante tous les 3 ans sur 18 ans.

Risque de suppression de la part patronale de financement de la prévoyance.

SOCIÉTÉ IMPORTANTE SERVICES SAS
20-22 RUE DES ENTREPRISES
78000 VILLE

SOCIÉTÉ IMPORTANTE SERVICES SAS
32 AVENUE DES SOCIÉTÉS
33000 VILLE

SIRET : 00000000000000
APE : 0000A

Convention Collective
Métallurgie - Ingénieurs et Cadres

BULLETIN DE PAIE

Période du 01/10/2020 au 31/10/2020

TGI 00000000 CP 000 DPT 000 CAN 000

Mme MODÈLE Anne
15, rue des Travailleuses
33000 VILLE

TGI :	T0000000	CLASSIFICATION :	Ingénieurs et cadres	MODALITÉ HORAIRE :	Forfait jour
N° S.S. :	2001579531215	NIVEAU :		MIN. CONVEN. ANNUEL :	206 jours
Famille pro :	Ingénierie solution logiciel	POSITIONS :	2	DATE ANCIENNETÉ :	04/12/2012
Emploi :	Ingénieur test et validation fonctionnelle	COEFFICIENT :			

Éléments de revenu brut		Quantité	Valeur unitaire	Montant
	Appointement base	3 589,92	1,0000	3 589,92
	Complément 10* CL2 A-2			41,22
	Ret. Congés payés	5,00	165,7400	828,70
	Ind. CP A-2	5,00	165,7400	828,70
	BRUT FISCAL			3 631,14
Cotisations et contributions sociales		Base	Taux salarial	Part salarié
	SANTÉ			
	Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	3 631,14		265,07
	Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	3 428,00	0,1950	6,68
	Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	203,14	0,6800	1,38
	Complémentaire Santé			1,00
	Complémentaire Santé	3 428,00	1,5700	53,82
	Complémentaire Santé	203,14	1,0900	2,21
	ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	3 631,14		29,05
	RETRAITE			
	Sécurité Sociale plafonnée	3 428,00	6,9000	236,53
	Sécurité Sociale déplafonnée	3 631,14	0,4000	14,52
	Complémentaire Tranche A	3 428,00	4,7600	163,17
	Complémentaire Tranche B	203,14	9,8600	20,02
	FAMILLE			
	ASSURANCE			
	Chômage	3 631,14		152,51
	APEC	3 631,14	0,0240	0,87
	AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR			194,89

Calendrier

RDV le 11 décembre !

Merci de votre attention!