

# Synthèse de la nouvelle convention collective de la métallurgie

**nouvelle  
convention  
collective**

**l'industrie de demain  
s'écrit aujourd'hui**



# Introduction

La nouvelle convention a été signée le 7 février 2022, par l'**UIMM** et 3 organisations syndicales représentatives : **CFDT, CFE-CGC et FO**.

Elle remplace les 76 conventions collectives territoriales, la convention collective nationale des cadres et de nombreux accords nationaux.

Elle permet ainsi une harmonisation et une simplification. Unique et nationale, la nouvelle convention concerne 1,6 millions de salariés et 42000 entreprises.

La nouvelle convention collective entre en vigueur au 01/01/2024. Au même moment, la convention collective de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes prendra fin.

Le **nouveau numéro IDCC** de la convention collective nationale est le **3248**.

Les 9 thèmes de travail et de négociation ont été les suivants :



Le présent document a pour objectif de présenter de manière **simple et synthétique** les principaux changements pour les employeurs et les salariés. **Il ne peut pas être juridiquement opposable.** Pour plus de précisions n'hésitez pas à vous reporter à la convention collective elle-même, mise à disposition sur le site paritaire :

<https://www.convention-collective-branche-metallurgie.fr/>

**Question : Y a-t-il un formalisme à appliquer pour changer de convention ?**

**NON, le changement de convention et de classification est automatique**, sans modification ni d'avenant au contrat de travail dans la majorité des cas. Parfois, il peut être utile d'adapter ou de mettre à jour les actes juridiques internes, voire les contrats de travail.

## Spécificités de l'Isère et des Hautes-Alpes... ?

Le rôle de représentation et d'accompagnement de l'UDIMEC et des syndicats reste inchangé. Il y a toujours la possibilité, de signer des « accords autonomes » en complément de la convention collective nationale. En Isère et dans les Hautes-Alpes, il restera les spécificités suivantes :

- Accord autonome sur les **frais de santé / prévoyance** du 29/08/2022 et Avenant n°1 du 22/02/2023
- Accord autonome du 29/06/2022 portant sur le maintien du dispositif **de médiation**, épreuve d'essai, indemnité de rappel, temps préparatoire de négociation.
- Négociation de la **valeur du point** pour le calcul de la prime d'ancienneté

## Une nouvelle classification

La convention prévoit une nouvelle grille de classification, commune à toutes les entreprises de la branche, sur la base de **18 classes d'emplois et de 9 groupes de A à I**.

Seule la **fiche descriptive d'emploi** permet de faire la cotation. Chaque emploi doit faire l'objet d'une cotation en fonction de **6 critères classants** : *complexité de l'activité, connaissances, autonomie, contribution, encadrement-coopération, communication*.

La classification **classe l'emploi**, indépendamment des salariés qui l'occupent.

La classification ne permet pas d'évaluer, ni de récompenser le salarié.

La cotation n'a donc pas de lien direct avec l'évaluation ou la reconnaissance du salarié, ni ses compétences, ni son âge, ni le salaire effectif, ni les diplômes.

### Question : Puis-je vérifier et contester la nouvelle fiche emploi et la cotation ?

**OUI**, si elle n'est pas conforme au contrat de travail. Le salarié est consulté sur la fiche descriptive d'emploi. Il a un délai d'un mois pour faire une demande d'explications concernant son classement. La fiche emploi sera également mise à jour à l'occasion de chaque entretien professionnel.

### Question : Puis-je refuser le changement de classification ?

**NON**, c'est l'employeur qui détermine la cotation sur la base de la fiche emploi et de la nouvelle convention collective. La classification concerne l'emploi et ne relève pas, en principe, du contrat de travail, mais de la seule convention collective.

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

## CRITÈRES DE COTATION ET POSITIONNEMENT DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Pour chaque poste, six critères sont cotés de 1 à 10 :

Critères	Degrés										Points
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Complexité de l'activité								x			8
Connaissances							x				7
Autonomie						x					6
Contribution						x					6
Encadrement, coopération					x						5
Communication							x				7
Cotation du poste = nombres total de points											39

  

Cotation	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	

Le total des points donne la cotation, qui permet de positionner le poste dans l'une des 18 classes et des 9 groupes d'emploi. Dans cet exemple, 39 points ont été attribués au poste, ce qui le positionne dans la 11<sup>e</sup> classe d'emploi et donc dans le groupe F. Le poste bénéficie du statut cadre.

## Garantie pour les anciens cadres

### Question : Un cadre qui devient non-cadre va-t-il perdre des droits ?

**NON**, les articles 68 et 69 prévoient un maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres » et « pas de perte de rémunération » liée au nouveau classement. Il va même pouvoir bénéficier de la prime d'ancienneté.

Toutefois, il dépendra des régimes de mutuelle et de prévoyance attachés à son nouveau statut.

## Le contrat de travail



### Question : Un avenant au contrat est-il impératif pour changer de convention ?

**NON**, en principe, la nouvelle convention ne change pas les dispositions du contrat de travail. Elle remplace automatiquement les anciennes dispositions conventionnelles.

## Amélioration du calcul de l'ancienneté

### Périodes prises en compte (Art. 3 : définition générale)

- ✓ Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise (y compris CDICO)
- ✓ Début du contrat en cas de mutation concertée
- ✓ Toutes les durées des missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise
- ✓ Périodes de suspension du contrat de travail (maladie...)

### Périodes non prises en compte en cas de rupture du contrat de travail (Art. 73)

- ✓ Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise
- ✓ Missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise
- ✓ Périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est > à 1 an sauf exception. Disposition non applicable aux groupes d'emplois F, G, H et I

## Période d'essai

Groupes d'emploi	Durée maximale hors renouvellement
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Groupes d'emploi	Durée totale maximale (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

## Congés payés et maladie

Le salarié continu d'acquérir des congés en cas de maladie (Art. 84). En cas d'arrêt de travail, la prise des congés payés peut être reportée pendant 15 mois. Sous réserve des évolutions légales en cours.

## Congés supplémentaires d'ancienneté



### Question : Peut-on perdre des droits à congés d'ancienneté ?

**NON**, il existe une garantie de maintien des congés d'ancienneté antérieurs (Art. 89.4)

## Evénements familiaux exceptionnels

Evènements	Durée
<b>Jours prévus par le Code du travail (ouvrables)</b>	
1° Mariage d'un enfant	1 jour
2° Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité°	3 jours
3° Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4° Décès d'un enfant âgé de 25 ans et plus sans enfant lui-même	5 jours
5° Deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou deuil d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
6° Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
7° Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
8° Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours
<b>Jours prévus par le Code du travail (ouvrés)</b>	
9° Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou décès d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge ou décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
<b>Jours conventionnels (calendaires)</b>	
10° Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
11° Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin en cas d'enfant(s) à charge (non cumulable avec les jours décès prévus au 6° du présent article)	5 jours
12° Décès d'un grand-parent	1 jour
13° Décès d'un petit-enfant	1 jour

**Evolutions légales récentes :** Au 4° la loi prévoit désormais **12 jours** ; au 8° la loi prévoit **5 jours** ; au 9° la loi prévoit désormais **14 jours**.

## Préavis de licenciement

Ancienneté du salarié	Groupe d'emplois concernés	Age du salarié	Durée du préavis
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E  Groupes d'emplois F, G, H et I	Tout âge	3 mois calendaires
		Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

## Indemnité de licenciement

### Groupes d'emploi A, B, C, D, E

- ¼ de mois de salaire par an jusqu'à 10 ans d'ancienneté
- 1/3 de mois de salaire à **partir de 10 ans**

### Groupes d'emploi F, G, H, I

- **Si - de 8 ans d'ancienneté** : ¼ de mois de salaire par an
- **Si 8 ans et +** : 1/5 de mois par an jusqu'à 7 ans compris et 3/5 de mois par an au-delà de 7 ans

## Départ en retraite

### Préavis

1 mois si ancienneté < 2 ans

2 mois si ancienneté ≥ 2 ans

Ancienneté pour la durée du préavis: appréciation à la date à laquelle le salarié a manifesté sa volonté de quitter l'entreprise

Point de départ préavis : notification à l'employeur du départ volontaire

### Indemnité de départ à la retraite

0,5 mois après 2 ans

1 mois après 5 ans

2 mois après 10 ans

3 mois après 20 ans

4 mois après 30 ans

5 mois après 35 ans

6 mois après 40 ans

## Clause de non-concurrence

### Contrepartie financière

- Indemnité mensuelle au moins = 50 % de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des 12 derniers mois
- Montant porté à 60 % en cas de renouvellement pour la durée de ce renouvellement
- Indemnité cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation

### Renonciation possible de l'employeur (Art. 79.4)

- Libère l'employeur du versement de la contrepartie financière.
- Renonciation par écrit, au plus tard dans un **délai de 15 jours calendaires** (*Attention au point de départ du délai, variable selon le type de rupture*).

## Clause de mobilité

Possibilité de prévoir une clause de mobilité uniquement pour les emplois **classés D** et au-delà (**Art 72.2.2**).

## Maladie et accident



Durées majorées d'indemnisation à 100 % des salariés, cadres et non cadres, en arrêt de travail.

Ancienneté	Montant	Durée en jours (décompte calendaire)
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours
15 ans et plus	100%	180 jours

\* 3 mois en cas d'AT/MP

Au-delà de ces périodes à 100%, les cadres bénéficient d'un complément supplémentaire à 50%, de même durée.

## Indemnisation du congé maternité

Si la salariée justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de l'arrêt = indemnisation à hauteur de 100 % (**Art. 92.1**). Cet avantage concerne les périodes de suspension dues au congé maternité, y compris celles dues à un état pathologique attesté par certificat médical

## Durée du travail



La convention prévoit **trois contingents d'heures supplémentaires (Art. 99-4)**. Un repos compensateur obligatoire (de 50% ou 100%) est dû au-delà de ces contingents.

220h ou 175h

- Contingent légal annuel de base
- Réduit à 175 heures en cas de décompte annuel du travail

+ 80 heures

- Une année sur deux, à disposition de l'employeur
- Majoration de 50 à 75 %

+ 150 heures

- Au-delà du contingent légal, d'un commun accord avec le salarié
- Remplace le dispositif des « heures choisies »

Temps **d'habillement et de déshabillage (Art.96.1)** :

- $\frac{1}{2}$  du taux horaire du **SMH chaque semaine**, convertissable en repos équivalent

Temps **d'astreintes (Art.96.2)** :

- **1x** le taux horaire du **SMH**, pour chaque période sur un repos quotidien
- **2 x** le taux horaire du **SMH**, pour chaque période un jour de repos

## Déplacements professionnels



<b>Salariés itinérants</b>  <b>Art. 130</b>	Si décompte du temps de travail en heures, le temps de déplacement quotidien situé <b>en dehors du temps de travail effectif</b> du salarié itinérant donne lieu à une contrepartie déterminée comme suit :  1° le temps de déplacement <b>qui excède une 1h 30 aller-retour</b> est indemnisé sur la base du SMH ;  2° le temps de déplacement qui <b>excède 2h30 aller-retour</b> est indemnisé au taux horaire de base du salarié.
---	---

<b>Déplacements exceptionnels</b>  <b>Art. 129.1</b>	Temps de déplacement < au temps de trajet habituel = Pas d'indemnisation  Temps de déplacement < trajet habituel + <b>30 minutes</b> = <b>Indemnisation libre</b> .  Si le temps de déplacement > au <b>temps normal</b> de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail > <b>30 minutes</b> = Ce temps excédentaire est Indemnisé <b>sur la base du SMH</b>  Cette contrepartie peut être convertie en un temps de repos équivalent.
--	--

## Rémunération



### Question : Ma rémunération peut-elle baisser ?

**NON**, la nouvelle convention prévoit plusieurs dispositifs qui permettent de garantir aux salariés de conserver leur rémunération brute (**Art. 69, 143, 157 et 159**).

## Nouvelle prime d'ancienneté



### Formule de calcul :

$(\text{Valeur du point} \times \text{Taux classe emploi} \times 100) \times \text{ancienneté} = \text{prime base 35 h.}$

La prime d'ancienneté s'applique uniquement aux **salariés « non-cadres »** compris dans les groupes d'emplois **de A à E**. Il n'y a donc pas de prime d'ancienneté à partir de F11.

La prime évolue **chaque année** à partir **de 3 ans** et jusqu'à **15 ans** d'ancienneté.

**La valeur du point (5.25 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2024)** est négociée annuellement au niveau territorial par l'UDIMEC et les syndicats. Il faudra donc vérifier chaque année son évolution !

### Taux classe emploi :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45%	1,60%	1,75%	1,95%	2,20%	2,45%	2,60%	2,90%	3,30%	3,80%

### Question : Ma prime d'ancienneté peut-elle baisser ?

**NON**, il existe une garantie si pour la même durée du travail la nouvelle prime est d'un montant inférieur à celui perçu au 31 décembre 2023 (**Art. 143**). Un complément est alors versé. Nouvelle prime + complément = Maintien du niveau de la prime perçue en décembre 2023.

## Grille nationale unique des SMH

### SMH 2024

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	35h
A	1	21 700 €
	2	21 850 €
B	3	22 450 €
	4	23 400 €
C	5	24 250 €
	6	25 550 €
D	7	26 400 €
	8	28 450 €
E	9	30 500 €
	10	33 700 €
F	11	34 900 €
	12	36 700 €
G	13	40 000 €
	14	43 900 €
H	15	47 000 €
	16	52 000 €
I	17	59 300 €
	18	68 000 €

Majorations de 15% à 30 % pour les **forfaits annuels** en heures ou en jours.

Pour les jeunes cadres débutant à la sortie des études, le barème du groupe F peut être adapté pendant une période de 6 ans (« rampe de lancement » de l'article 139)

## Contreparties à certaines organisations du travail

### Equipes successives

- **Prime** d'un montant de **30 minutes** du SMH
- **Pas de contrepartie** si la pause est supérieure à une heure.

### Travail habituel de nuit

- Entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6
- Majoration du salaire réel égale à **15 % du SMH**.

### Travail exceptionnel de nuit :

- Les heures de travail exceptionnellement réalisées entre 21 heures et 6 heures
- Majoration du salaire réel égale à **25 %**

### Indemnité de panier de nuit :

- 6 heures effectuées entre 21h et 6h
- En fonction du montant exonéré de la sécurité sociale, **soit 7.30 euros** en 2024

### Travail exceptionnel le dimanche :

- Majoration du salaire réel égale à **100 %**

### Travail exceptionnel un jour férié :

- Majoration égale à **50 % du salaire de base**.

## Protection sociale



### Accord UDIMEC territorial signé le 29/08/2022 (conforme à la CCN)



Obligations minimales de cotisations et de garanties



Prévoyance lourde et frais de santé, actions au titre du degré élevé de solidarité.



Entrée en vigueur dès le 01/01/2023

Les entreprises ont le choix d'adhérer au régime territorial, ou d'avoir un régime propre conforme aux dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur.

Les organismes de l'Isère participants :



AG2R LA MONDIALE



## Contrats en alternance

Les alternants sont **classés en 4 familles** en fonction du diplôme préparé (**Art. 62.4**).

A chaque famille correspond une **rémunération annuelle garantie** minimale (**RAG**).

Elle est calculée sur la base du **SMH** correspondant au classement, auquel on applique **le même pourcentage** que celui du SMIC. Le calcul du RAG se fait en fin d'année civile (Article 152.2)

Niveau préparé	Niv 3 = BEP, CAP, CQP de ce niveau	Niv 4 = BAC, Bac Pro CQP de ce niveau	Niv 5 et 6 = BTS, DUT, Licence, CQP de ce niveau	Niv 7 et 8 = Master, écoles d'ingénieurs et supérieur, CQP de ce niveau
Famille de classement	<b>Famille 1</b>	<b>Famille 2</b>	<b>Famille 3</b>	<b>Famille 4</b>
RAG correspondant	% du SMH de la <b>classe A1</b>	% du SMH de <b>A2</b>	% du SMH de <b>B3</b>	% du SMH de <b>B4</b>
Taux classe emploi prime d'ancienneté	Classe emploi 1	Classe emploi 2	Classe emploi 3	Classe emploi 4

**Le pourcentage à appliquer au SMIC et au SMH est fonction du contrat, de l'âge et du niveau de diplôme. Les pourcentages à retenir sont les suivants :**

Contrat de Professionnalisation	Niveau de Diplôme	% Conventionnel métallurgie	Apprentissage	Année d'exécution du contrat	Pourcentage conventionnel métallurgie
Moins de 21 ans	Inférieur au BAC Professionnel	60 % SMIC	16 à 17 ans	1ère année	35 % SMIC
	BAC Professionnel ou + CQPM	70 % SMIC		2ème année	45 % SMIC
				3ème année	55 % SMIC
21 ans à 25 ans	Inférieur au BAC Professionnel	75 % SMIC	18 à moins de 21 ans	1ère année	55 % SMIC
	BAC Professionnel ou CQPM	85 % SMIC		2ème année	65 % SMIC
				3ème année	80 % SMIC
26 ans et plus	-	100 % SMIC	21 ans à 25 ans	1ère année	55 % SMIC
				2ème année	65 % SMIC
				3ème année	80 % SMIC
			26 ans et plus	1ère année	100 % SMIC
				2ème année	
				3ème année	

Les alternants peuvent aussi prétendre à une **prime d'ancienneté** (**Art. 153.1**)

## Médiation

Dans l'Isère et les Hautes-Alpes, un accord autonome du 29/06/2022, prévoit la création d'un accès à la médiation afin d'accompagner toutes les résolutions de conflit, par le dialogue et l'écoute.

Il est possible de saisir le médiateur de l'UDIMEC au : 04 76 41 49 49

*N'hésitez pas à revenir vers nous pour toute demande de renseignements.  
Avançons ensemble !*

