

Convention collective départementale

IDCC : **1353** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Dordogne)**  
**(18 février 1985)**

(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

**Accord du 17 février 2022**

relatif aux rémunérations effectives garanties  
pour l'année 2022  
(Dordogne)

NOR : ASET2250666M

IDCC : 1353

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Périgord,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT Métallurgie,**

d'autre part,

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 15 avril 2019.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant mensuels à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2019 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *prorata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *prorata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2 | Mise en œuvre**

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Dordogne ;
- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## **Article 3 | Vérification**

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

## **Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 5 | Formalités**

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

*Fait à Périgueux, le 17 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Taux effectifs garantis annuels – Année 2022

Barème sur la base de 151,67 h établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	TEG 2022
Niveau I	Échelon 1	140	19 238
	Échelon 2	145	19 327
	Échelon 3	155	19 418
Niveau II	Échelon 1 (P1)	170	19 640
	Échelon 2	180	19 801
	Échelon 3 (P2)	190	19 962
Niveau III	Échelon 1 (P3)	215	20 094
	Échelon 2	225	20 246
	Échelon 3	240	20 569
Niveau IV	Échelon 1	255	21 090
	Échelon 2	270	21 629
	Échelon 3	285	22 822
Niveau V	Échelon 1	305	24 463
	Échelon 2	335	25 956
		365	28 209
	Échelon 3	395	31 138