
Convention collective régionale

IDCC : **937** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Vienne et Creuse)

(1^{er} juin 1977)

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

Avenant n° 2 du 19 juillet 2022
relatif aux rémunérations annuelles garanties en 2022

NOR : ASET2251147M

IDCC : 937

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Compte tenu de l'augmentation exceptionnelle de l'inflation et du Smic en 2022, les partenaires sociaux ont convenu de la réévaluation exceptionnelle des rémunérations annuelles garanties 2022 en juillet 2022.

Il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2022 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération annuelle garantie (montant brut en euros)
I	1	140	19 759 €
	2	145	19 824 €
	3	155	19 875 €
II	1	170	20 002 €
	2	180	20 153 €
	3	190	20 316 €
III	1	215	20 695 €
	2	225	21 015 €
	3	240	21 762 €
IV	1	255	22 601 €
	2	270	23 735 €
	3	285	24 975 €
V	1	305	26 393 €
	2	335	28 267 €
	3	365	30 552 €
	3	395	32 312 €

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifiée.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;

- les primes d’ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d’un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d’exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d’insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l’organisation du travail (primes d’équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d’astreinte, etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l’intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d’un salarié interviendra à la fin de l’année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l’année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l’entreprise ou embauche dans l’entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d’ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

2. Rémunération minimale hiérarchique

Pour rappel : La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,51 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

(Voir page suivante.)

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2022

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine).

Valeur du point : 5,51.

Base : 151,67.

(En euros.)

			Administratif et technicien		Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
140	I	1	771,40	0.1	771,40	38,57	809,97						
145	I	2	798,95	0.2	798,95	39,95	838,90						
155	I	3	854,05	0.3	854,05	42,70	896,75						
170	II	1	936,70	P.1	936,70	46,84	983,54						
180	II	2	991,80										
190	II	3	1 046,90	P.2	1 046,90	52,35	1 099,25						
215	III	1	1 184,65	P.3	1 184,65	59,23	1 243,88	AM.1	1 184,65	1 184,65	82,93	1 267,58	
225	III	2	1 239,75										
240	III	3	1 322,40	TA.1	1 322,40	66,12	1 388,52	AM.2	1 322,40	1 322,40	92,57	1 414,97	
255	IV	1	1 405,05	TA.2	1 405,05	70,25	1 475,30	AM.3	1 405,05	1 405,05	98,35	1 503,40	
270	IV	2	1 487,70	TA.3	1 487,70	74,39	1 562,09						
285	IV	3	1 570,35	TA.4	1 570,35	78,52	1 648,87	AM.4	1 570,35	1 570,35	109,92	1 680,27	
305	V	1	1 680,55					AM.5	1 680,55	1 680,55	117,64	1 798,19	
335	V	2	1 845,85					AM.6	1 845,85	1 845,85	129,21	1 975,06	
365	V	3	2 011,15					AM.7	2 011,15	2 011,15	140,78	2 151,93	
395	V	3	2 176,45						2 176,45	2 176,45	152,35	2 328,80	

3. Prime de vacances

Pour rappel : le montant de la prime de vacances reste fixé à 200 €. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime est réduit *pro rata temporis*.

4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5. Révision

Le présent avenant peut être révisé pendant sa durée, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

6. Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

7. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé 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 avenant.

Fait à Limoges, le 19 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)