

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 DU 17 JANVIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES AU 1^{ER} JANVIER 2019
(HAUTE-VIENNE-CREUSE)

NOR : ASET1950411M
IDCC : 937

Entre :

UIMM Limousin,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

CGT-FO métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

CGT Creuse et Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

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 2019 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)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1	140	18 359
	2	145	18 401
	3	155	18 476

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
II	1	170	18 630
	2	180	18 808
	3	190	18 987
III	1	215	19 352
	2	225	19 661
	3	240	20 281
IV	1	255	20 961
	2	270	22 109
	3	285	23 255
V	1	305	24 696
	2	335	26 981
	3	365	29 321
	3	395	31 786

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 fixées 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 18 ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de 18 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 paie 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. Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 180 € à compter du 1^{er} janvier 2019. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *pro rata temporis*.

3. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,40 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

(Voir tableau page suivante.)

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2019**

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

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE			AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Total RMH avec maj.	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec maj.	Catégorie	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec maj.	RMH	Majoration 7 %
140		1	756,00	793,80	O1	756,00	37,80	793,80						
145	I	2	783,00	822,15	O2	783,00	39,15	822,15						
155		3	837,00	878,85	O3	837,00	41,85	878,85						
170		1	918,00	963,90	P1	918,00	45,90	963,90						
180	II	2	972,00											
190		3	1 026,00	1 077,30	P2	1 026,00	51,30	1 077,30						
215		1	1 161,00	1 219,05	P3	1 161,00	58,05	1 219,05	AM1	1 161,00	81,27	1 242,27		
225	III	2	1 215,00											
240		3	1 296,00	1 360,80	TA1	1 296,00	64,80	1 360,80	AM2	1 296,00	90,72	1 386,72		
255		1	1 377,00	1 445,85	TA2	1 377,00	68,85	1 445,85	AM3	1 377,00	96,39	1 473,39		
270	IV	2	1 458,00	1 530,90	TA3	1 458,00	72,90	1 530,90						
285		3	1 539,00	1 615,95	TA4	1 539,00	76,95	1 615,95	AM4	1 539,00	107,73	1 646,73		
305		1	1 647,00						AM5	1 647,00	115,29	1 762,29		
335	V	2	1 809,00						AM6	1 809,00	126,63	1 935,63		
365		3	1 971,00						AM7	1 971,00	137,97	2 108,97		
395		3	2 133,00							2 133,00	149,31	2 282,31		

4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 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 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. Formalités de dépôt

Conformément aux articles 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 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)