

Brochure n° 3341

Convention collective
IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

ACCORD DU 25 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1951243M
IDCC : 2615

Entre :

UIMM Adour,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

Conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

En application des dispositions 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 dudit code.

Le présent accord fixe le barème applicable à partir du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces 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 au 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.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, *pro rata temporis*, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de 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 :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 5

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, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2020.

L'employeur informera le comité social et économique, ou, le cas échéant, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du/de la ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau 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.

Fait à Pau, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES

Base annuelle

Année 2019

(En Euros.)

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEF.	REG 2019
I	1	140	18 255
	2	145	18 367
	3	155	18 425
II	1	170	18 788
	2	180	18 859
	3	190	19 000
III	1	215	19 472
	2	225	19 651
	3	240	20 804
IV	1	255	21 570
	2	270	22 462
	3	285	23 563
V	1	305	24 944
	2	335	27 518
	3	365	31 430
		395	33 923

Brochure n° 3341

Convention collective

**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

ACCORD DU 25 JUIN 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JUILLET 2019

NOR : ASET1951240M

IDCC : 2615

Entre :

UIMM Adour,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

Conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1^{er} juillet 2019.

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous, seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des Rémunérations Minimales Hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

En application des dispositions 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 dudit code.

Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques et le Seignanx, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

5,48 € à compter du 1^{er} juillet 2019,

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

2 % après 2 ans	9 % après 9 ans
3 % après 3 ans	10 % après 10 ans
4 % après 4 ans	11 % après 11 ans
5 % après 5 ans	12 % après 12 ans
6 % après 6 ans	13 % après 13 ans
7 % après 7 ans	14 % après 14 ans
8 % après 8 ans	15 % après 15 ans

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès des services du/de la ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau 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.

Fait à Pau, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires minimaux hiérarchiques

En vigueur à compter du 1^{er} juillet 2019

Base 35 heures

Valeur du point 5,48

(En Euros.)

Niv.	GRILLE		CLASSIFICATION			SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES		
	Éch.	Coef.	Administratif technicien	Ouvrier	Maîtrise	ATAM	Ouvrier ⁽¹⁾	Maîtrise Atelier ⁽²⁾
I	1	140		O 1		767,20	805,56	
	2	145		O 2		794,60	834,33	
	3	155		O 3		849,4	891,87	
II	1	170		P 1		931,60	978,18	
	2	180				986,40		
	3	190		P 2		1 041,20	1 093,26	
III	1	215		P 3	AM 1	1 178,20	1 237,11	1 260,67
	2	225				1 233,00		
	3	240		TA 1	AM 2	1 315,20	1 380,96	1 407,26
IV	1	255		TA 2	AM 3	1 397,40	1 467,27	1 495,21
	2	270		TA 3		1 479,60	1 553,58	
	3	285		TA 4	AM 4	1 561,80	1 639,89	1 671,12
V	1	305			AM 5	1 671,14		1 788,39
	2	335			AM 6	1 835,80		1 964,30
	3	365			AM 7	2 000,20		2 140,21

(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983.
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 63 DU 17 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1951236M
IDCC : 2190

Entre :

UNML,

D'une part, et

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFDT,

D'autre part,

Vu la loi sur n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCO

Les partenaires sociaux de la branche choisissent l'opérateur de compétence de la filière cohésion sociale (champ social et insertion, sport) à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au 2^d alinéa du IV de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018.

Article 2

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision de l'accord

Cet accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4

Extension de l'accord

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.