

Convention collective départementale

IDCC : 899 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**

**(Marne)**

**(26 juillet 1976)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,

*Journal officiel* du 14 janvier 1979)

### **Accord du 10 novembre 2022**

relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point

NOR : ASET2251513M

IDCC : 899

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

**UIMM Champagne-Ardenne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

## **Article 2 | Dispositions générales**

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

## **Article 3 | Rémunérations annuelles garanties**

### **3.1. Mise en œuvre**

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévolé.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

### **3.2. Absences**

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

### **3.3. Complément de rémunération**

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui

est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

#### **Article 4 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

■ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sur la base d'une valeur du point de 5,12 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

#### **Article 5 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

#### **Article 6 | Suivi et rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

#### **Article 7 | Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1<sup>o</sup> de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 8 | Durée et révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 9 | Notification de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse [legifrance.gouv.fr](https://legifrance.gouv.fr).

*Fait à Reims, le 10 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Rémunérations annuelles garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	19 753
	2	145	19 789
	3	155	19 834
II	1	170	19 872
	2	180	19 941
	3	190	20 095
III	1	215	20 301
	2	225	20 653
	3	240	21 490
IV	1	255	22 184
	2	270	23 373
	3	285	24 839
V	1	305	27 017
	2	335	29 500
	3	365	31 686
	3	395	34 179

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

## Annexe II

### Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,12 € applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niv.	Échelons	Coefficient	Ouvriers (5 % inclus)		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1	752,64	716,80			
	2	145	O2	779,52	742,40			
	3	155	O3	833,28	793,60			
II	1	170	P1	913,92	870,40			
	2	180			921,60			
	3	190	P2	1 021,44	972,80			
III	1	215	P3	1 155,84	1 100,80	AM1	1 100,80	1 177,86
	2	225			1 152,00			
	3	240	TA1	1 290,24	1 228,80	AM2	1 228,80	1 314,82
IV	1	255	TA2	1 370,88	1 305,60	AM3	1 305,60	1 396,99
	2	270	TA3	1 451,52	1 382,40			
	3	285	TA4	1 532,16	1 459,20	AM4	1 459,20	1 561,34
V	1	305			1 561,60	AM5	1 561,60	1 670,91
	2	335			1 715,20	AM6	1 715,20	1 835,26
	3	365			1 868,80	AM7	1 868,80	1 999,62
	3	395			2 022,40		2 022,40	2 163,97

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à :  $(752,64 \div 151,67) \times 1,5 = 7,44$  €.