

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

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 19 janvier 2023

relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350238M

IDCC : 937

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant modifie l'avenant salaires à durée déterminée n° 2-2022 du 19 juillet 2022 dans les conditions fixées ci-après :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2023

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 2023 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	Rémunérations annuelles garanties (Montant brut en euros)
I	1	140	20 569 €
	2	145	20 637 €
	3	155	20 664 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties (Montant brut en euros)
II	1	170	20 737 €
	2	180	20 818 €
	3	190	20 925 €
III	1	215	21 316 €
	2	225	21 645 €
	3	240	22 393 €
IV	1	255	23 234 €
	2	270	24 376 €
	3	285	25 599 €
V	1	305	26 947 €
	2	335	28 832 €
	3	365	31 163 €
	3	395	32 635 €

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 *prorata 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

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,60 € à compter du 1^{er} janvier 2023.

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Au 1^{er} janvier 2023.

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

Valeur du point : 5,60.

Base : 151,67.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Administratif et technicien		Ouvrier		Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier	
				Catég.	RMH	Majoration 5%	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	Majoration 7%	Total RMH avec majoration
140	1	784,00	0,1	784,00	39,20	823,20					
145	1	812,00	0,2	812,00	40,60	852,60					
155	3	868,00	0,3	868,00	43,40	911,40					
170	1	952,00	P1	952,00	47,60	999,60					
180	II	1 008,00									
190	3	1 064,00	P2	1 064,00	53,20	1 117,20					
215	1	1 204,00	P3	1 204,00	60,20	1 264,20	AM. 1	1 204,00	1 204,00	84,28	1 288,28
225	III	1 260,00									
240	3	1 344,00	TA.1	1 344,00	67,20	1 411,20	AM.2	1 344,00	1 344,00	94,08	1 438,08
255	1	1 428,00	TA.2	1 428,00	71,40	1 499,40	AM.3	1 428,00	1 428,00	99,96	1 527,96
270	IV	1 512,00	TA.3	1 512,00	75,60	1 587,60					
285	3	1 596,00	TA.4	1 596,00	79,80	1 675,80	AM.4	1 596,00	1 596,00	111,72	1 707,72
305	1	1 708,00					AM.5	1 708,00	1 708,00	119,56	1 827,56
335	2	1 876,00					AM.6	1 876,00	1 876,00	131,32	2 007,32
365	3	2 044,00					AM.7	2 044,00	2 044,00	143,08	2 187,08
395	3	2 212,00						2 212,00	2 212,00	154,84	2 366,84

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 *prorata 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 de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023.

7. Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 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 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)