

AVENANT

A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES ET METIERS DE LA METALLURGIE DE HAUTE-VIENNE ET CREUSE.

Entre :

D'une part : L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Limousin
Représentée par Monsieur Sébastien JAÏN, Président,

Et d'autre part : Les organisations syndicales soussignées

Il a été convenu ce qui suit :


1. **REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG) APPLICABLES A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2020**

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 2020 par le barème ci-dessous.

BAREME DES REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES

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

Niveau	Echelon	Coefficient	Rémunérations Annuelles Garanties (Montant brut)
I	1	140	18 598 €
	2	145	18 659 €
	3	155	18 735 €
II	1	170	18 900 €
	2	180	19 090 €
	3	190	19 291 €
III	1	215	19 700 €
	2	225	20 054 €
	3	240	20 707 €
IV	1	255	21 443 €
	2	270	22 662 €
	3	285	23 790 €
V	1	305	25 141 €
	2	335	27 399 €
	3	365	29 746 €
	3	395	32 231 €



 BG
 BG
 SJ

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 modifié.

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. PRIME DE VACANCES :

Le montant de la prime de vacances est porté à 200 € à compter du 1^{er} janvier 2020. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *prorata temporis*.

*FW BG
BG
SJ*

3. REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE :

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,45 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

**BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES POUR LE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE
AU 1^{er} JANVIER 2020**
(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)
(Barème en euros)

valeur du point	5,45	Base :	151,67
--------------------	------	--------	--------

COEF	NIV	ECH.	ADMINISTRATIF et TECHNICIEN	OUVRIER			AGENT DE MAITRISE		AGENT DE MAITRISE D'ATELIER			
			R.M.H	Catég.	R.M.H	Majoration 5%	Total R.M.H avec majoration	Catég.	R.M.H	R.M.H	Majoration 7%	Total R.M.H avec majoration
140	I	1	763,00	0.1	763,00	38,15	801,15					
145	I	2	790,25	0.2	790,25	39,51	829,76					
155	I	3	844,75	0.3	844,75	42,24	886,99					
170	II	1	926,50	P.1	926,50	46,33	972,83					
180	II	2	981,00									
190	II	3	1035,50	P.2	1035,50	51,78	1087,28					
215	III	1	1171,75	P.3	1171,75	58,59	1230,34	AM.1	1171,75	1171,75	82,02	1253,77
225	III	2	1226,25									
240	III	3	1308,00	TA.1	1308,00	65,40	1373,40	AM.2	1308,00	1308,00	91,56	1399,56
255	IV	1	1389,75	TA.2	1389,75	69,49	1459,24	AM.3	1389,75	1389,75	97,28	1487,03
270	IV	2	1471,50	TA.3	1471,50	73,58	1545,08					
285	IV	3	1553,25	TA.4	1553,25	77,66	1630,91	AM.4	1553,25	1553,25	108,73	1661,98
305	V	1	1662,25					AM.5	1662,25	1662,25	116,36	1778,61
335	V	2	1825,75					AM.6	1825,75	1825,75	127,80	1953,55
365	V	3	1989,25					AM.7	1989,25	1989,25	139,25	2128,50
395	V	3	2152,75						2152,75	2152,75	150,69	2303,44

4. STIPULATIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES

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.

Handwritten signatures:
BG
BG
SJ



5. **DUREE DE L'AVENANT :**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. **FORMALITES DE DEPOT :**

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 17 janvier 2020

POUR L'UIMM Limousin,
Monsieur Sébastien JAÏN

POUR LE SYNDICAT FO,
M. GRIVIER

POUR LE SYNDICAT CFE - CGC,
M. Philippe VARECHAUD

POUR LE SYNDICAT CGT,
M.....

POUR LE SYNDICAT CFDT,
M. BROCHIER