

ACCORD SUR LES REMUNERATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNEE 2022

Entre, d'une part,

l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Périgord

et d'autre part,

Les organisations syndicales soussignées,

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux Taux Effectifs Garantis date du 15 avril 2019.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la Métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 bis de l'avenant mensuels à la convention collective des Industries Métallurgiques et Connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2019 de l'application d'un barème de Taux Effectifs Garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des Taux Effectifs Garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE

Pour l'application des Taux Effectifs Garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de 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 :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- prime d'ancienneté prévue par la Convention collective de la Dordogne
- des sommes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation,
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la Convention collective de la Dordogne

Les 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 de 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 pour la détermination des Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

ARTICLE 3 : VERIFICATION

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 telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

ARTICLE 4 : ABSENCE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

En application 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

ARTICLE 5 : FORMALITES

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du Greffe des Conseils de Prud'Hommes de Périgueux et Bergerac, 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.

ARTICLE 6: DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et a pour terme l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Périgueux, le 17 février 2022

Pour les Syndicats de salariés :

Pour l'UIMM Périgord :

C.F.D.T Métallurgie

F.O.

CFE-CGC

TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

ANNEE 2022

*Barème sur la base de 151,67 h
établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures*

Niveau	Echelon	Coefficient	TEG 2022
Niveau I	Echelon 1	140	19 238
Niveau I	Echelon 2	145	19 327
Niveau I	Echelon 3	155	19 418
Niveau II	Echelon 1 (P1)	170	19 640
Niveau II	Echelon 2	180	19 801
Niveau II	Echelon 3 (P2)	190	19 962
Niveau III	Echelon 1 (P3)	215	20 094
Niveau III	Echelon 2	225	20 246
Niveau III	Echelon 3	240	20 569
Niveau IV	Echelon 1	255	21 090
Niveau IV	Echelon 2	270	21 629
Niveau IV	Echelon 3	285	22 822
Niveau V	Echelon 1	305	24 463
Niveau V	Echelon 2	335	25 956
Niveau V	Echelon 3	365	28 209
		395	31 138