

---

# **Accord sur les rémunérations effectives garanties pour l'année 2022**

---

Entre, d'une part,

**L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Gironde et Landes,**

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 Rémunérations Effectives Garanties (REG) date du 10 septembre 2021.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de ne pas inclure dans le présent accord des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

---

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la Convention Collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2022, de l'application d'un barème de Rémunérations Effectives Garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des Rémunérations Effectives Garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L.3121-1 et suivants du code du Travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées au *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 au *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2 – CHAMP D'APPLICATION**

---

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la Convention Collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les Rémunérations Effectives Garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

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

## **Article 3 – MISE EN OEUVRE**

---

Pour l'application des Rémunérations Effectives Garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires 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 :

- Prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la Convention Collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- Montant brut des heures supplémentaires ;
- Majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la Convention Collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- Sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- Toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

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 4 – VERIFICATION**

---

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la Rémunération Effective Garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2023.

L'employeur informera le comité social et économique 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 5 – LITIGES**

---

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Gironde et Landes,
- moitié par les Organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par Organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

## **Article 6 – SUIVI DE L'ACCORD**

---

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau si, au cours de l'année 2022 au titre de laquelle le barème de Rémunérations Effectives Garanties joint au présent accord est conclu, il est constaté une évolution des prix à la consommation emportant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une revalorisation du Smic au cours de cette année impactant directement ledit barème.

## **Article 7 – FORMALITÉS**

---

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du Travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux, 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 8 – 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.

Bruges, le 22 juillet 2022



# REMUNERATIONS EFFECTIVES GARANTIES

## Base annuelle

**ANNEE 2022**

*Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures*

<b>NIVEAUX</b>	<b>ECHELONS</b>	<b>COEFFICIENTS</b>	<b>REG En Euros</b>
<b>V</b>	<b>3</b>	<b>395</b>	<b>35 600</b>
		<b>365</b>	<b>32 700</b>
	<b>2</b>	<b>335</b>	<b>29 700</b>
	<b>1</b>	<b>305</b>	<b>27 300</b>
<b>IV</b>	<b>3</b>	<b>285</b>	<b>25 800</b>
	<b>2</b>	<b>270</b>	<b>24 400</b>
	<b>1</b>	<b>255</b>	<b>23 600</b>
<b>III</b>	<b>3</b>	<b>240</b>	<b>22 500</b>
	<b>2</b>	<b>225</b>	<b>21 500</b>
	<b>1</b>	<b>215</b>	<b>21 100</b>
<b>II</b>	<b>3</b>	<b>190</b>	<b>20 200</b>
	<b>2</b>	<b>180</b>	<b>20 000</b>
	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>19 900</b>
<b>I</b>	<b>3</b>	<b>155</b>	<b>19 800</b>
	<b>2</b>	<b>145</b>	<b>19 760</b>
	<b>1</b>	<b>140</b>	<b>19 750</b>