

**Protocole d'accord sur**  
**rémunérations minimales hiérarchiques**  
**dans la métallurgie**

ENTRE, d'une part,

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Lot-et-Garonne

ET d'autre part,

Les organisations syndicales soussignées,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

**ARTICLE 1**

Le présent accord, qui se réfère à la Convention Collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**ARTICLE 2**

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est à dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

**ARTICLE 3**

La valeur du point est fixée à 5,35 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

**ARTICLE 4**

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et, ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte :

- des majorations résultant des heures supplémentaires,

- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation,
- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles,
- des primes d'ancienneté,
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

## **ARTICLE 5**

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## **ARTICLE 6**

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté
- 4 % après 4 ans d'ancienneté
- 5 % après 5 ans d'ancienneté
- 6 % après 6 ans d'ancienneté
- 7 % après 7 ans d'ancienneté
- 8 % après 8 ans d'ancienneté
- 9 % après 9 ans d'ancienneté
- 10 % après 10 ans d'ancienneté
- 11 % après 11 ans d'ancienneté
- 12 % après 12 ans d'ancienneté
- 13 % après 13 ans d'ancienneté
- 14 % après 14 ans d'ancienneté
- 15 % après 15 ans d'ancienneté

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

## **ARTICLE 7**

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Lot-et-Garonne,
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations,

dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

