

**Convention collective départementale**

IDCC : 902. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES  
DU LOIR-ET-CHER  
(30 septembre 1976)**

**ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2005  
RELATIF AUX RAG ET RMH 2005**

NOR : *ASET0551196M*  
IDCC : 902

Entre :

L'union des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

**I. – *La rémunération annuelle garantie (RAG)***

**Article 1<sup>er</sup>**

*Définition et bénéficiaires*

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une

rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

## **Article 2**

### *Référence horaire et abattement*

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures par mois, ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

## **Article 3**

### *Adaptation à l'horaire de l'entreprise*

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail. Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour diminution de charge de travail pour cause conjoncturelle et/ou structurelle.

## **Article 4**

### *Formule de calcul*

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

## **Article 5**

### *Sommes à prendre en considération*

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation quelles

qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

## **Article 6**

### *Modalités de calcul en cas d'absence*

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite. Ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

## **Article 7**

### *Modalités de calcul en cas de changement de classification*

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

## **Article 8**

### *Vérification*

S'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9 et, en tout état de cause, au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires.)

## Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

### Article 9

#### Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2005 s'établit comme suit :

RAG, année 2005 (base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique (RMH)
I	1	140	O 1 14 232
	2	145	O 2 14 240
	3	155	O 3 14 250
II	1	170	P 1 14 280
	2	180	14 350
	3	190	P 2 14 900
III	1	215	P 3 - AM 1 15 610
	2	225	15 920
	3	240	TA 1 - AM 2 17 450
IV	1	255	TA 2 - AM 3 18 520
	2	270	TA 3 19 000
	3	285	TA 4 - AM 4 20 570
V (accord national du 25 janvier 1990)	1	305	AM 5 22 000
	2	335	AM 6 24 300
	3	365	AM 7 26 300
		395	28 370

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 14 240 €.

#### II. – Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

La valeur du point est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à 4,71 € (pour un horaire de 35 heures par semaine).

## **Article 2**

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## **Article 3**

L'indemnité de panier est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à 6,40 €.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 12 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

### *Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an et sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Blois conformément aux dispositions des articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 30 septembre 2005.

(Suivent les signatures.)