

Brochure n° 3334

Convention collective départementale

**IDCC : 2579. –MÉTALLURGIE
(Loir-et-Cher)**

**ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À L'INDEMNITÉ DE PANIER POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150346M

IDCC : 2579

PRÉAMBULE

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

D'une part, la rémunération annuelle garantie, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques 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. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)

Article 1^{er}

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).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 15 mars 2001, en faveur de l'insertion dans l'emploi, modifié par l'accord national de la métallurgie du 20 juillet 2004.

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 :

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

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 2 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 qu'elles 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

Modalité 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

Modalité 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 la 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 2011, base 151,67 heures, s'établit comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	1 140	16 365
	2	2 145	16 450
	3	3 155	16 600
II	1	P1 170	16 800
	2	180	16 830
	3	P2 190	17 470
III	1	P3/AM1 215	17 680
	2	225	17 720
	3	TA1/AM2 240	19 600
IV	1	TA2/AM3 255	20 520
	2	TA3 270	21 150
	3	TA4/AM4 285	22 820
V	1	AM5 305	24 460
	2	AM6 335	26 900
	3	AM7 365	29 190
(Accord national du 25 janvier 1990)		395	31 660

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 16 450 €.

II. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à 5,12 € 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^{er} janvier 2011, à 7,03 €.

III. – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009, portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 17 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 6 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM du Loir-et-Cher.

Syndicat de salariés :

CGT-FO.

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,12 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	AGENTS de maîtrise d'atelier (accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
I	1	140	717			O1 753
	2	145	742			O2 780
	3	155	794			O3 833
II	1	170	870			P1 914
	2	180	922			
	3	190	973			P2 1 021
III	1	215	1 101	AM1 1 101	1 178	P3 1 156
	2	225	1 152			
	3	240	1 229	AM2 1 229	1 315	TA1 1 290
IV	1	255	1 306	AM3 1 306	1 397	TA2 1 371
	2	270	1 382			TA3 1 452
	3	285	1 459	AM4 1 459	1 561	TA4 1 532
V	1	305	1 562	AM5 1 562	1 671	
	2	335	1 715	AM6 1 715	1 835	
	3	365	1 869	AM7 1 869	2 000	
	3	395	2 022	AM7 2 022	2 164	

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Valeur du point : 5,12 €.

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

Base : 151,67 heures.

Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SMG	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	717	21,51	28,68	35,85	43,02	50,19	57,36	64,53	71,70	78,87	86,04	93,21	100,38	107,55
	2	145	742	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
	3	155	794	23,82	31,76	39,70	47,64	55,58	63,52	71,46	79,40	87,34	95,28	103,22	111,16	119,10
II	1	170	870	26,10	34,80	43,50	52,20	60,90	69,60	78,30	87,00	95,70	104,40	113,10	121,80	130,50
	2	180	922	27,66	36,88	46,10	55,32	64,54	73,76	82,98	92,20	101,42	110,64	119,86	129,08	138,30
	3	190	973	29,19	38,92	48,65	58,38	68,11	77,84	87,57	97,30	107,03	116,76	126,49	136,22	145,95
III	1	215	1 101	33,03	44,04	55,05	66,06	77,07	88,08	99,09	110,10	121,11	132,12	143,13	154,14	165,15
	2	225	1 152	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	3	240	1 229	36,87	49,16	61,45	73,74	86,03	98,32	110,61	122,90	135,19	147,48	159,77	172,06	184,35
IV	1	255	1 306	39,18	52,24	65,30	78,36	91,42	104,48	117,54	130,60	143,66	156,72	169,78	182,84	195,90
	2	270	1 382	41,46	55,28	69,10	82,92	96,74	110,56	124,38	138,20	152,02	165,84	179,66	193,48	207,30
	3	285	1 459	43,77	58,36	72,95	87,54	102,13	116,72	131,31	145,90	160,49	175,08	189,67	204,26	218,85
V	1	305	1 562	46,86	62,48	78,10	93,72	109,34	124,96	140,58	156,20	171,82	187,44	203,06	218,68	234,30
	2	335	1 715	51,45	68,60	85,75	102,90	120,05	137,20	154,35	171,50	188,65	205,80	222,95	240,10	257,25
	3	365	1 869	56,07	74,76	93,45	112,14	130,83	149,52	168,21	186,90	205,59	224,28	242,97	261,66	280,35
		395	2 022	60,66	80,88	101,10	121,32	141,54	161,76	181,98	202,20	222,42	242,64	262,86	283,08	303,30

Valeur du point : 5,12 € + 5 % conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

Base : 151,67 heures.

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SMG	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	O1 1	140	753	22,59	30,12	37,65	45,18	52,71	60,24	67,77	75,30	82,83	90,36	97,89	105,42	112,95
	O2 2	145	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,60	101,40	109,20	117,00
	O3 3	155	833	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
II	P1 1	170	914	27,42	36,56	45,70	54,84	63,98	73,12	82,26	91,40	100,54	109,68	118,82	127,96	137,10
	P2 3	190	1 021	30,63	40,84	51,05	61,26	71,47	81,68	91,89	102,10	112,31	122,52	132,73	142,94	153,15
III	P3 1	215	1 156	34,68	46,24	57,80	69,36	80,92	92,48	104,04	115,60	127,16	138,72	150,28	161,84	173,40
	TA1 3	240	1 290	38,70	51,60	64,50	77,40	90,30	103,20	116,10	129,00	141,90	154,80	167,70	180,60	193,50
IV	TA2 1	255	1 371	41,13	54,84	68,55	82,26	95,97	109,68	123,39	137,10	150,81	164,52	178,23	191,94	205,65
	TA3 2	270	1 452	43,56	58,08	72,60	87,12	101,64	116,16	130,68	145,20	159,72	174,24	188,76	203,28	217,80
	TA4 3	285	1 532	45,96	61,28	76,60	91,92	107,24	122,56	137,88	153,20	168,52	183,84	199,16	214,48	229,80

Valeur du point : 5,12 € + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.
 Date d'application : 1^{er} janvier 2011.
 Base 151,67 heures.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ECH.	COEF.	SMG	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	AM1 1	215	1178	35,34	47,12	58,90	70,68	82,46	94,24	106,02	117,80	129,58	141,36	153,14	164,92	176,70
	AM2 3	240	1315	39,45	52,60	65,75	78,90	92,05	105,20	118,35	131,50	144,65	157,80	170,95	184,10	197,25
IV	AM3 1	255	1397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
	AM4 3	285	1561	46,83	62,44	78,05	93,66	109,27	124,88	140,49	156,10	171,71	187,32	202,93	218,54	234,15
V	AM5 1	305	1671	50,13	66,84	83,55	100,26	116,97	133,68	150,39	167,10	183,81	200,52	217,23	233,94	250,65
	AM6 2	335	1835	55,05	73,40	91,75	110,10	128,45	146,80	165,15	183,50	201,85	220,20	238,55	256,90	275,25
	AM7 3	365	2000	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	220,00	240,00	260,00	280,00	300,00
	AM7 3	395	2164	64,92	86,56	108,20	129,84	151,48	173,12	194,76	216,40	238,04	259,68	281,32	302,96	324,60