

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

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

**ACCORD DU 24 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250294M  
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 (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. – 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).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**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'inconfort 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 2012 s'établit comme suit.

### Rémunérations annuelles garanties (RAG)

*(base 151,67 heures)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
I	1	O1	140	16 850
	2	O2	145	16 950
	3	O3	155	17 000
II	1	P1	170	17 200
	2		180	17 220
	3	P2	190	17 920
III	1	P3/AM1	215	18 120
	2		225	18 130
	3	TA1/AM2	240	20 100
IV	1	TA2/AM3	255	20 900
	2	TA3	270	21 500
	3	TA4/AM4	285	23 380

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
V	1	AM5	305	25 090
	2	AM6	335	27 600
	3	AM7	365	30 000
(Accord national du 25 janvier 1990)			395	32 500

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 16 950 €.

## II. – 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> janvier 2012, à 5,22 € 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> janvier 2012, à 7,19 €.

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

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> 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, 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 18 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 24 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisation patronale :

UIMM Loir-et-Cher.

### Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,22 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	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	731			O1 767
	2	145	757			O2 795
	3	155	809			O3 850
II	1	170	887			P1 932
	2	180	940			
	3	190	992			P2 1 041
III	1	215	1 122	AM1 1 122	1 201	P3 1 178
	2	225	1 175			
	3	240	1 253	AM2 1 253	1 340	TA1 1 315
IV	1	255	1 331	AM3 1 331	1 424	TA2 1 398
	2	270	1 409			TA3 1 480
	3	285	1 488	AM4 1 488	1 592	TA4 1 562

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	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 %
V	1	305	1 592	AM5 1 592	1 704	
	2	335	1 749	AM6 1 749	1 871	
	3	365	1 905	AM7 1 905	2 039	
	3	395	2 062	AM7 2 062	2 206	

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté

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

Valeur du point : 5,22 €.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	731	21,93	29,24	36,55	43,86	51,17	58,48	65,79	73,10	80,41	87,72	95,03	102,34	109,65
	2	145	757	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,70	83,27	90,84	98,41	105,98	113,55
	3	155	809	24,27	32,36	40,45	48,54	56,63	64,72	72,81	80,90	88,99	97,08	105,17	113,26	121,35
II	1	170	887	26,61	35,48	44,35	53,22	62,09	70,96	79,83	88,70	97,57	106,44	115,31	124,18	133,05
	2	180	940	28,20	37,60	47,00	56,40	65,80	75,20	84,60	94,00	103,40	112,80	122,20	131,60	141,00
	3	190	992	29,76	39,68	49,60	59,52	69,44	79,36	89,28	99,20	109,12	119,04	128,96	138,88	148,80

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	1	215	1 122	33,66	44,88	56,10	67,32	78,54	89,76	100,98	112,20	123,42	134,64	145,86	157,08	168,30
	2	225	1 175	35,25	47,00	58,75	70,50	82,25	94,00	105,75	117,50	129,25	141,00	152,75	164,50	176,25
	3	240	1 253	37,59	50,12	62,65	75,18	87,71	100,24	112,77	125,30	137,83	150,36	162,89	175,42	187,95
IV	1	255	1 331	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,41	159,72	173,03	186,34	199,65
	2	270	1 409	42,27	56,36	70,45	84,54	98,63	112,72	126,81	140,90	154,99	169,08	183,17	197,26	211,35
	3	285	1 488	44,64	59,52	74,40	89,28	104,16	119,04	133,92	148,80	163,68	178,56	193,44	208,32	223,20
V	1	305	1 592	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80
	2	335	1 749	52,47	69,96	87,45	104,94	122,43	139,92	157,41	174,90	192,39	209,88	227,37	244,86	262,35
	3	365	1 905	57,15	76,20	95,25	114,30	133,35	152,40	171,45	190,50	209,55	228,60	247,65	266,70	285,75
	3	395	2 062	61,86	82,48	103,10	123,72	144,34	164,96	185,58	206,20	226,82	247,44	268,06	288,68	309,30

### Ouvriers

Valeur du point : 5,22 € + majoration de 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	767	23,01	30,68	38,35	46,02	53,69	61,36	69,03	76,70	84,37	92,04	99,71	107,38	115,05
	O2 2	145	795	23,85	31,80	39,75	47,70	55,65	63,60	71,55	79,50	87,45	95,40	103,35	111,30	119,25
	O3 3	155	850	25,50	34,00	42,50	51,00	59,50	68,00	76,50	85,00	93,50	102,00	110,50	119,00	127,50

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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 %
II	P1 1	170	932	27,96	37,28	46,60	55,92	65,24	74,56	83,88	93,20	102,52	111,84	121,16	130,48	139,80
	P2 3	190	1 041	31,23	41,64	52,05	62,46	72,87	83,28	93,69	104,10	114,51	124,92	135,33	145,74	156,15
III	P3 1	215	1 178	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
	TA1 3	240	1 315	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	TA2 1	255	1 398	41,94	55,92	69,90	83,88	97,86	111,84	125,82	139,80	153,78	167,76	181,74	195,72	209,70
	TA3 2	270	1 480	44,40	59,20	74,00	88,80	103,60	118,40	133,20	148,00	162,80	177,60	192,40	207,20	222,00
	TA4 3	285	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

*Agents de maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 5,22 € + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	1 201	36,03	48,04	60,05	72,06	84,07	96,08	108,09	120,10	132,11	144,12	156,13	168,14	180,15
	AM2 3	240	1 340	40,20	53,60	67,00	80,40	93,80	107,20	120,60	134,00	147,40	160,80	174,20	187,60	201,00
IV	AM3 1	255	1 424	42,72	56,96	71,20	85,44	99,68	113,92	128,16	142,40	156,64	170,88	185,12	199,36	213,60
	AM4 3	285	1 592	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80



NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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 %
V	AM5 1	305	1 704	51,12	68,16	85,20	102,24	119,28	136,32	153,36	170,40	187,44	204,48	221,52	238,56	255,60
	AM6 2	335	1 871	56,13	74,84	93,55	112,26	130,97	149,68	168,39	187,10	205,81	224,52	243,23	261,94	280,65
	AM7 3	365	2 039	61,17	81,56	101,95	122,34	142,73	163,12	183,51	203,90	224,29	244,68	265,07	285,46	305,85
	AM7 3	395	2 206	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90