

**Convention collective départementale**

IDCC : 1960. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Lot-et-Garonne)**

**(12 janvier 1996)**

*(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)*

*(Etendue par arrêté du 7 mai 1997,*

*Journal officiel du 17 mai 1997)*

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1350217M

IDCC : 1960

---

Entre :

L'UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;

L'UD FO Lot-et-Garonne ;

Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;

Le SMAQ 47 CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

**Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces 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 au 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 servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* :

- pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Les signataires rappellent que l'entreprise est soumise aux dispositions de l'accord du 15 mars 2001 relatif à l'insertion professionnelle.

### **Article 3**

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire 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 :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- 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 ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, 1<sup>er</sup> alinéa, du présent accord.

### **Article 4**

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 et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel 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**

Le texte du présent accord sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006), à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Agen, le 22 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations effectives annuelles garanties pour l'année 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie
I	1	140	16 945
	2	145	16 955
	3	155	16 965
II	1	170	17 000
	2	180	17 045
	3	190	17 200
III	1	215	17 400
	2	225	17 450
	3	240	18 300
IV	1	255	19 500
	2	270	19 750
	3	285	20 580
V	1	305	21 900
	2	335	23 900
	3	365	26 650
	3	395	29 350