

**Convention collective départementale**

**IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Marne)  
(26 juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 14 janvier 1979)

**ACCORD DU 10 AVRIL 2015  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550517M  
IDCC : 899

Entre :

L'UIMM Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Sont exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Il est convenu, entre les parties, de se revoir pour une nouvelle négociation si le Smic venait à être de nouveau augmenté d'ici au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

## **Article 2**

### *Rémunérations annuelles garanties*

#### 2.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de la sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

#### 2.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

#### 2.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

## **Article 3**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit : à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, sur la base d'une valeur du point de 4,98 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Notification de dépôt*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Reims, le 10 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations annuelles garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 497
	2	145	17 528
	3	155	17 569
II	1	170	17 620
	2	180	17 682
	3	190	17 848
III	1	215	18 124
	2	225	18 446
	3	240	19 363
IV	1	255	20 179
	2	270	21 284
	3	285	22 647
V	1	305	24 697
	2	335	27 007
	3	365	29 042
	3	395	31 362

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 4,98 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (5 % inclus)		ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1	732,06	697,20			
	2	145	O2	758,21	722,10			
	3	155	O3	810,50	771,90			
II	1	170	P1	888,93	846,60			
	2	180			896,40			
	3	190	P2	993,51	946,20			
III	1	215	P3	1 124,24	1 070,70	AM1	1 070,70	1 145,65
	2	225			1 120,50			
	3	240	TA1	1 254,96	1 195,20	AM2	1 195,20	1 278,86
IV	1	255	TA2	1 333,40	1 269,90	AM3	1 269,90	1 358,79
	2	270	TA3	1 411,83	1 344,60			
	3	285	TA4	1 490,27	1 419,30	AM4	1 419,30	1 518,65
V	1	305			1 518,90	AM5	1 518,90	1 625,22
	2	335			1 668,30	AM6	1 668,30	1 785,08
	3	365			1 817,70	AM7	1 817,70	1 944,94
	3	395			1 967,10		1 967,10	2 104,80

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier, prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sera portée à  $(732,06/151,67) \times 1,5 = 7,24$  €.