

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 15 JUILLET 2015

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1550917M

IDCC : 1960

Entre :

L'UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

L'UD FO Lot-et-Garonne ;

L'UD CGT Lot-et-Garonne ;

L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;

Le SMAQ 47 CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie Lot-et-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

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.

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 la 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 1^{er}, alinéa 8, du présent accord.

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 2

Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et salariés des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du département de Lot-et-Garonne.

1. Entreprises visées

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises ou établissements dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle.

2. Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés mensuels des entreprises et/ou des établissements compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de Lot-et-Garonne.

Article 3

Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dénonciation de l'accord à durée indéterminée

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation à tout moment. La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs par lettre recommandée avec avis de réception à tous les signataires de l'accord et déposée dans les conditions prévues par le code du travail. Cette notification fait courir un délai de préavis de 3 mois au cours duquel débiteront les réunions de négociation en vue de la conclusion d'un accord de substitution.

Article 5

Révision de l'accord

Dans toutes hypothèses, le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions de forme.

La demande de révision, le cas échéant motivée, sera adressée par l'une des parties à l'ensemble des autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront s'ouvrir dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande.

Article 6

Entrée en vigueur de l'accord collectif

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

Article 7

Commission paritaire d'interprétation

A la demande de l'une des organisations signataires ou représentatives au niveau de la négociation, les divergences qui pourraient se manifester en ce qui concerne l'interprétation d'une clause du présent accord seront portées devant une commission paritaire d'interprétation, qui devra se réunir dans un délai maximum de 15 jours francs ouvrés, sur convocation de l'UIMM de Lot-et-Garonne.

Cette commission d'interprétation sera composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés représentatives au niveau de la négociation ou signataire de l'accord et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par l'UIMM de Lot-et-Garonne.

Si, au sein de cette commission, un avenant interprétatif est adopté dans le respect des conditions de validation d'un tel avenant prévues par la réglementation applicable, il s'imposera avec effet rétroactif à sa date d'entrée en vigueur.

Si un avenant interprétatif ne peut être adopté dans les conditions précitées, le procès-verbal de la réunion de la commission signé par les membres présents de la commission exposera les différents points de vue.

Le temps nécessaire aux participants, représentants des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle d'interprétation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord.

Article 8

Commission paritaire de conciliation

Les organismes signataires du présent accord témoignent de leur volonté de n'éliminer aucune possibilité d'examen en commun des différends collectifs nés de l'application du présent accord et de faciliter la recherche de leurs solutions sur le plan de l'entreprise.

Les différends collectifs nés de l'application du présent accord qui n'ont pu être réglés directement au sein de l'entreprise peuvent être soumis par la partie la plus diligente, employeur ou salarié, à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la négociation du présent accord et d'un nombre égal d'employeurs.

Cette commission doit se réunir dans un délai de 15 jours ouvrables à partir du jour où sa convocation a été demandée par lettre recommandée adressée à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord et doit faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 10 jours ouvrables.

Cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de l'accord à laquelle il se rapporte.

Un procès-verbal de la réunion de la commission est adressé dans les plus brefs délais aux parties intéressées.

Si aucun accord n'a été trouvé devant la commission, les points sur lesquels le différend persiste doivent être précisés dans le procès-verbal.

Article 9

Garanties accordées aux salariés participant à la négociation

Les employeurs accorderont, sur présentation d'un justificatif, une autorisation d'absence sans perte de rémunération à leurs salariés amenés à participer à une réunion paritaire décidée d'un commun accord entre organismes d'employeurs et de salariés relevant du champ d'application du présent accord.

Les frais de déplacement (hors agglomération agenaise) éventuellement engagés par les salariés participant à une telle réunion paritaire seront payés par leur employeur, sur présentation d'un justificatif, sur la base du tarif le plus économique des moyens de transport en commun utilisables. A défaut d'existence de moyens de transport en commun, ces frais de déplacement seront payés sur la base du barème du prix de revient kilométrique publié chaque année par la direction générale des impôts.

Fait à Agen, le 15 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties pour l'année 2014

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE GARANTIE
I	1	140	17 345
	2	145	17 355
	3	155	17 365
II	1	170	17 395
	2	180	17 440
	3	190	17 600
III	1	215	17 765
	2	225	17 820
	3	240	18 690
IV	1	255	19 850
	2	270	20 110
	3	285	20 950
V	1	305	22 300
	2	335	24 330
	3	365	27 130
		395	29 880