ENTRE

L'Union des industries et Métiers de la Métallurgie du Loir et Cher,

D'UNE PART

ET

Les Organisations Syndicales soussignées,

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit

PREAMBULE

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 - LA REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE (R.A.G.)

ARTICLE 1 : Définition et Bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (R.A.G) 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 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue
Paul Renouard
BLOIS

PV ST AS VG

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 151h67/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 pécunières dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.
Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151H67 il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier au chômage partiel dans le cadre des dispositions de l'article L.5122-1 du Code du travail.

ARTICLE 4 : Formule de Calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un 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 :

$$R.G. = R.A.G. \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (Année bissextile comprise)}}$$

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 ou le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer prorata temporis la somme des rémunérations garanties (R.G) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue
Paul Renouard
BLOIS

CA

BV ST VG

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 ...

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue
Paul Renouard
BLOIS

GA

MV ST VG

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 R A G lui étant applicable sera constituée de la somme de la R A G relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune prorata 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 barême 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 R.A.G.

- 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 prorata 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.

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue
Paul Renouard
BLOIS

CA

AN ST MP VG

ARTICLE 9 : Montant

Le barème de la Rémunération Annuelle Garantie pour l'année 2016 s'établit comme suit

RAG - ANNEE 2016 (base 151,67 heures)

NIVEAU		ECHELON	COEFFICIENT	MONTANT
	1	O1	140	17 751 €
I	2	O2	145	17 852 €
	3	O3	155	17 897 €
	1	P1	170	18 109 €
II	2		180	18 165 €
	3	P2	190	18 796 €
	1	P3/AM1	215	18 973 €
III	2		225	18 983 €
	3	TA1/AM2	240	21 044 €
	1	TA2/AM3	255	21 830 €
IV	2	TA3	270	22 460 €
	3	TA4/AM4	285	24 440 €
	1	AM5	305	26 215 €
V	2	AM6	335	28 841 €
	3	AM7	365	31 361 €
		Accord national 25 janvier 1990	395	34 007 €

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la R.A.G. du coefficient 145.

II - LES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (R.M.H.)

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

ARTICLE 1er - La valeur du point est fixée :

à compter du 1er MARS 2016 à **5,45 euros**
pour un horaire de 35 heures par semaine

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue Paul Renouard
BLOIS

CA

PM ST AP VC

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 restauration sur le lieu de travail est fixée :

. à compter du 1er MARS 2016 à **7,50 EUROS.**

III – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 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° 23 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.

DEPOT

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.

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue
Paul Renouard
BLOIS

PV ST VC

Fait à Blois, le 3 MARS 2016

Pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Loir et Cher
Monsieur RENIER Alain – Président de l'UIMM Loir et Cher
Et par délégation, le Délégué Général, Monsieur Gilles ASTOLFI

U.I.M.M. DU LOIR-ET-CHER
1, rue Paul Renouard
BLOIS

Pour le Syndicat CFDT – RIVÉROUS Philippe

Pour le Syndicat CGT-FO – THOUZÉ Stéphane

Pour le Syndicat CFE-CGC – Vassilis GALANOS

Pour le Syndicat CFTC –

Pour le Syndicat CGT –

I D 2/8

VC