

# CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES DE LOIR-ET- CHER DU 5 JUILLET 1991

IDCC 2579

Brochure 3334

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 23/04/2022

Métallurgie (Loir-et-Cher)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective des industries métallurgiques et connexes de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 .....	3
<i>Dispositions générales</i> .....	3
Textes Attachés .....	7
<i>Annexe I B1 relative à la nomenclatures d'activités et de produits</i> .....	7
<i>Accord du 30 septembre 2005 relatif à annexe ID2 « barème de la prime d'ancienneté et de la rémunération annuelle garantie »</i> .....	8
<i>Avenant « Mensuels » du 5 juillet 1991 et ses annexes classification ID1 et ID3 « Rémunération des apprentis »</i> .....	11
<i>Accord du 14 février 2006 relatif à la prévoyance</i> .....	30
<i>Adhésion par lettre du 21 décembre 2010 de la CFDT à la convention</i> .....	31
<i>Avenant du 23 avril 2013 relatif à la mensualisation</i> .....	31
<i>Avenant du 4 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales (Loir-et-Cher)</i> .....	36
Textes Salaires .....	39
<i>Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier pour l'année 2011</i> .....	39
<i>Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012</i> .....	42
<i>Accord du 29 novembre 2012 relatif aux RAG, RMH et aux primes pour l'année 2012</i> .....	46
<i>Accord du 8 mars 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013</i> .....	48
<i>Accord du 21 mars 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014</i> .....	51
<i>Accord du 19 mars 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015</i> .....	55
<i>Accord du 3 mars 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2016</i> .....	58
<i>Accord du 10 mars 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2017</i> .....	62
<i>Accord du 12 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2018</i> .....	65
<i>Accord du 12 mars 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er mars 2019 (Loir-et-Cher)</i> .....	69
<i>Accord du 30 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) (Loir-et-Cher)</i> .....	73
<i>Accord du 9 mars 2022 relatif à la rémunération annuelle garantie, à la valeur du point déterminant la prime d'ancienneté et à l'indemnité de restauration à compter du 1er mars 2022 (Loir-et-Cher)</i> .....	76
Textes parus au JORF .....	81
<i>Arrêté du 4 novembre 2019</i> .....	81
<i>Arrêté du 22 juin 2021</i> .....	81
<i>Arrêté du 2 juillet 2021</i> .....	82



# CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES DE LOIR-ET-CHER DU 5 JUILLET 1991

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale professionnelle des industries métallurgiques.
Syndicats signataires	Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) ; Confédération française de l'encadrement (CFE)-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat CDFT de la métallurgie du Loir-et-Cher, 35-37, avenue de l'Europe, 41000 Blois, par lettre du 21 décembre 2010 (BO n°2011-34)

## Dispositions générales

Article 1 - Domaine d'application

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et seillmrais pour l'ensemble du département de Loir-et-Cher.

Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises appartenant aux activités énumérées en annexe I et qui, sauf exception, sont définies par référence à la nomenclature des activités économiques telle qu'elle résulte du décret du 9 novembre 1973, étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné dans que les différentes rubriques qu'il constitue soient énumérées, tous ces rubriques doivent être considérées comme visées par la présente convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne travaillent pas directement, par leur profession, de la métallurgie.

Les catégories particulières de travail de hausse des catégories de salariés sont réglées par les accords les concernant.

Les ingénieurs et cadres ainsi que les voyageurs, représentants et préposés sont soumis à la réglementation générale de la présente convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département de Loir-et-Cher (41).

La présente convention a été rédigée pour pouvoir être étendue conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Article 2 - Durée. □ Dénonciation. □ Révision

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an, à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation préalable ou prolongée par l'une des parties contractantes 1 mois avant l'expiration de la durée initialement prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée soit totalement, soit partiellement, à toute époque, avec un préavis de 1 mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne déclarer ni grève, ni lock-out.

La dénonciation préalable pourra s'effectuer par thème et/ou article par article.

La partie qui dénoncera ou partie de la convention et/ou de ses annexes devra adresser à l'autre partie de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les deux parties puissent en discuter avant la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes modifierait une clause de la convention ou de l'une de ses annexes, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions suivantes à la dénonciation doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois, qui court à compter de l'expiration du préavis visé à l'alinéa 1. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la clause de révision sera réputée caduque.

Article 3 - Adhésion

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

§ 1. Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, toute entreprise soumise qui n'est pas soumise à la présente convention peut y adhérer.

§ 2. L'adhésion d'une entreprise soumise non soumise ne peut être partielle et doit porter sur la convention dans son entier.

§ 3. L'adhésion est notifiée aux représentants de la présente convention et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article 19.

Article 4 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

La désignation de représentants élus et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions du code du travail.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employés s'engagent à ne pas porter en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et, pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes cesse le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette solution ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir réparation du préjudice causé.(1)

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des atteintes aux lois, règlements ou décisions en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail aux salariés délégués le licenciement d'un salarié protégé ne peut intervenir, à peine de nullité, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. (arrêté du 25 juin 2007, art.1er)

Article 5 - Autorisation d'absence

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

Le salarié peut bénéficier d'une autorisation écrite préalable de son employeur syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, pour aller assister au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister à un congrès de son organisation syndicale et à une réunion statutaire départementale, l'absence de l'employeur à cette dernière étant limitée à 1 journée.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

En matière de congé de solidarité économique sociale et syndicale, les salariés sont soumis aux dispositions de la loi du 30 décembre 1985 dans les conditions prévues par ce texte.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les représentants des employeurs et de salariés, le temps de travail prévu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs supérieurs hiérarchiques de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations à la marche générale de l'entreprise et d'éviter de leur participation à la réunion.

Article 7 - Panneaux d'affichage  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

L'affichage s'exerce conformément aux dispositions du code du travail (\*1).

Un panneau d'affichage sera réservé aux commissions syndicales. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les communications sont portées à la connaissance de la direction simultanément à l'affichage. Celles-ci ne doivent pas présenter de caractère polémique. Ces communications figureront originellement sur les panneaux prévus à cet effet.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-8, alinéas 4 et 5, du code du travail. (arrêté du 25 juin 2007, art.1er).*

Article 8 - Délégués du personnel  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Nombre des délégués du personnel

Dans chaque établissement où il y a au moins dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales du titre II du code du travail, ses décrets et règlements (\*2).

Dans les établissements où il y a de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Article 9 - Préparation des élections  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les représentants des intéressés sont invités par le chef d'entreprise à élaborer le protocole d'accord et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

En l'absence de protocole d'accord, la date et les heures de convocation et de fin du scrutin sont placées après avis des délégués sortants, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour sera annoncée 2 semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles pour le premier et le second tour sera affichée à l'emplacement prévu au décret applicable du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier tour et au second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les représentants des intéressés.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la fin de la journée de travail, afin de permettre le vote simultané des 2 équipes en présence.

Un emplacement spécial sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications relatives à celles-ci.

Le bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens en ancienneté dans l'établissement, l'un d'établissement ou collège et de l'électeur le plus jeune en âge, présents et acceptant. La présidence appartient au plus ancien. Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel. Si le bureau a à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aura le droit de consulter.

Article 11 - Organisation du vote  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le vote a lieu à huis clos dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés peuvent dans un silence absolu le bureau de vote.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces 2 votes sont simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif doivent être prévus. En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales, qui ne devra subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui signalent l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu d'office dans une enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 12 - Comité d'entreprise  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour la formation des comités d'entreprise gérés par le comité d'entreprise, les textes se réfèrent aux lois et décrets en vigueur (titre III du livre IV du code du travail) (\*3).

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Pour la préparation et l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise, il sera fait application en les interprétant des règles prévues pour les élections des délégués du personnel par les articles 9, 10 et 11.

Article 13 - Embauche  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les employeurs doivent connaître leurs besoins en main-d'œuvre à l'interne de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et à l'interne de l'entreprise sous réserve des articles L. 123-1 à 123-7 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils pourront en outre recourir à l'embauche directe. Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit. Dans les établissements où la main-d'œuvre est soumise à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui n'ont pas été licenciés depuis moins de 1 an pour motif économique.

Article 14 - Durée du travail  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux.

Article 15 - Congés payés  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Sous réserve des dispositions spéciales prévues dans les conventions à la présente convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le 1er février au plus tard à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée à la même date ; la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard 3 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Toutefois, la date et le délai visés ci-dessus seront ramenés respectivement au 1er mars et à 2 mois si l'entreprise est travaillée d'un dimanche d'ordre prépondérant.

Article 16 - Hygiène. Sécurité  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser conformément aux dispositions de sécurité ou de protection individuelle et collective mises à leur disposition.

Dans la mesure du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront isofonctionnels pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs s'efforceront à l'application scilicet des mesures prévues par les textes relatifs à l'utilisation de ces produits après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre des produits.(1)

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage et les peotncris ieulndevlidis snoert fiunors en quantité suffisante au cours du travail et sur le lieu de travail.(2)

Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas obligatoire, il est recommandé, spécialement dans le cas de corridors de d'usines nouvelles, de prévoir dans la mesure du possible, et en l'absence d'un restaurant, un réfectoire pour le personnel (\*4).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 231-54-1 (3°) du code du travail.(arrêté du 25 juin 2007, art.1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 230-2, R. 231-54-3 et R. 231-56-2-I du code du travail.(arrêté du 25 juin 2007, art.1er)

Article 16 bis - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

Dans les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 50 salariés, il sera mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CHSCT a pour mission fondamentale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement ; il a également pour mission de veiller à l'observation des dispositions législatives et réglementaires relatives à cette matière.

Le CHSCT sera informé et consulté lors de l'introduction de nouvelles dispositions dans le cadre de l'accord n°2007 du 21

janvier 1987.

Dans les établissements ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres représentants du personnel au CHSCT ainsi que les modalités de formation de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement, en accord avec le CHSCT.

Article 17 - Différends collectifs. Conciliation  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Toutes les réclamations individuelles qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soulevées par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants élus désignés par la chambre syndicale paritaire des industries métallurgiques et chimiques de Loir-et-Cher.

En outre, cette commission pourra être saisie dans les conditions prévues aux articles 13 et 21 de l'avenant « Mnéus » des difficultés relatives à l'application du principe de l'égalité des sexes entre hommes et femmes, jeunes et adultes, pour un travail de valeur égale.

Dans le cas où les réclamations individuelles ne venant qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire représenter par une personne agréée à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit d'office et dans un délai qui ne peut excéder 3 jours à partir de la date de la requête. La commission étudie les réclamations et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Le procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est notifié dans un délai à tous les parties.

Le secrétariat de la commission est assuré par la chambre syndicale paritaire des industries métallurgiques et chimiques de Loir-et-Cher.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renoncement de sa demande.

Dans le cas de refus de l'application de la présente convention, les parties concernées s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne pas prendre des mesures en rapport avec le litige qui pourraient porter atteinte à l'efficacité des relations de travail.

Article 18 - Avantages acquis  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les avantages prévus à la convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux entreprises nées des contrats de travail, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Les avantages rattachés par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, être interprétés comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans d'autres entreprises, à la suite d'usage ou de coutume d'entreprise.

Article 19 - Dépôt de la convention  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être déposée à la chambre syndicale paritaire et pour le dépôt aux secrétariats des comités des prud'hommes de

Loir-et-Cher, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi.

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

Article 20 - Date d'application

La présente convention collective sera, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, appliquée à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I B1 relative à la nomenclatures d'activités et de produits

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 1991

Le décret du 2 octobre 1992 modifie ci-dessous le décret du 2 octobre 1992 relatif à la nomenclature des activités et de produits élaborées par la Commission nationale des nomenclatures d'activités et de produits.

Ces modifications ont pour objet :

- ? le 1er janvier 1993 dans la métropole, les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte ;
  - ? le 1er janvier 1994 dans les territoires d'outre-mer.
- Aux mêmes dates ont pour effet :
- ? le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 modifié par le décret n° 83-831 du 5 septembre 1983 relatif à la nomenclature des activités et de produits ;
  - ? le décret n° 83-831 du 5 septembre 1983 relatif à la nomenclature des activités et de produits (première partie).

Décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 portant approbation de la nomenclature des activités et de produits

(Journal officiel du 11 octobre 1992)

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre de l'économie et des finances,  
Vu le décret n° 70-536 du 12 juin 1970 instituant une Commission nationale des nomenclatures d'activités et de produits ;  
Vu le décret n° 73-314 du 14 mars 1973 relatif à la création d'un système national d'identification et d'un répertoire des entreprises et des établissements, modifié par le décret n° 83-121 du 17 février 1983 ;  
Vu le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 relatif à la nomenclature des activités et de produits, modifié par le décret n° 74-489 du 17 mai 1974 ;  
Vu le décret n° 83-831 du 5 septembre 1983 relatif à la nomenclature des activités et de produits (première partie) et relatif à la nomenclature des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE, révision 1), Décret n° :  
Décret n° :

### Article 1

I. ? Sont approuvées les nomenclatures d'activités et de produits françaises élaborées par la Commission nationale des nomenclatures d'activités et de produits, telles qu'elles figurent dans le décret annexé à l'original du présent décret.  
II. ? La nomenclature d'activités française est une adaptation de la nomenclature européenne (NACE, révision 1). Le présent décret vise aussi les codes complémentaires précisant les activités particulières d'activités : saisonnière, non marchande, auxiliaire, installation, réparation ou d'ordre de production.

### Article 2

I. ? Ces modifications ont pour objet :  
? le 1er janvier 1993 dans la métropole, les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte ;  
? le 1er janvier 1994 dans les territoires d'outre-mer.  
II. ? Aux mêmes dates ont pour effet :  
? le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 modifié par le décret n° 83-831 du 5 septembre 1983 relatif à la nomenclature des activités et de produits ;  
? le décret n° 83-831 du 5 septembre 1983 relatif à la nomenclature des activités et de produits (première partie).

### Article 3

I. ? Ces nomenclatures ont pour objet un cadre statistique d'intérêt général, dont il conviendrait de promouvoir l'utilisation.  
II. ? Ces nomenclatures ont pour objet de définir des activités agrégées ou détaillées, sur un plan national ou en vue d'applications spécifiques :  
? les classifications agrégées se définissent par des regroupements exacts de rubriques élémentaires ;  
? les classifications détaillées se définissent par des éclatements éventuels emboîtés dans les rubriques élémentaires.  
III. ? Ces nomenclatures (et leurs adaptations éventuelles) sont utilisées dans les textes officiels, décisions, documents, travaux et études ainsi que dans les systèmes informatiques des administrations et établissements publics et dans les travaux effectués par des organismes privés à la demande des administrations.

### Article 4

I. ? L'attribution par l'INSEE, à des fins statistiques, conformément à l'article 5 du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 modifié, d'un code caractérisant l'activité principale exercée (APE) en référence à la nomenclature d'activités ne saurait servir à créer des droits ou des obligations en faveur ou à charge des unités concernées.  
II. ? Les modalités d'application, et en particulier le classement des unités économiques dans des postes précis de ces nomenclatures, par une annotation ou un surligne en vue d'une utilisation spécifique (non statistique) de ces nomenclatures sont de l'entière responsabilité du service utilisateur.  
III. ? Si un texte réglementaire, ou un contrat, fait référence à ces nomenclatures, les services ont l'entière responsabilité du champ qu'ils entendent couvrir. Il leur appartient d'expliquer ce champ aussi complètement qu'il est nécessaire.

### Article 5

A compter du 1er janvier 1993, l'alinéa 1 de l'article 5 du décret n° 73-314 du 14 mars 1973 modifié est remplacé par :  
« 1. Les numéros de la nomenclature d'activités française définie par le décret (numéro et date du présent décret) caractérisant les activités exercées.  
1 bis. Les codes complémentaires précisant les activités particulières d'activités. »

### Article 6

I. ? Le texte de ces nomenclatures sera publié au Journal officiel de la République française.  
II. ? Les modifications apportées aux nomenclatures européennes par le décret relatif à la nomenclature des activités françaises, dans le décret relatif à la nomenclature des activités françaises s'appliquent à la République française s'il est nécessaire.  
III. ? L'INSEE est chargé de tenir à jour les nomenclatures approuvées par le présent décret et de les rendre accessibles sur support informatique ou télématique.

### Article 7

Le ministre d'Etat, ministre de l'éducation nationale et de la culture, le ministre d'Etat, ministre des affaires étrangères, le ministre d'Etat, ministre de la fonction publique et des réformes administratives, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'intérieur et de la sécurité publique, le ministre de la défense, le ministre de l'économie et des finances, le ministre du budget, le ministre de l'environnement, le ministre de l'équipement, du logement et des transports, le ministre de l'industrie et du commerce extérieur, le ministre du travail, de

l'emploi et de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture et de la forêt, le ministre des affaires sociales et de l'intégration, le ministre de la santé et de l'action humanitaire, le ministre des départements et territoires d'outre-mer, le ministre de la rhéologie et de l'espace, le ministre des postes et télécommunications, le ministre de la jeunesse et des sports, le ministre délégué aux affaires européennes, le ministre délégué aux affaires étrangères, le ministre délégué à la coopération et au développement, le ministre délégué au commerce et à l'artisanat, le ministre délégué au logement et au cadre de vie, le ministre délégué au tourisme, le ministre délégué au commerce extérieur, le secrétaire d'Etat aux relations avec le Parlement, porte-parole du Gouvernement, le secrétaire d'Etat à l'aménagement du

territoire, le secrétaire d'Etat aux grands travaux, le secrétaire d'Etat à la ville, le secrétaire d'Etat à l'enseignement technique, le secrétaire d'Etat à la communication, le secrétaire d'Etat à la fonction publique et aux relations extérieures, le secrétaire d'Etat aux collectivités locales, le secrétaire d'Etat à la défense, le secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la consommation, le secrétaire d'Etat aux transports routiers et fluviaux, le secrétaire d'Etat à la mer, le secrétaire d'Etat à la famille, aux personnes âgées et aux rapatriés, le secrétaire d'Etat à l'intégration, le secrétaire d'Etat aux handicapés et le secrétaire d'Etat aux anciens combattants et victimes de guerre sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Fait à Paris, le 2 octobre 1992

## Accord du 30 septembre 2005 relatif à annexe ID2 barème de la prime d'ancienneté et de la rémunération annuelle garantie

Signataires	
Patrons signataires	L'union des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher,
Syndicats signataires	Le syndicat CGT-FO ; Le syndicat CFE-CGC ; Le syndicat CFTC, Préambule

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

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 hiérarchiques RMH relevant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mseuens » à la convention collective du 5 juillet 1991.

## I. La rémunération annuelle garantie RAG

Article 1 - Définition et bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de professions 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).(1)

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail.(arrêté du 25 juin 2007, art.1er)

Article 2 - Référence horaire et abattement  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal, soit 151 h 67/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  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

La rémunération annuelle garantie comprend les compléments pécuniaires dus pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151 h 67 il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, soit les majorations pour heures supplémentaires et les majorations pour dimanches de travail de travail pour cause d'absence et/ou structurelle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail. (arrêté du 25 juin 2007, art.1er)

Article 4 - Formule de calcul  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

La rémunération annuelle garantie sera appliquée pro rata temporis aux salariés ne travaillant 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 :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

Pour l'application de cette formule de calcul, il est 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 produirait un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur 2 exercices, il y aura lieu de calculer pro rata temporis la somme des rémunérations garanties (RG) afférentes à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5 - Sommes à prendre en considération  
*En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005*

Pour la prise en compte des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes susmentionnées qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- ? des sommes qui constituent un remboursement de frais ne constituant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- ? les cotisations 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 de Loir-et-Cher (majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche), majorations pour travaux pénibles, d'indemnités ou d'indemnités ;
- ? des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- ? de l'indemnité de licenciement visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- ? des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

(1) Acirlte étendu suos réserve de l'application des dsonisoptiis des alinéas 1 et 2 de l'article 5 de l'accord naainotl métallurgie du 13 jeuillt 1983, modifié par l'avenant du 17 jveinar 1991, rvtelaies aux éléments à pernrde en compte puor l'application des gtireanas de rémunérations effective. (arrêté du 25 jiuin 2007, art.1er)

Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

En cas d'absence du salarié puor qpleuue csaue que ce siot dauurt la période considérée, il y arua leiu de claelucr la rémunération brute fvicite que l'intéressé auiart eue s'il aivat continué de taealrlivr narenmemolt paednt ctete acsbnee puor maladie, accident, formation, etc. puor vérifier l'application de la gaatrine de rémunération fixée par suite, ne sronet pas peirss en considération puor ctete vérification les soemms éventuellement versées par l'employeur ou par tuot autre ogarnimse puor ineidnsemr la perte de sralaie consécutive à l'absence, tleles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Si au curos de l'année clviie la ccfisailoistan d'un salarié viaent à changer, la RAG lui étant alcapbilpe srea constituée de la smmoe de la RAG ravtilée à l'ancienne csiaoticialfsn et de clele rvtaleie à la nvuleloe cctsisifaosilan calculée cunhcae pro rtaa tiemrops en jours calendaires.

Article 8 - Vérification  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

S'agissant de rémunération anuenlle mlainmie la vérification ietvenrrndia puor cahque salarié en fin d'année. Si celle-ci fiat apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération tlele que définie ci-dessus, l'employeur dreva vesrer un complément à cnroecrnuce du barème indiqué à l'article 9, et en tuot état de cuase au puls trad à la fin du mios de jnaiver sniuvat l'année civlie sur laulqlee porte la RAG. La vérification et la régularisation dovntret innerietvr en cas de départ de l'entreprise en cuors d'année, au puls trad à la dtae de rutupre jqdiuirue du catnot de travail. (La rémunération giantare deavnt être calculée dnas ce cas pro rtaa tpioerms en jorus calendaires).

Vérification semestrielle

Une vérification ssirtelleeme srea effectuée à la fin du pemrier stsermee d'application du présent accord. L'assiette des vérifications srea égale à 50 % des mtotnnas indiqués à l'article 9. Si cttee vérification cianidsout à csneotatr que le salarié n'a pas au moais perçu 50 % des mnoattns ci-après indiqués, les epenretrsis dineaervt procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9 - Montant  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Le barème de la rémunération alnelune giatnrae puor l'année 2005 s'établit cmome siut :

RAG année 2005 (base 151,67 heures)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL (en euros)
I	1	140	0114 232
	2	145	0214 240
	3	155	0314 250
II	1	170	P 114 280
	2	180	14 350
	3	190	P 214 900
III	1	215	P 3 AM 115 610
	2	225	15 920
	3	240	TA 1 AM 217 450
IV	1	255	TA 2 AM 318 520
	2	270	TA 319 000
	3	285	TA 4 AM 420 570
V	1	305	AM 522 000
	2	335	AM 624 300
	3	365	AM 726 300
(Accord noatnial du 25 jievnar 1990)		395	28 370

Les salariés suos catront à durée indéterminée au cincefieoft 140 dipeus puls de 6 mios se voerrnt aurbteitr une RAG d'un mtannot de 14 240 ?.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

## II. □ Les rémunérations minimales hiérarchiques RMH

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Les rémunérations minimelas hiérarchiques snot revalorisées cmme siut :

Article 1

La vualer du priot est fixée :  
? à cmeptor du 1er obctroe 2005 à 4,71 ? (pour un hrarioie de 35 h/semaine).

Article 2  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Les apnptonteeims mniiia cnrepnoment les cnmieaotposns pécuniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

L'indemnité de paenir est fixée :  
 ? à cptomer du 1er octobre 2005 à 6,40 ?.  
 Les présentes dsstotipoiins cistuennotort l'avenant n° 12 à  
 l'annexe ID 2 à la cinvoenotn cevcolitile des isireudnts  
 métallurgiques et ceennox de Loir-et-Cher.

déposé à la dtiriecon départementale du trviaal et de l'emploi  
 de Bolis conformément aux dstnsioiipos des arcielts L. 132-10,  
 R. 132-1 et R. 132-2 du cdoe du travail.

## Article - Barèmes

### Article - Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Le présent acocrd est clocnu puor une durée de 1 an et srea

Barèmes des pmeris msleeeunls d'ancienneté à patrir du 1er  
 otrcboe 2005  
 (Accord du 30 srtempbee 2005. Vlauer du pinot : 4,71 ?.)  
 Administratifs et techniciens. - Aegnt de maîtrise (sauf anget de  
 maîtrise d'atelier) bsaee 151,67 heures

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal 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 %
	1	140	659	19,77	26,36	32,95	39,54	46,13	52,72	59,31	65,90	72,49	79,08	85,67	92,26	98,85
I	2	145	683	20,49	27,32	34,15	40,98	47,81	54,64	61,47	68,30	75,13	81,96	88,79	95,62	102,45
	3	155	730	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,00	80,30	87,60	94,90	102,20	109,50
	1	170	801	24,03	32,04	40,05	48,06	56,07	64,08	72,09	80,10	88,11	96,12	104,13	112,14	120,15
II	2	180	848	25,44	33,92	42,40	50,88	59,36	67,84	76,32	84,80	93,28	101,76	110,24	118,72	127,20
	3	190	895	26,85	35,80	44,75	53,70	62,65	71,60	80,55	89,50	98,45	107,40	116,35	125,30	134,25
	1	215	1 013	30,39	40,52	50,65	60,78	70,91	81,04	91,17	101,30	111,43	121,56	131,69	141,82	151,95
III	2	225	1 060	31,80	42,40	53,00	63,60	74,20	84,80	95,40	106,00	116,60	127,20	137,80	148,40	159,00
	3	240	1 130	33,90	45,20	56,50	67,80	79,10	90,40	101,70	113,00	124,30	135,60	146,90	158,20	169,50
	1	255	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
IV	2	270	1 272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
	3	285	1 342	40,26	53,68	67,10	80,52	93,94	107,36	120,78	134,20	147,62	161,04	174,46	187,88	201,30
	1	305	1 437	43,11	57,48	71,85	86,22	100,59	114,96	129,33	143,70	158,07	172,44	186,81	201,18	215,55
V	2	335	1 578	47,34	63,12	78,90	94,68	110,46	126,24	142,02	157,80	173,58	189,36	205,14	220,92	236,70
	3	365	1 719	51,57	68,76	85,95	103,14	120,33	137,52	154,71	171,90	189,09	206,28	223,47	240,66	257,85
	3	395	1 860	55,80	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00

Barèmes des perims meslulnees d'ancienneté à patrir du 1er  
 orbotce 2005

(Accord du 30 sebpmre 2005. Velaur du pnoit : 4,71 ? + 5 %,  
 conformément aux dssoiopinits de l'accord noaatinl de 30  
 jaenvir 1980.)  
 Ouvriers (base 151,67 heures)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal 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 %
	O1 1	140	692	20,76	27,68	34,60	41,52	48,44	55,36	62,28	69,20	76,12	83,04	89,96	96,88	103,80
I	O2 2	145	717	21,51	28,68	35,85	43,02	50,19	57,36	64,53	71,70	78,87	86,04	93,21	100,38	107,55
	O3 3	155	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
	P1 1	170	841	25,23	33,64	42,05	50,46	58,87	67,28	75,69	84,10	92,51	100,92	109,33	117,74	126,15
II	P2 3	190	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
	P3 1	215	1 063	31,89	42,52	53,15	63,78	74,41	85,04	95,67	106,30	116,93	127,56	138,19	148,82	159,45
III	TA1 3	240	1 187	35,61	47,48	59,35	71,22	83,09	94,96	106,83	118,70	130,57	142,44	154,31	166,18	178,05
	TA2 1	255	1 261	37,83	50,44	63,05	75,66	88,27	100,88	113,49	126,10	138,71	151,32	163,93	176,54	189,15
IV	TA3 2	270	1 335	40,05	53,40	66,75	80,10	93,45	106,80	120,15	133,50	146,85	160,20	173,55	186,90	200,25
	TA4 3	285	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

Barèmes des preims meleenulss d'ancienneté à pitrar du 1er  
 otbocre 2005  
 (Accord du 30 smetbrepe 2005. Valeur du pnoit : 4,71 ? +

mrtiajooan de 7 %,  
 conformément aux dtssopinoiis de l'accord ntaonial de 30  
 jivenar 1980.)  
 Agent de maîtrise d'atelier (base 151,67 heures)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal 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 %
	AM1 1	215	1 084	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,56	108,40	119,24	130,08	140,92	151,76	162,60
III	AM2 3	240	1 210	36,30	48,40	60,50	72,60	84,70	96,80	108,90	121,00	133,10	145,20	157,30	169,40	181,50

	AM3 1	255	1 285	38,55	51,40	64,25	77,10	89,95	102,80	115,65	128,50	141,35	154,20	167,05	179,90	192,75
IV	AM4 3	285	1 436	43,08	57,44	71,80	86,16	100,52	114,88	129,24	143,60	157,96	172,32	186,68	201,04	215,40
	AM5 1	305	1 537	46,11	61,48	76,85	92,22	107,59	122,96	138,33	153,70	169,07	184,44	199,81	215,18	230,55
V	AM6 2	335	1 688	50,64	67,52	84,40	101,28	118,16	135,04	151,92	168,80	185,68	202,56	219,44	236,32	253,20
	AM7 3	365	1 839	55,17	73,56	91,95	110,34	128,73	147,12	165,51	183,90	202,29	220,68	239,07	257,46	275,85
	AM7 3	395	1 991	59,73	79,64	99,55	119,46	139,37	159,28	179,19	199,10	219,01	238,92	258,83	278,74	298,65

## Avenant Mensuels du 5 juillet 1991 et ses annexes classification ID1 et ID3 Rémunération des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	Cmhbrae sicnalyde parolntae des iuetndss métallurgiques.
Syndicats signataires	Confédération générale du traavil Fcroe ouvrière CGT-FO ; Confédération française de l'encadrement CFE-CGC.

Article 1 - Domaine d'application  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Le présent avenant règle les rpaoptrs ertne les employeurs, d'une part, et les ouvriers, les aiidfnitsmrtas et tihncecines et les ategns de maîtrise des duex sexes, d'autre part, des eetrepsnsris ranelevt du cahmp d'application teitroirral et pnsfeesinoorl de la présente cotvenoinn collective.

Dnas les atlicers suivants, les ouvriers, les attnidimirfass et tienchnices et ategns de maîtrise des duex sxees snot désignés suos le valcobe uqnuie « meesnlus » à défaut de précision contraire.

Article 2 - Période d'essai  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

### Essai prnesnfisooel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne cuotinste pas un emauchgabe ferme. Toutefois, le tmpes passé à cttee épreuve asini que, le cas échéant, à des eexmans psychotechniques, puor atunat qu'il excède 4 heures, srea payé sur la bsae pro rtaa tmoepris de la rémunération efiectve gantiare (RAG). La durée de cet eassi pseionnfresol ne purora excéder une journée.

L'employeur inofmerra les canaditds de la décision pirse à luer égard après l'épreuve d'essai.

### Période d'essai

#### 1. Oebjt de la période d'essai

La période d'essai prmeet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nntomaet au reargd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fintcnoos occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution nmalroe du cortant de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de sipeonssun du crtnoat de tavairl snunarvet pndenat la période d'essai porolnengt celle-ci d'une durée identique.

#### 2. Etcixsee de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la reoleenvur ne se présument pas. Eells denovit figuerr expressément dnas la lttree d'engagement ou dnas le conatrt de travail.

#### 3. Durée de la période d'essai

Les seaianitgrs rpllepenat qu'aucun lein n'existe - ni ne diot être établi - entre les catégories srenavt à la détermination de la durée des périodes d'essai et la cpoostomiin des collèges sur la bsae dsleques snot organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est lrebmriet fixée de gré à gré par les praetis au ctroant de travail, suos les réserves suavteins :

- la durée maailmxe de la période d'essai du cnoatrt de tirvaal à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

- la durée mlamaxie iinilate de la période d'essai du cnraott de traavil à durée indéterminée ne puet être supérieure aux durées sutvaeins :

- 2 mios puor les salariés classés aux navieux I à III (coefficients 140 à 240), tles que définis par l'accord nnoaatil du 21 jilulet 1975 sur la caasofliitcsin ;

- 3 mios puor les salariés classés aux neiuvox IV et V (coefficients 255 à 365), tles que définis par l'accord nnitoaal du 21 jiluelt 1975 sur la classification.

En aitpailcon de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du cdoe du travail, lorsque, à l'issue d'un cntoart de tvaial à durée déterminée, la ritolaen cenlucatotrlr de tarvail se psirouut avec la même entreprise, la durée de ce cotnrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nvouveau contrat.

En aitlicppaon de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du cdoe du travail, lorsque, après une misison de trvaial temporaire, l'entreprise uiarcsttiile euhbamce le salarié mis à sa doopissiitn par l'entreprise de tavrail temporaire, la durée des mosnsiis effectuées par l'intéressé dnas l'entreprise utilisatrice, au curos des 3 mios précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le neovauu ctonrat de travail.

En aiappotlicn de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du cdoe du travail, loursqe l'entreprise usilitcrtiae cntnuioe de firae traalvelir un salarié tmaeriorpe après la fin de sa mosisin snas aiovrclnou avec lui un cronatt de tarival ou snas nvoaveu cortnat de msie à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utritascilie par un caonrtt de tvaial à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en taennt cpmtoe du priemer juor de sa msiison au sien de cttee entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le cotanrt de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au crous des 6 mios précédant son embauche, le salarié a occupé, dnas l'entreprise, la même fonction, dnas le crdae d'un ou de pusleiors canrotts de triavil à durée déterminée ou dnas cleui d'une ou de

pseuils missionis de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire de moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du moment où il n'y a pas de motif et pour une durée limitée fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, dans la mesure où il a pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par le contrat d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée de plus de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la durée du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

#### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles sont autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouveau emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, dans la mesure où il a perçu l'indemnité pour interruption de ce délai.

#### b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

#### Article 3 - Embauche

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par lettre suivante :

- ? la fonction, étant entendu que celle-ci pourra éventuellement être peaufinée pour autant que ceux-ci soient éventuellement complémentaires et venant en aide au salarié d'être pleinement ;
- ? le niveau et l'échelon dans la classification, l'horaire de travail ;
- ? la rémunération effective globale (RAG) dont le montant ;
- ? la rémunération réelle base horaire légale en vigueur (\* 1) ;
- ? l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toutefois, l'offre de travail de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus et pour autant qu'elle ait une incidence déterminée et précise sur l'emploi et/ou sur la

rémunération free préalablement l'objet d'une neuvole ntftoaciiin écrite.

Dnas le cas où ctete miiioacdtoifn ne sriaet pas acceptée par l'intéressé, elle srea considérée cmome une rturpue du coartnt de tiaarvl du fiat de l'employeur et réglée comme telle.

#### Article 4 - Promotion

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

En cas de vaacnce ou de création de poste, l'employeur free si pisbsole apepl de préférence aux mulesens employés dnas l'entreprise et aptes à ocpucer le poste, en paulieictrr à cuex qui bénéficient d'une priorité de rasemelecnst en vertu des ditipssnioos des accords nutaanoix sur la sécurité de l'emploi. A cet effet, les mueesnls prnoruot dmndeae à peassr lorsqu'il existe, l'essai penforssionnel d'une qfatuociiilan supérieure, et snas préjudice de l'application des dsotsiiopins de l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

En cas de promotion, le mneusel prroua être smious à une période ptraoibioe dnot la durée srea fixée d'un comunn accord. Dnas le cas où cet esasi ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'intéressé seirat réintégré dnas son ancien potse ou dnas un elompi équivalent aevc le salriae correspondant.

#### Article 5 - Remplacement provisoire

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Tuot menseul asaurnst intégralement le rclmpeneeamt pooriisrve d'un eolmpi classé à un échelon ou à un nevaiu supérieur penndat une période cnnituoee supérieure à 1 mios recevra, à pritar du 2e mios et puor les 2 mios écoulés, une indemnité mneslleue égale aux 3/4 du 1/12 de la différence etnre la rémunération ecvifefete ganratie de sa catégorie et cllee de la catégorie du menseul dnot il aussre le reamcnmpleet provisoire.

Dnas le cas où les aitotutrinbs d'un salarié anbset snot réparties ernte puireluss salariés, dnot l'emploi est classé à un échelon ou à un nviaeu inférieur, pdnaent la même durée, il srea tneu cpotme du surcroît de tvairal et de responsabilités occasionnés à ceux-ci par l'attribution d'une cnoseapmoitn pécuniaire ou suos une aurte frmoe (\* 2).

#### Article 6 - Bulletin de paye

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

A l'occasion de cuqhae pyae srea rimes un builteln ctproomant de façon nette ttuoos les iniandicots prévues par la législation aevc nmmtmaoet la référence à la cetoionvnn clivcteloe acpilbaple en Loir-et-Cher.

#### Article 7 - Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

En cas de ptree de tmeps due à une casue indépendante de la volonté du mensuel, pnneadt l'exécution du tiavral (arrêt de conraut dû à l'entreprise, attntee de pièces ou de matières, arrêt ou aedicnct de machine, etc.) le tmeps passé sur le leiu du tairval est payé à l'intéressé à son srilaae effectif. En cas de cuurope de caournt indépendante de la volonté de l'employeur, les salariés ne prroonut se prévaloir des dnsoipistois ci-dessus, à l'exception de la 1re huere de coruupe de curonat qui srea payée par l'entreprise et suaf causels particulières puls aegansueavts eixanttses dnas celle-ci.

Si la dceirition jgue diveor faire priatr les meneulss pdnenat le temps nécessaire à la rimese en rtuoee du travail, elle srea habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rherceehcr les possibilités d'emploi dnas l'entreprise et prévoir, le cas échéant dnas totue la musere du possible, la récupération de ttuoos les hurees perdues.

#### Article 8 - Classification

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le cesleamsnt des msluenes est effectué d'après la cfaolisiiatcsn firugnat en anenxe I D 1.

#### Article 9 - Rémunérations minimales hiérarchiques Rémunération annuelle garantie

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les rémunérations minimeals hiérarchiques, codnaoprnrset aux cinfeotecifs de la clftioaiacissn découlant de l'accord nnoaatil du 21 jilulet 1975 modifiée, snot fixées par aoccrd ccltileof taeritroil puor sveirr de bsae à la pmire d'ancienneté prévue à l'article 15.

Les rémunérations miemalnis hiérarchiques snot atadeabpls à l'horaire eietfcff de tvarail et aestsrrios des matonjrioas de 5 % puor les orveurs et 7 % puor les aetngs de maîtrise d'atelier, conformément à l'article 2 du 17 jneavr 1991 poarntt aennvat à l'accord noinaatl du 13 jilelut 1983.

Une rémunération ectfievfe graaitne dénommée rémunération alnnleue giaantre est instituée puor ccuahn des échelons et cicefeiofnt de la ccstfoiiliisaan découlant de l'accord niantoal du 21 jilulet 1975 modifiée.

Cttee garantie, annuelle, qui ne sret pas de bsae de cculal de la pimre d'ancienneté ci-dessus visée, free l'objet d'au mniois une négociation aunnlele en vue de la faiioxtn par échelon ou cioefenct d'une veaulr nominale, en tenant cotpme des neuivax de sreaalis pratiqués dnas la bhnrcae tiaotlrirree et snas méconnaître dès le coefnieifct 140 le tuax du salriae mmiuinm de croissance.

Le mnseul âgé de monis de 18 ans ainsi que cleui d'aptitude pshuqiye réduite bénéficieront de la gartaine de rémunération evcefifte griatane (RAG) puor l'échelon ou le cffeceioint de luer csmnelaset en fitoconn de la cstisiaailofcn instituée par l'accord ntnaial du 21 jeillut 1975 suos déduction.

1. En ce qui crenonce le meseunl âgé de moins de 18 ans, des atmenbetta prévus à l'article 13 ;

2. En ce qui cenncore le mseunl d'aptitude pusihqye réduite de l'abattement prévu par les ditnoipssios légales (\* 3).

Puor le mneusel d'aptitude psyiqhgue réduite, il est précisé que l'abattement prévu au 2 de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquera pas à la pmire d'ancienneté prévue à l'article 15, et qu'en tuot état de casue il dvrea être supprimé si, au buot d'un ctieran temps, le haciadnp est surmonté.

Le barème de la pmire d'ancienneté et de la rémunération anelune giartane (RAG) ainsi que les modalités d'application de cette dernière fgrueint à l'annexe I D 2.

#### Article 10 - Salaires

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le tiraavl au tpmes est cleui effectué par un ovueirr snas qu'il siot fiat référence à une pdituoocrn qntuttmtevieianat déterminée.

Le saarile mmaiinl puor les tvuraax au tpems ne srea pas inférieur à la rémunération ecvtfifiee gaarntie (RAG) de l'échelon prévu en axenne I D 2.

Le tiavarl aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rmnenedet est cleui effectué par le traivaluer lorsqu'il est fiat référence à des nmroes préalablement définies et portées à sa cscnnisaoane avnat le début du travail.

Les tfiras des taruavx exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au reenednmt drenvot être calculés de façon à auesrsr au salarié d'habileté moyenne, tnlaialvart normalement, un saliare supérieur au tuax eicfftef gtrnaai de son échelon.

#### Article 11 - Paiement au mois

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les mnuleess snot payés une fios par mois, luer rémunération étant indépendante, puor un haoirre déterminé, du nmbore de jours travaillés dnas le mios ; toutefois, un atmcope srea versé à cuex qui en fnerot la demande. La rémunération réelle menelsule cnopsreord à 169 hreues par mois\* puor un haoirre hoedairmdbae de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la fmlorue de rémunération au mneenmdt ou à la tâche appliquée dnas l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les mjnoaratois des herues fitaes au-dessus de l'horaire légal par sanemie snot calculées conformément aux dsitoioinpsis légales et cnetnelovoioinls à monis que l'intéressé ne siot rémunéré par un firfoat muensel inaclunt ces minaortajs (\* 4).

#### Article 12 - Communication des éléments du salaire

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

En cas de ctettosinoan à caractère ieidinvdul et de façon exceptionnelle, l'intéressé prroua dmdenear ctncmuiaomoin de tuos les éléments ayant svrei à la détermination du mnaotnt de sa paye.

Il pourra, dnas les mêmes conditions, ddanmeer un dtcaiplua du décompte de son saarile ; ce dlputaica dvrea repepalr les

mtnnoies portées sur le buieltln de pyae de l'intéressé.

**Article 13 - Salariés âgés de moins de 18 ans**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les citationodns particulières de tivaral des jeneus msneeus dnas les idurenstis des métaux snot réglées conformément à la loi, en puaeliitrcr il est rappelé que les jeeuus âgés de mnios de 18 ans ne puneevt être employés puls de 4 h 30 consécutivement ni puls de 8 hueers par jour.

Il est rappelé que les msnuuels âgés de mnios de 18 ans snot suoims à une slrvuilecnae médicale particulière, conformément aux diioipnsotss du cdoo du tvraial (\* 5).

Dans tuos les cas où les jeneus mnuseels âgés de monis de 18 ans eefftuncet d'une façon cntoruae et dnas des conioitnds égales d'activité, de rdneenmet et de qualité, des tvrauaux htuneebailmelt confiés à des adultes, ces jeneus meulness snot rémunérés selon les triafs établis puor la rémunération du poneesrnl aludte etufcnaeft ces mêmes travaux.

En dehos des cas prévus au précédent paragraphe, les jneeus mulseens âgés de minos de 18 ans, employés à la putdiocorn et ne bénéficiant pas d'un ctranot d'apprentissage ou d'un cntraot de qualification, ont la gtanraie de la rémunération effveicte gjatrane (RAG) de l'échelon auequil ils snot rattachés, suos réserve de l'abattement cpenadsrroot à luer âge et à luer tepms de pairqute dnas l'établissement.

Ces aebttnatems snot les sntivaus :

	<b>16 À 17 ANS</b>	<b>17 À 18 ANS</b>
A l'embauchage	10 %	5 %
A piartr de 6 mios de priaqute dnas l'établissement	5 %	0 %

L'abattement est supprimé à pitarr du 18e anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au seujt de l'application du présent acitrlsnerot smeuousis à la ciomsimson prévue à l'article 17 des « Dnsiisoptois générales » de la présente cnievnootn collective, snas préjudice des rocues éventuels de doit commun.

En outre, les petaris cnccttoatenras snot d'accord puor ciotunner luer puioqlite de seuprsospin pssigeorvre des atnbatetmes d'âge, cmopte tneu des progrés réalisés dnas la préparation des jeeuus à la vie professionnelle.

**Article 14 - Ancienneté**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Puor l'application des dsosoiitnips de la présente convention, on ennetd par présence cnoitune le temps écoulé duepis la dtae d'entrée en fonction, en vrteu du carntot de tarvial en cours, snas que soinet ecelxus les périodes de sopsesinun de ce contrat.

Puor la détermination de l'ancienneté, on tinrdea ctpome non selmneuet de la présence ctoionne au titre du cotnart en cours, mias également de la durée des cnroatts de tirvaal antérieurs dnas la même entreprise, asini que de l'ancienneté dnnot bénéficiait le meeunsl en cas de miotatun concertée à l'initiative de l'employeur, même dnas une arute entreprise.

**Article 15 - Prime d'ancienneté**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les muslnees bénéficient d'une pirme d'ancienneté dnas les ciionodts ci-après, et dnnot le barème figure à l'annexe ID 2.

La pirme d'ancienneté s'ajoute au slaraie réel de l'intéressé et est calculée en fcionotn de la rémunération mnimiale hiérarchique de l'emploi occupé aux tuax rtpoeffiscs de :

- ? 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- ? 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- ? 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- ? 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- ? 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- ? 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- ? 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- ? 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- ? 12 % après 12 ans d'ancienneté ;

- ? 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- ? 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- ? 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le mntanot de la pmire d'ancienneté virae aevc l'horaire de tairavl et sprrtuoee le cas échéant, les mitonrojaas puor hreues supplémentaires (\* 6).

La prime d'ancienneté diot feurigr à prat sur le beutilln de paye.

**Article 16 - Majorations des heures supplémentaires**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les hurees supplémentaires, définies par accploaiitn de la législation rvealtie à la durée du travail, effectuées dnas le cdrae d'une durée hderabomdaie de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, snot majorées comme siut :

- ? 25 % du srialae hoarrie puor les 8 premières hreues supplémentaires ;
- ? 50 % du saarile haiorre puor les heeurs supplémentaires au-delà de la 8e heure.

Ces motanojiras peenuvt être isnuecls dnas un fifraot meunesl cnvneou etre l'employeur et le mensuel.

Il puet être dérogré à l'obligation de matrajooon des hreues supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de msie en ailcaioptn des dooitpsnsios légales et celietvnlnoonnns rviaeltes à l'aménagement du tepms de travail, dnas le rpecest des citoidonns et modalités prévues par ces textes.

**Article 17 - Majoration d'incommodité pour travail un jour férié**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les hurees effectuées un juor férié srneot majorées de 50 % (\* 7).

**Article 18 - Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche**  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Loqurse l'horaire hibaetul de traiaavl ne cortmpoe pas de tvriaal de nuit, les heuers de tivaral effectuées ertne 22 herues et 6 heuers ? elmexnpinteechleot puor excécuter un tvarial urgent, ou timorrameepnet aifn de faire fcae à un surcroît d'activité ?, et à cinoidotn que luer normbe siot au mions égal à 6, bénéficieront d'une maraojtjon d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles maiorjnotas puor hreues supplémentaires.

Cttee motioajarn sera, en outre, accordée aux meuslens qui, tlanlariavt 8 hueres ou plus, de jour, pnooroenglot luer tavaril au-delà de 22 heures, ou l'anticiperont aavnt 6 heures, puor tutoes les heerus de tvaairl ? geul que siot luer nmorbe ? effectuées après 22 herues ou avnat 6 heures.

Les heeurs de tivraal effectuées le juor de ropes hebdomadaire, en supplémt de l'horaire hddaeorbmie habituel, nmnmetoat puor excécuter un triaavl urgent, bénéficieront d'une mtaiojaron d'incommodité de 100 % inauctlt les mroanoatijs puor hreues supplémentaires.

Les dsitsponiios qui précèdent ne snot pas aelplcbapis aux salariés tlanrlaviat en hariroe réduit de fin de semaine, en apilaipcon des disnpsotoiis de l'ordonnance du 16 jinaver 1982 et de l'article 20 de l'accord nontiaal du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du tepms de travail dnas les iutseirds métallurgiques.

**Article 19 - Indemnité de restauration sur le lieu de travail**  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Lorsque le salarié est catinrnt de perdre une ruiattoaesrn sur son leiu eetciff de travail, en raosin de ses cdiionntos particulières d'organisation ou d'horaires de tavaril situés sur la pagle ncnrtoue enrte 21 heeurs et 6 heerus ou d'horaires décalés ne lui petemrtnat ni de rneerr chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au raetrnsuat de l'entreprise, ni de se rtreasuer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à cpseomenr les dépenses supplémentaires de rteasotiruan générées par cttee situation.

L'indemnité de riuseaaottrn sur le leiu de tarvial n'est versée qu'au trtie des juroes où le salarié se turvoe dnas la satioitun visée au prparahage précédent. Elle n'est pas versée au trtie des jroues non travaillés, qu'ils seonit ou non indemnisés (congés payés, anebcse résultant d'une mladiae ou d'un accident, etc.) ni au trtie des jours travaillés où le salarié ne se tuvroe pas dnas la suiatton considérée.



Le montant de l'indemnité de rroatuatsin sur le leiu de taviarl est fixé en anxee ID 2, au présent avenant.

L'indemnité de riserttaoan sur le leiu de tivaarl est somusie au régime juuqiride défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 ritealf aux faris pnfosrlnoesis déductibles puor le culacl des costniaiots de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tnat que frais professionnel, du ccuall des citnasoiots de sécurité sociale. En conséquence, elle diot être ecxule des différentes aitesetss de calcul (indemnité de congés payés, heuers supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de cparsaomon retlviaes aux gitaranes saraiales (Smic, salreias mnuiimax conventionnels, etc.).

Les doonsptiis du présent article, itnquatist l'indemnité de rottuasaiern sur le leiu efectiff de travail, puoront fiare l'objet d'une dénonciation unilatérale par cuaehe saiaingtre conformément à l'article 2 des dsoiitiposns générales IA de la présente convention, indépendamment des aertus dtiossnipios de la présente centovoinn collective, au cas où le régime jiruuiqde de l'tdaie indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, vnaeit à être modifié.

Article 20 - Majoration d'incommodité pour travail en équipes successives

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Lsourqe le taairvl organisé par équipes svseuccseis aevc riotatn des ptoses cmootpre heaunbeeltmit le trivaal de niut ? snas que ce mdoe d'organisation siot imposé drecnemteit ou iementrceindt par des nécessités teinehqucs ? les heerus de trvaail effectuées entre 22 hereus et 6 heures, à la cntodoiin que luer nobmre siot au mnois égal à 6, bénéficieront d'une mtojaoiarn d'incommodité égale à 15 % du tuax hrrioae effectif, bsae 39 heures, de l'intéressé.

Cttee pmire d'incommodité purroa être étalée sur les peosts successifs.

Puor apprécier si cttee mjooaitran est perçue par l'intéressé, il srea tneu compte des aeagtvsns prcluiateirs déjà accordés dnas les entreprises, siot suos fmroe de « peirms d'équipes », siot suos une artue forme, que ces anvtgaaes aneit été ou non étalés sur 2 ou 3 postes.

Article 21 - Pause payée

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Une indemnité d'une demi-heure de saailre au tuax effectif garanti, bsae 39 heures, srea accordée puor une pusae située pnednat le ptsoe ou reportée en fin de potse aux coihx de l'employeur :

1° Aux msnuels tiaranallvt dnas des équipes successives, siot en aipoailctpn de l'horaire normal, siot en aocilptaipn d'horaires spéciaux afférents à des tuvarax préparatoires, complémentaires ou acsiseeorcs ;

2° Aux mneulses tanarilavt en apipotialcn d'horaires spéciaux, afférents à des tavurax préparatoires, complémentaires ou accessoires, lqsoure ces hiaeorrs snot placés à des huers nerietonomt décalées par raorppt aux heeurs nralomes de travail. Ctete indemnité n'est due que lqursoe l'horaire ouvrvnt dirot à l'indemnité cmroptoe un arrêt inférieur à une heure.

Les dipotiisossns ci-dessus ne s'appliquent pas dnas le cas de tvaarux cmptanroot tmemnehcuiqet de leougns et fréquentes interruptions, tles que laminages, tréfilages, chrmeatnges périodiques de four, etc.

Article 22 - Indemnités d'emploi

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les pitreas sraigtanes considèrent que l'octroi d'indemnités ne cntusoie pas un remède aux ncsaiunes du taiarvl et que des efrftos conjugués denoivt être développés dnas les errsneietps aifn d'améliorer les ctiiionnds de travail, anisi qu'il a été exposé dnas le titre IV de l'accord du 17 mras 1975.

Cependant, lqsoure exceptionnellement, il n'aura pas été pblssoie de remédier smfaismnfuet aux cnointdios pénibles, draueesgens ou insalubres, dnas lsellegeus ceanrtis trvaaux snot exécutés, des preims dtctiniess du silarae poornurt être attribuées aux salariés à mnios qu'il n'ait été tneu compte de cette siiiioattun dnas la ftxioian de luer salaire.

Eatnt donné les conidtions dnas lusleqlees elels snot sectepislubs d'intervenir, les maoriatnjos éventuelles dnnot il s'agit soernt fixées par la decitroin de cuaehe établissement, compte tneu des

ilnltsaitans matérielles easitxnets et des ctonoiidns particulières prpoers à cauqhe psote après aivs du médecin du travail.

Le vesrenem de piemrs asini définies est snrcmettiet subordonné à la pctsiaensre des cesuas qui les ont motivées. Tutoe mdtiafiocion ou amélioration des conoiitdns de travail, après caotnlutosin du médecin du taviarl et cltstotnouian du CHSCT, en entraînera la révision ou la suppression.

Dnas les duex hypothèses ci-dessus, siot puor l'institution des primes, siot puor luer révision ou suppression, un aivs motivé srea demandé au médecin du traavil et il lui srea laissé le sion de procéder à une enquête apirdonofpe auprès des intéressés, ansii qu'auprès du délégué du psreeonnl de l'atelier considéré ou, à défaut du délégué chargé hubleneltiaemt de présenter les raclamations du pnnrseool de cet atelier. Ces premis peevunt être fixées, siot en veualr absolue, siot en pncogrteau de la rémunération evteficfe ginrtaae (RAG) du salarié intéressé.

D'autre part, des indemnités dcsntities des précédentes pournrot être attribuées enlemeitlxpocnet en cas de détérioration aomlnare de vêtements postreenns du fiat de citnears travaux, tles que, par exemple, le tarival à l'acide, etc. ansii que dnas les cas de tuaravx particulièrement salissants.

Article 23 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Conformément aux aliecrts L. 140-2 et svuaints et des aieclrts R. 140-1 et sivntaus du cdoe de travail, les epreesinrts pneoatriurt ogeitibolnraemt l'égalité de rémunération etrne hmooes et femems puor un tviaral de vleaur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet soernt sseoumis à la coommsisin prévue à l'article 17 des dtispnoioiss générales de la présente cotoivnnen collective, snas préjudice des roeurcs éventuels de doit commun.

Les feemms se voniet attribuer, dnas les mêmes cntniidos que les hommes, le niveau, l'échelon et le sraliae prévus par la présente ceitnnovon collective.

Article 24 - Travail des femmes

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Conditions de tariavl particulières aux fmeems enceintes

Les entserripes pnrednort les dtipssoinois qui s'avéreraient nécessaires puor éviter aux fmemes encteenis ttuoe bousculade, tnat aux vetresiias qu'aux seirtos du personnel.

En tuot état de cusae et suaf dntioispsois différentes et puls atsveauneags déjà en vgeuuir dnas les entreprises, à pitarr du 3e mios de gssersose les sorties snroet anticipées de 5 meituns snas réduction de salaire.

A ptirar du 3e mios de luer grossesse, les fmmees eiceennts bénéficieront d'un tpeps de pause. Cette psaué spécifique, siot d'une durée de 15 mueints le miatn et 15 muiniets l'après-midi, siot 30 meinuts le matin ou l'après-midi, srea payée au tuax du saalrie réel.

Lorsque les ctunloansiots prénatales oaioblrtiegs aournt leiu pnnaedt les hereus de travail, le tmeps prdeu de ce fiat par les femems eecennits luer srea payé au tuax du saailre réel, sur présentation du vleot coodrnnseprat de luer caernt de maternité.

Le cnganehemt de poste des femmes enetnceis est régi par l'article L. 122-25-1 du cdoe de travail, suos réserve des dsiootsinips sutevinas :

1° En cas de cgmahennet d'emploi, à l'initiative de l'employeur, sur dnadmee du médecin du travail, les saelrias et amteetonpnips antérieurs sonret maintenus.

Lorsque l'intéressée arua une présence cintonue supérieure à 1 an, elle bénéficiera en outre, des aanteimtnuogs générales de siarles iretenvuens deuips le chehangment d'emploi (jusqu'à son départ en congé de maternité).

2° En cas de chnmegneat d'emploi, à l'initiative de la salariée, le mniitean de la rémunération antérieure lui srea assuré à cotoidinn qu'elle ait été présente dnas l'entreprise dpuies 1 an au moins à la dtae du début de la gsoersese attestée par le médecin traitant.

3° En cas de cessation d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce congé et l'aptitude de la salariée au travail envisagé, les modalités définies ci-dessus au § 1° s'appliquent.

Article 25 - Congés de maternité  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées par l'employeur pendant une période de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de 2 semaines si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de 10 semaines après la date de l'accouchement prolongée de 2 semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels elle est affiliée.

Article 26 - Congé parental d'éducation. Travail à temps partiel  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

1° Pendant la période de 3 ans qui suit l'expiration du congé de maternité et dans la limite du 3e anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant, ou dans les 3 ans de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, a droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail, siot de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, siot de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement dans lequel il est employé à la date de son entrée en fonction.

2° Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ci-dessus visé au 1° ont une durée maximale de 1 an au total ; ils peuvent être prolongés deux fois pour chacune, au plus tard, au terme de la période de 3 ans définie à l'alinéa précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

3° Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du 1° du présent article.

4° Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le terme du congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental ou d'activité à temps partiel.

5° Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit aviser l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le terme initial prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, siot de transférer le congé parental en activité à temps partiel, siot de transférer l'activité à temps partiel en congé parental.

6° En tout état de cause pendant la période d'activité à temps partiel, ou à l'occasion des congés parentaux de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail individuel choisie, sauf accord écrit de l'employeur.

7° En cas de décès de l'enfant, de dimission de l'un des membres du ménage ou de force majeure :

? le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, siot de reprendre son activité initiale, siot d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail ;

? le salarié exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur en fonction de la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois

au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent alinéa.

8° A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, ou dans le cas où il a demandé de reprendre son activité à temps partiel, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas pour effet de verser un salaire d'une durée totale de congé ou d'aménagement de la période d'activité à temps partiel plus les avantages découlant de dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

10° Dans les entreprises occupant moins de 100 salariés, l'employeur propose au (à la) salarié(e) le bénéfice des présentes dispositions s'il estime, après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à temps partiel n'entraîne pas de conséquences préjudiciables à la productivité et à la bonne marche de l'entreprise. A défaut de nullité, l'employeur précisera le motif du refus et le propose à la consigne du (de la) salarié(e), siot par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut de réponse dans les 3 mois qui suivent la présentation de la lettre recommandée visée à l'alinéa 3 du présent article, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

Article 27 - Jours fériés (\* 8)  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L. 3133-1 du code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les arrêtés d'application légales et réglementaires en vigueur s'appliquent aux jours fériés demeurant applicables.

Article 28 - Congés payés  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur (L. 223-1 et suivants du code du travail).

Sauf dispositions légales contraires, la période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié a travaillé pour le compte de l'employeur ou a été affecté à des périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

A la durée du congé ainsi fixée s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours font l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accolés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure du possible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fin de carrière institué par l'article L. 223-8 du code du travail.

Le salarié a le droit de demander à son employeur de résilier son contrat de travail à la date prévue pour son départ en congé payé à son retour de vacances ou à la date de résiliation de son contrat de travail. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, siot prendre en compte son congé, siot percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé qu'il n'a pu prétendre en application des premiers alinéas du présent article. S'il ne reprend son travail après le 31 octobre, le congé payé pourra être pris en jours avec l'accord de l'employeur compte tenu de la charge de travail à cette époque, à défaut d'accord de l'employeur il lui sera versé une indemnité compensatrice.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les militaires n'ayant pas 1 an de présence au 1er juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatoire de congé payé pour le bénéficiaire d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra être accordé pour un congé à durée déterminée de 5 semaines. La durée du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux militaires.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat de travail doit à un congé à durée déterminée ou à une indemnité élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

#### Article 29 - Congés exceptionnels pour événements familiaux En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Les militaires ont droit, sur justification, aux absences rémunérées pour événements familiaux prévus ci-dessous :

Après 6 mois d'ancienneté :

? maladie du salarié : 1 semaine.

Après 1 an d'ancienneté :

? maladie du salarié : 4 jours ;

? maladie d'un enfant : 1 jour ;

? décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ;

? décès du père, de la mère : 2 jours ;

? décès du frère, de la sœur : 1 jour ;

? décès d'un beau-parent : 1 jour ;

? décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;

? décès d'un enfant : 1 jour.

Sous réserve de l'approbation par le salarié d'un médecin de concubinage, il sera accordé pour le décès d'un enfant le même nombre de jours d'absence que pour le décès d'un conjoint.

Un jour supplémentaire d'absence est accordé en cas de déplacement pour le décès pour une distance supérieure à 200 km aller (400 km aller-retour) sur justificatif.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à percevoir en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif.

Les périodes d'absence ci-dessus doivent immédiatement précéder, entraîner ou immédiatement suivre l'événement générateur de l'absence.

Les événements ci-dessus entraînent une période de suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à un droit d'absence, hormis le salaire du salarié, si ce dernier ne peut pas effectuer une période de congés payés, dans ce cas le report a lieu immédiatement après cette période de congés payés.

#### Article 29.A - Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et à condition que l'enfant soit âgé de moins de 12 ans, un congé dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile, dont 9 jours non rémunérés et 2 demi-journées payées.

L'absence visée à l'alinéa 1er est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

#### Article 30 - Service national

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rapatriement sur les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales. Toutefois, en ce qui concerne les militaires mobilisés ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national, telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le militaire qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de résilier son contrat lorsqu'il connaîtra la date de sa

libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la somme totale touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à percevoir en considération est celle correspondante à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du militaire appelé à effectuer cette période militaire n'entraîne pas l'augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Si tel était le cas, le réserviste verserait son salaire mensuel sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise, précédemment immédiatement sa période de réserve, ou sur la base de l'horaire pratiqué pendant son absence si celui-ci varie à la baisse pour des raisons soit de diminue ou de heures supplémentaires, soit de diminution de l'horaire pour des raisons de baisse d'activité et/ou de chômage technique.

#### Sélection pré militaire

Sur justification, et dans la limite de 3 jours, l'absence du salarié pour sélection pré militaire ne pourra pas entraîner une diminution de sa rémunération. Cette absence n'entraînera pas de réduction de la durée des congés payés.

#### Article 31 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié ses 3 jours ouvrés soit en cas de force majeure, de totale incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des aires de la communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la communauté économique européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à 6 mois.

Pendant 45 jours, le militaire percevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant 30 jours suivants, il percevra les 3/4 de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le 2<sup>e</sup> temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les dispositions ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces dispositions ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus et perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

La rémunération à percevoir en considération est celle correspondante à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou l'entreprise d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le militaire restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie donnent lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Pour un même arrêt, la durée d'indemnisation ne peut excéder au

ttoal celle des périodes ci-dessus fixées même si celui-ci est à chaevl sur 2 années civiles, en vertu du pnrpcie que le congé mlaadie diot s'analyser à la fios par année et par arrêt de triaval (\* 9).

L'indemnisation calculée conformément aux dopnsotsiis ci-dessus ivreditrnea aux daets hilebetauls de la paye.

**Article 32 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les abnceses résultant de mdiaale ou d'accident et justifiées dnas les 3 jrous ouvrés, suaf cas de froce majeure, par ceftarciit médical ne cnoetutnsit pas une rrupte du craotnt de travail.

Si l'employeur est dnas la nécessité de povuir au rmneplemecat efftciief du salarié absent, la noiaitftiocn du rlaempneecat srea ftaie à l'intéressé par lterte recommandée. Il ne purora cneepnadt pas être procédé à cttee naioottciifn tnat que le mueensl n'aura pas épuisé ses driots aux indemnités de maïdlae calculées sur la bsae de sa rémunération à pelin tarif.

L'employeur qui arua pirs atce de la rtuurpe du canortt par nécessité de rmpcneeeamlt derva vesrer à l'intéressé une indemnité égale à l'indemnité de préavis qu'il aaurit perçue s'il avait été licencié snas que le délai de préavis ait été observé.

S'il relmipt les cnoitdnos prévues à l'article 33 le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité de rrtupue égale à l'indemnité de leemniniccet à lluaqlee lui aruait donné diort son ancienneté en cas de congédiement.

Lsourqe le cnoartt se srea trouvé rpmou dnas les codiotnnis précitées, l'intéressé bénéficiera d'un diort de préférence au réengagement pednant une durée de 1 an à cpoetmr de la dtae de rrtupue du crotnat de travail.

L'employeur panrnet atce de la rturpe du ctaortt de tirvaal par nécessité de rmemeenplcat devra au préalable rstpeceer une procédure inetiudqe à celle prévue en cas de lnenciemict par les aictrls L. 122-14 et satvunis du cdoe du travail.

Au cuors de l'absence du meensul puor maladie, l'employeur puet rrmope le contrat de tvairal en cas de liecmennicet collectif, à cghare puor lui de vreser au muesnel licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Les dpsoisontis qui précédent ne snot pas ablcleaipps en cas d'accident du tvriaal ou de mildaee professionnelle. Il coinnervda dnas ce cas de se reetpor aux donioistisps des atrciles L. 122-32-1 et suaivnts du cdoe du travail.

**Article 32.A - Incidence de l'inaptitude physique sur le contrat de travail**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

L'inaptitude pyhqsue du salarié déclarée par le médecin du tiraval cutostine une rpturue du conratt de tiraval puor force majeure. Toutefois, lesalarié, dnot le croantt siraet rmpou dnas ce cas, prcevrea une indemnité de rurtupe calculée sur les besas et seoln les modalités prévues à l'article 34.

**Article 33 - Préavis**

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, suaf en cas de froce meujare ou de fuate grave, de :

? 2 snimaees puor les mnuseles dnot l'emploi est classé au neaviu I ;

? 1 mios puor les mlsunees dnot l'emploi est classé aux nueavix II et III ;

? 2 mios puor les mleunes dnot l'emploi est classé au nievau IV ;

? 3 mios puor les mselunes dnot l'emploi est classé au nievau V .

Toutefois, en cas de rutpure du fiat de l'employeur, la durée du préavis ne puora être inférieure à 1 mios après 6 mios de présence cuitonne et à 2 mios après 2 ans de présence continue.

Si le mueensl thome maadle au cuors de l'exécution de la période de préavis, le préavis cnoitue à ciuror et le crontat pnerd fin à l'expiration du délai prévu.

Dnas le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la parite qui n'observera pas le préavis dvrea à l'autre une indemnité égale à la rémunération butre csooedprnant à la durée du préavis rneatst à courir, sur la bsae de l'horaire heabrioaddme pratiquée pdeannt la durée du préavis.

En cas de lnicmneieet et losrqre la moitié du délai-congé arua été exécutée, le meunesl licencié, qui se toiturevrat dnas l'obligation d'occuper un novuel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, qtiteur l'établissement avnat l'expiration du délai-congé, snas avoir à paye l'indemnité puor iivaoestborn de

ce délai. Anavt que la moitié de la période de préavis ne siot écoulée, l'intéressé congédié pourra, en arccod aevc son employeur, qtuiter l'établissement dnas les mêmes cotodnnis puor oucpecr un noveul emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un lneieimcinct économique, l'intéressé prroua qietutr l'entreprise dnas les cinnidtoos prévues à l'article 28 de l'accord niaotan du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (\* 10).

Durant la période de préavis, le mneseul est autorisé à s'absenter puor rhchreeer un elpmoi padennt :

? 20 hreues au maxmium si le préavis est 2 seeiamns ;

? 50 hreues par mios dnas le cas où le préavis est au mnios de 1 mois.

Les anbseecs puor rccehehre d'emploi en période de préavis ne donennt pas leiu à réduction de rémunération.

Dnas la msuree où ses rchhceers le postulent, l'intéressé pourra, en accrod aevc son employeur, blouqer tuot ou praitte de ces hreues avant l'expiration du délai de prévenance.

A défaut d'accord enre l'intéressé et son employeur, les heeurs puor rccerhehe d'emploi se répartissent sur les journées de taviral à risoan de 2 hreues par jour, fixées aeitenmlvnetrat un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur.

Si le musneel n'utilise pas, du fiat de son employeur, tuot ou paitre de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité cnsenardpport au nombre d'heures non utilisées.

Le mseneul qui a trouvé un elpomi ne puet puls se prévaloir des dstioiopsos riaevltes aux heerus puor rchrhecece d'emploi.

**Article 34 - Indemnité de licenciement**

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Le salarié licencié alros qu'il compte, à la dtae d'envoi de la lrtete de nfatocioitoin du licenciement, une année d'ancienneté au sverce du même employeur, a droit, suaf en cas de faute grave, à une indemnité de leemiiecnct dttnisice du préavis.

Le tuax de ctete indemnité et ses cdtionions d'attribution snot fixés cmmoe siut :

<b>Ancienneté du sraiale</b>	<b>Montant de l'indemnité (en nmrboe de mios du sialare de référence)</b>
Supérieur ou égal à 1 an < 2 ans	0,4
Supérieur ou égal à 2 ans < 3 ans	0,6
Supérieur ou égal à 3 ans < 4 ans	0,8
Supérieur ou égal à 4 ans < 5 ans	1,0
Supérieur ou égal à 5 ans < 6 ans	1,2
Supérieur ou égal à 6 ans < 7 ans	1,4
Supérieur ou égal à 7 ans < 8 ans	1,6
Supérieur ou égal à 8 ans < 9 ans	1,8
Supérieur ou égal à 9 ans < 10 ans	2,0
Supérieur ou égal à 10 ans < 11 ans	2,3
Supérieur ou égal à 11 ans < 12 ans	2,7
Supérieur ou égal à 12 ans < 13 ans	3,0
Supérieur ou égal à 13 ans < 14 ans	3,4
Supérieur ou égal à 14 ans < 15 ans	3,7
Supérieur ou égal à 15 ans < 16 ans	4,0
Supérieur ou égal à 16 ans < 17 ans	4,4
Supérieur ou égal à 17 ans < 18 ans	4,7
Supérieur ou égal à 18 ans < 19 ans	5,0
Supérieur ou égal à 19 ans < 20 ans	5,4
Supérieur ou égal à 20 ans < 21 ans	5,7
Supérieur ou égal à 21 ans < 22 ans	6,0
Supérieur ou égal à 22 ans < 23 ans	6,4
Supérieur ou égal à 23 ans < 24 ans	6,7
Supérieur ou égal à 24 ans < 25 ans	7,0
Supérieur ou égal à 25 ans < 26 ans	7,4
Supérieur ou égal à 26 ans < 27 ans	7,7
Supérieur ou égal à 27 ans < 28 ans	8,0

Supérieur ou égal à 28 ans < 29 ans	8,4
Supérieur ou égal à 29 ans < 30 ans	8,7
Supérieur ou égal à 30 ans < 31 ans	9,0
Supérieur ou égal à 31 ans < 32 ans	9,4
Supérieur ou égal à 32 ans < 33 ans	9,7
Supérieur ou égal à 33 ans < 34 ans	10,0
Supérieur ou égal à 34 ans < 35 ans	10,4
Supérieur ou égal à 35 ans < 36 ans	10,7
Supérieur ou égal à 36 ans < 37 ans	11,0
Supérieur ou égal à 37 ans < 38 ans	11,4
Supérieur ou égal à 38 ans < 39 ans	11,7
Supérieur ou égal à 39 ans < 40 ans	12,0
Supérieur ou égal à 40 ans < 41 ans	12,4
Supérieur ou égal à 41 ans < 42 ans	12,7
Supérieur ou égal à 42 ans < 43 ans	13,0
Supérieur ou égal à 43 ans < 44 ans	13,4
Supérieur ou égal à 44 ans < 45 ans	13,7
Supérieur ou égal à 45 ans < 46 ans	14,0
Supérieur ou égal à 46 ans < 47 ans	14,4
Supérieur ou égal à 47 ans < 48 ans	14,7
Supérieur ou égal à 48 ans < 49 ans	15,0
Supérieur ou égal à 49 ans < 50 ans	15,4
Supérieur ou égal à 50 ans < 51 ans	15,7
Supérieur ou égal à 51 ans < 52 ans	16,0
Supérieur ou égal à 52 ans < 53 ans	16,4
Supérieur ou égal à 53 ans < 54 ans	16,7
Supérieur ou égal à 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de salutations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 14, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, s'il s'agit de cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier conclus avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du contrat de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois

précédant son embauche par cette entreprise ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans conclure un contrat de travail ou sans conclure un contrat de mise à disposition.

Les dispositions précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondante à chaque nombre d'années pleines (égale au quotient de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.  
(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

#### Article 35 - Rupture conventionnelle En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 34 des dispositions relatives aux mensuels. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée fait l'objet de la rupture conventionnelle cession une cause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la notification de rupture.

#### Article 36 - Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

##### 1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### 2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des congés de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, s'il persiste en compte, le cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du congé de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce congé ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des congés de travail à durée déterminée à caractère saisonnier avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du congé de ces congés ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des congés de travail effectués par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporairement sans avoir conclu un contrat de travail ou sans avoir conclu de congé à disposition.

Article 36 bis - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur  
*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

#### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respectera un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### 3. Indemnité de départ à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention collective, la durée des congés de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, s'il persiste en compte, le cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du congé de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce congé ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des congés de travail à durée déterminée à caractère saisonnier avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du congé de ces congés ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des congés de travail effectués par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporairement sans avoir conclu un contrat de travail ou sans avoir conclu de congé à disposition.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.  
(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)*

Article 37 - Déplacements  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

L'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement doit être pris en considération pour tout le personnel non cadre.

Article 38 - Changement de résidence  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu à la demande de l'employeur et imputé à un changement de résidence, l'employeur, sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié l'existence de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant. Le délai de réflexion de 1 mois à compter de cette notification pourra être prorogé ou raccourci par le contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture de contrat par l'employeur, et réglée comme tel. L'absence de réponse sera considérée comme un refus. En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau domicile. Le salarié pourra sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement et afférents de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge avoir droit à ces frais. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux sans possibilité de cumul avec toute autre indemnité ayant le même objet. Les modalités de rapatriement, en cas de période d'adaptation non prévue des salariés ainsi déplacés, doivent être précisées lors de leur mutation.

Article 39 - Clause de non-concurrence  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Une obligation de ne pas faire bénéficier de prestations contractuelles de rémunération l'entrepreneur de l'entreprise qui l'emploie. Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non ne puisse être repris par l'employeur ou par un autre employeur de la même entreprise. L'interdiction ne pourra excéder une durée de 2 ans et porter sur l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement, ou dans les avenants. Une telle clause ne pourra être opposée dans les contrats de travail des salariés classés aux échelons I et II. Les salariés stagiaires rattachés aux échelons de l'emploi avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent accord et de ne pas être repris par l'employeur. Cette interdiction ne s'applique que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité spéciale qui sera égale aux 4/10 de la moyenne du traitement du salarié au cours de ses 3 dernières années de présence dans l'établissement. L'employeur, à la conclusion du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce salarié par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail, en cas de licenciement, et au plus tard à la fin du préavis, effectué ou non, en cas de démission.

Article 40 - Apprentissage  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

L'apprentissage est régi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe ID 3 au présent avenant.

Article 41 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

L'avenant « Meuniers » à la présente convention collective sera, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

Article 40 bis - Formation professionnelle tout au long de la vie  
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Les modalités d'organisation et de financement de la

formation professionnelle tout au long de la vie par les collectivités territoriales et départementales en vigueur et mentionnées par l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## Annexes

### Annexe I D1 Classifications

#### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Les classifications des salariés s'appuient sur l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, il est constaté le développement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de spécialistes et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de 1963 et 1964 et repris par les conventions collectives traitées en vue de la mise en œuvre des méthodes de classification ; ce système est devenu complexe et compliqué puisqu'il ne permet pas de classer correctement que par ailleurs les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories d'ouvriers, employés, techniciens, spécialistes et agents de maîtrise en 5 niveaux, chaque niveau étant subdivisé en 3 échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une cotation indépendante reposant sur 4 critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux ; elles peuvent être augmentées soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à priori de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des classifications des emplois et lient entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il favorise ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification conduit à une révision en ordre des salaires et à l'attribution d'une valeur relative des fonctions les uns par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une dévalorisation des rémunérations existantes ni l'instauration d'une nouvelle échelle de salaires. Les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des salariés des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification s'applique aux salariés intéressés de manière générale en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

#### DISPOSITIONS

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Classification « Ouvriers »  
Niveau IV (\*)

D'après des caractéristiques de caractère général portées sur des méthodes nouvelles ou indiquées, en l'absence d'une méthode existante sur la base des données à mettre en œuvre et sur la base des étapes, il exécute des travaux d'exploitation

coexlpme ou d'étude d'une ptraie d'ensemble fainast aepl à la cbaonoiismn des pesscuros d'intervention les puls avancés dnas luer pissofreon ou d'activités ceonexns egnaiext une hutae qualification.

Les irnuscnottis précisent la sotaituin des tvaarux dnas un pmrrgamoe d'ensemble.

Il est placé suos le contrôle d'un agnet le puls généralement d'un neivau de qiiialoatfucn supérieur.

Il puet aiovr la responsabilité thnuicqee ou l'assistance tiueqhncne d'un guproe de pefrenonsslios ou de ticceehinns d'atelier du naeviu inférieur.

Niveau de caoissannncs (\*)

Niveau IV de l'éducation nmlatoiae (circulaire du 11 jilulet 1967). Ce neivau de csaceonniass puet être aqicus siot par voie siocrale ou par une fomritaon équivalente, siot par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (TA. 4) (\*\*)

Le triaval est caractérisé par :

? l'élargissement du dnmoiae d'action à des spécialités tehcieuqns ceonexns ;

? le choix et la msie en ouerve des méthodes, procédés et myenos adaptés ;

? la nécessité d'une amountoie iplnidbnsaese puor l'exécution, suos réserve de porvquouer opportunément les atconis d'assistance et de contrôle nécessaires ;

? l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des eissas et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (coefficient 270) (TA. 3) (\*)

Le tarvail est caractérisé par :

? la nécessité, aifn de tienr ctpome de cnoneiartts différentes, d'adapter et de tnaressopr les méthodes, procédés et myenos aanyt fiat l'objet d'applications silareiiims ;

? la ppsrototoiin de pislruuus stnoiulus aevc lures aagatnevs et lruus inconvéniens.

Technicien d'atelier (coefficient 255) (TA. 2) (\*)

Le taarivil est caractérisé par :

? une iiantivite parotnt sur des ciohx ertne des méthodes, procédés ou moneys hmetlnabuleiet utilisés dnas l'entreprise ;

? la présentation, dnas des citondonis déterminées, des stoinulus étudiées et des résultats obtenus.

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Niveau III

D'après les iounsnrtctis précises s'appliquant au doanmie d'action et aux myneos disponibles, il exécute des tuavarx très qualifiés copoamtnt des opérations qu'il fuat cnbmoier en fntooicn de l'objectif à atteindre.

Il coiisht les moeds d'exécution et la ssoseuccin des opérations.

Il est placé suos le contrôle d'un anegt le puls généralement d'un naveiu de qiiaoauitflcn supérieur ; cependant, dnas caenetirs circonstances, il est amené à agir aevc autonomie.

Niveau de ceoicasnasnns professionnelles

Niveau V et IV b de l'éducation noaianlte (circulaire du 11 jllieut 1967)

Ces cscinaonsnaes pvuneet être acsieuqs siot par voie siracole ou par une frtooiman équivalente, siot par l'expérience professionnelle.

Puor les ctmanehnges d'échelons, la vérification des cesaainncsoss peseosnlrolenfs puet être fiatae par tuot myoen en

vueuigr ou à définir dnas l'établissement, à défaut de dssnotiopis conventionnelles.

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le tvaairl est caractérisé par l'exécution d'un enmbelse d'opérations très qualifiées caromtnopt dnas un métier déterminé des opérations délicates et cxmpeoles du fiat des difficultés tenecihqus (du niveau P. 3) et l'exécution :

? siot d'autres opérations rneleavt de spécialités cnoxenes qu'il fuat cmbnioer en foicoctn de l'objectif à aedttirne ;

? siot d'opérations ilubltnheiaes dnas les teqecuinhs les puls avancées de la spécialité.

Les icntituornss appuyées de schémas, croquis, plans, deisnss ou atrues dcmonuets theiquenecs s'appliquent au dmianoe d'action et aux menys disponibles.

Il anpaepritt à l'ouvrier, après avior éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses meods opératoires, d'aménager ses monyes d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P.3. (coefficient 215)

Le tiaarvl est caractérisé par l'exécution d'un eblemnse d'opérations très qualifiées, dnnot ceenatirs délicates et cpoxelms du fiat des difficultés techniques, dvinoet être combinées en foontcin du résultat à atteindre.

Les itrtonuincss de tivaarl appuyées de schémas, croquis, plans, dnissés ou aertus dnteuocms teeqicunhs inuqndeit l'objectif à atteindre.

Il aeprptniat à l'ouvrier, après aivor éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dsesins et aurets dumoenctis techniques, et défini ses mdeos opératoires, d'aménager ses myneos d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Niveau II

D'après des ititonsrucns de tviraal précises et complètes iadniuqnt les acoints à accomplir, les méthodes à utiliser, les moenys disponibles, il exécute un tivaarl qualifié constitué :

? siot par des opérations à enchaîner de façon cohérente en focontin du résultat à atinretde ;

? siot par des opérations caractérisées par luer variété ou luer complexité.

Il est placé suos le contrôle d'un anget le puls généralement d'un nvaieu de qifiaoaiclutn supérieur.

Niveau de cnensinoacsas professionnelles

Niveau V et V bis de l'éducation nanalotie (circulaire du 11 jleulit 1967). Ces cieancsannsos peveunt être aeuqicss siot par voie scroliae ou par une fimotraon équivalente, siot par l'expérience professionnelle.

Puor les cetenahgmns d'échelons, la vérification des csecnainosas pilenlrsroeoefns puet être fitae par tuot meoyen en vueuigr ou à définir dnas l'établissement, à défaut de dinpsoisoits conventionnelles.

P.2. (coefficient 190)

Le tarvail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fociotn du résultat à atteindre. La cnanasscione de ce métier a été auiqsce siot par une foratmion méthodique ,siot par l'expérience et la pratique.

Les icrniunottss de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou atures dumceotns techniques, inqndueit les aotncis à accomplir.

Il aanpreptit à l'ouvrier de préparer la sisceosun de ses opérations, de définir ses mnyoes d'exécution, de contrôler ses résultats.

P.1. (coefficient 170)



Le travail est caractérisé par l'exécution :  
? s'agit d'opérations nécessitant de ce métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;

? soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté manuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du matériel sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses connaissances techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

## Niveau I

D'après des connaissances simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

### O.3. (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par écritures simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions sont prononcées sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 1 mois.

### O.2. (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, indiquent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

### O.1. (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

Classification « Affectation - Titulaires »  
Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie ou de monnaie importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de connaissances d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des

travaux proposés, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de collaboration de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

## Niveau de connaissances

Niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3e échelon (coefficient 365)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initial défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

### 2e échelon (coefficient 335)

A cet échelon, l'innovation consiste, en raison de la diversité des situations déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se trouvant par des résultats intermédiaires et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de la part de l'ouvrier des connaissances caractéristiques de l'objectif initial défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de protocoles de modification de caractéristiques de cet objectif.

### 1er échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des solutions et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

## Niveau IV

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en suivant une certaine itinéraire sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la séquence des étapes, il exécute des travaux administratifs, ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en appliquant des règles d'une technique connue.

Les interventions précises laissent la responsabilité des travaux dans un cadre d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent de qualification généralement d'un niveau de qualification supérieur.

## Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- ? l'élargissement du domaine d'action à des spécialités aisées ou techniques ;
- ? la maîtrise de méthodes, procédés et moyens ;
- ? la nécessité de l'autonomie dans l'exécution, sous la réserve de pouvoir opportunément les solliciter d'assistance et de contrôle nécessaires.

### 2e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- ? la nécessité, afin de tenir compte de caractéristiques différentes, d'adapter et de sélectionner les méthodes, procédés et moyens adaptés à l'objet d'applications similaires ;
- ? la possession de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

### 1er échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- ? une initiative partielle sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- ? la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

### Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des instructions formelles sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux concernant l'analyse et l'exploitation simplifiée d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en appliquant des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

### Niveau de connaissances

Niveau V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être atteint soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- ? l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par étapes successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer ces données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- ? la rédaction de documents rattachés éventuellement par des points ou des axes par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

### 2e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- ? l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...);
- ? l'établissement, sous la supervision par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes,

dessins, gammes, programmes, etc.

### 1er échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- ? l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus habituel avec l'assistance d'un agent qualifié ;
- ? l'établissement de documents soit par la transcription des données relatives au cours du travail, soit sous la forme de brèves comptes rendus.

### Niveau II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

### Niveau de connaissances

Niveau V et V bis de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être atteint soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3e échelon (coefficient 190)

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité est appliquée à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

### 2e échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par la connaissance de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

### 1er échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par la connaissance de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité sont marquées par des difficultés diverses ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

### Niveau I

D'après des instructions simplifiées et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

### 3e échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la connaissance et la connaissance d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 mois.

## 2e échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences ciblées définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

## 1er échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples et élémentaires, comprises dans le cadre de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

### Classification « Agents de maîtrise » Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités personnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences personnelles requises sur des connaissances ou une expérience acquises en matière de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience personnelles au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

## Niveau V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

? veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;

? faire réaliser les programmes définis ;

? former les techniciens d'application ;

? répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les décisions critiques nécessaires ;

? contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats obtenus avec les valeurs planifiées ;

? donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;

? apprécier les compétences individuelles, déterminer et soutenir à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;

? promouvoir la sécurité à tous les niveaux, promouvoir des actions spécifiques ;

? s'assurer de la qualification des intervenants ;

? participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositifs d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lui-même peut être le chef d'entreprise lui-même.

## Niveau de connaissances

Niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

## 3e échelon (AM. 7 - coefficient 365)

Agent de maîtrise exerçant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les grandes lignes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

## 2e échelon (AM. 6 - coefficient 335)

Agent de maîtrise exerçant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs contrôles d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

## 1er échelon (AM. 5 - coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du suivi des travaux diversifiés complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

## Niveau IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau inférieur, de l'activité de planification des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

? participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;

? faire réaliser les programmes définis en rechercher la bonne utilisation des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;

? décider et approuver les mesures nécessaires pour faire passer les nouvelles techniques et nouvelles activités ;

? apprécier les compétences manifestées au travail, promouvoir le développement de l'évolution et la participation des personnels ;

? promouvoir le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;

? rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;

? transmettre et expliquer les instructions pleines de sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

## Niveau de connaissance

Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

## 1er échelon (AM. 3 - coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant pleinement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les interventions de préparation par des interventions de vérification nécessaires au respect des normes définies.

## Niveau III

A prair d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnes généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique :

? d'accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;

? de répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire tous les arrangements appropriés ;

? d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;

? de participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures s'appliquant d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les formations ;

? de veiller à l'application stricte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à l'amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations d'urgence ;

? de traiter et équilibrer les intérêts des personnes impliquées et des intérêts du personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du niveau encadré.

3e échelon (AM. 2 - coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des méthodes techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1er échelon (AM. 1 - coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant par conséquent aux définitions des échelons du niveau I :

? soit pour l'exécution simple ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;

? soit pour des travaux de maintenance ou d'entretien général (du type nettoyage).

## MODALITÉS GÉNÉRALES

### Article 1 - Entreprises visées

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la métallurgie et de la transformation des métaux définies par l'accord national du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

### Article 2 - Personnel visé

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les dispositions du présent accord concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1er, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 juin 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et préposés relevant des conventions du saut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

## Article 3 - Objet

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Il est institué un système entièrement nouveau de classifications du personnel visé, en 5 niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en 3 échelons : les définitions de niveau et d'échelon figurent en fin du présent article, ainsi que les schémas hiérarchiques.

Ces classifications serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective tripartite des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations méritées hiérarchiques par accord collectif tripartite fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

## MODALITÉS GÉNÉRALES

### Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective tripartite des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective tripartite des industries métallurgiques : les schémas hiérarchiques compétents du personnel mérité par rapport à ce classement, ce classement de classification, ce classement étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

### Article 5 - Classement

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou artisans et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certains filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

### Article 6 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions d'ouvrier ou de technicien les conditions de sanctionnées par ce diplôme le permettent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une grille de classification méritée ou censée d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe. Cette grille de classification s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

### Article 7 - Conditions d'accès à la position de cadre

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les salariés classés au 3e échelon du niveau V ou possédant des conditions générales et particulières favorables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains ou être placés en position II

au snes de la ciasfitaicoln définie par l'article 20 de la cntooievnn cvetloile ntnaaloie des ingénieurs et crades du 13 mras 1972 modifiée, à la ctdionoin que luer délégation de responsabilité ilqipume une anoutmioe suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent arnout la gianarte du ceofifinect 108 de la ptioisoin II précitée des ingénieurs et cadres. Ce psesorucs n'est en rein affecté par l'existence de cuurs de footirman presnlonofesile cntnuoie pentematrt d'accéder à des ftocoins d'ingénieur ou cadre.

Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le salarié anayt aqcius dnas l'entreprise puls de 10 ans d'expérience dnas un eplomi du 3e échelon du niveau V puet bénéficier d'une protimoon par son eeoyplumr à un cfineioceft 395 puor l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oveure à cet échelon une compétence éprouvée.

Les doostnpsiiis de l'alinéa précédent ne peneuvt en aucun cas letimir ou riletanr la piomorton des salariés du 3e échelon du niveau V à des fnoioctns d'ingénieur ou cadre.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8 - Mise en place du nouveau système dans les entreprises  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Les ernprtises dpniseroot d'un délai enrpxait le 31 mras 1976 puor étudier le classement, d'après la nvlleoue classification, du peoernsl visé par l'article 2.

Dès l'entrée en veguuir du présent acorcd national, l'employeur procédera aevc les délégués saduiycnx des oniarctaions slydincaes seaaiintgrs à un eemaxn préalable des problèmes généraux d'application scseteiuilbps de se peosr à l'occasion du cnaenmghet de système de classification, en pcieuartilr des itinusrtrtoas de caeslsmnet de filières professionnelles.

Cet examen se frea snas préjudice de l'application des dnssiiootps légales en veigur revleitas aux comités d'entreprise. Le psoernnel visé par l'article 2 drvea être classé conformément à la nvoelule cciaslsitaofin : à cet efeft fneigrt en aexnne II du présent acorcd des italoirnsults de cemlsasnet de caeitnres filières professionnelles.

Article 9 - Dispositions transitoires relatives au classement individuel

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Cauqhe salarié intéressé se vrera noeiiftr par écrit le 1er mras 1976, au puls tard, le niveau et l'échelon aclpilbeaps à competr du 1er avirl 1976, aisni que le cofecfeniit fnial en résultant à cptomor du 1er jnaevir 1977 au puls tard.

A ptiarr de cttee notification, le salarié drpsieosa d'un délai maniiiml de 1 mios puor farie vloiar ttoue réclamation sur le cesslmaet qui lui arua été notifié.

La msie en ovuere de la nluveole ccfstaiailn ne pourra, en aucun cas, entraîner, puor la détermination de la rémunération mmialine hiérarchique d'un salarié en fointcon du barème territorial, applicable, la pirse en considération d'un cfciniefoet inférieur à celui dnot l'intéressé bénéficiait jusque-là puor l'application par son eumloepyr du barème trritreioal de saireals mimina garantis.

L'application du présent aroccd ne proura être la cause de la doinmiuitn du montnat de la rémunération toatle du salarié.

Article 10 - Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux  
*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Daurnt la période du 1er mras 1976 au 31 décembre 1976 au puls tard, les rémunérations mmiina hiérarchiques aielplbcps dnas le chmap d'application de chuqae ctvniooenn ctoielvcle taelorirtrie des iusdinetrs métallurgiques denorvt être fixées par accrod ctlieoclf trteirraiol en fitonocn de l'échelle de cetnfcifeos fauingrt dnas la cnlonoe « échelle intermédiaire » du taeablu riurodpt à la fin du présent article.

A ptairr du 1er jinvear 1977, au puls tard, les rémunérations minmia hiérarchiques alceplbapis dnas le camhp d'application de cuqae coniovnten cvleciolte tilrroretiae des ierndutsis métallurgiques dervont être fixées par aocrd colltiecf treoitriarl en fiotnocn de l'échelle de citnceffeios fnariugt dnas la cnnlooe « échelle fliane » du tealbau rropueidt à la fin du présent article.

Les dsonitiosips du présent arcittle ne prruonot être la csuae de la diiitnoumn du sailare mmiunim garntai dnot le salarié bénéficiait en vtreu d'un acrocd ctllicoef toitriearrl antérieur.

	ÉCHELLE intermédiaire	ÉCHELLE finale
1er échelon du neivau I	140	140
2e échelon du nviaeu I	145	145
3e échelon du nvaieiu I	150	155
1er échelon du neaivu II	160	170
2e échelon du nvieau II	170	180
3e échelon du nvaieiu II	180	190
1er échelon du naeivu III	205	215
2e échelon du nvieau III	215	225
3e échelon du naievu III	230	240
1er échelon du niaveu IV	240	255
2e échelon du niveau IV	255	270
3e échelon du naievu IV	270	285
1er échelon du niveau V	285	305
2e échelon du nvieau V	315	335
3e échelon du niveau V	350	365

Article 11 - Constat

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Une coimmsiosn composée de 2 représentants de chuncae des ooataginnsrns snleidyacs de salariés santeagiirs et d'un nrbmoe égal de représentants de l'UIMM, chargée de son secrétariat, einrxemaa sneetrlelmesemit jusqu'au 30 jiun 1977 la msie en pcalle du nuveaou système.

## Article 12 - DISPOSITION FINALE

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Le présent aocrd nintoaal établi conformément à l'article L. 132-1 du cdoe du travail, est fiat en un nrbmoe sufainfst d'exemplaires puor rmsiee à cnahuce des ptireas sgairaeitns et dépôt au secrétariat du cosenil des prud'hommes de Prais dnas les ctinoonids prévues par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

(Suivent les signatures.)

## Article - Annexe 1 Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Annexe I

Seuils d'accueil des taiutriles de diplômes professionnels

Les diplômes pneilsnefoorss visés par les dpsnoisitois de la présente annxee snot définis par les tetxes législatifs et réglementaires en vugiuer à la dtae de squirntae du présent arccod et coarcnennt l'enseignement tehnuqcie et professionnel,

compte tenu des pomraergms de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Ccifteiard d'aptitude psniefoleolrns :

Le cssaelemnt d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du nevaiu II (coefficient 170) puor le ttiaurile d'un cafceitirt d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études pslenoneisreofls :

Le clesneasmt d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du nveaiu II (coefficient 170) puor le tuatliire d'un berevt d'études professionnelles.

c) Cifcrtaiet de la fmrtoaoin psrnflooinese des atuldes 1er degré :

Le clesseamnt d'accueil ne srea pas inférieur au 3e échelon du nveaiu I (coefficient 155) puor le détenteur d'un cairticeft de FPA - 1er degré.

Après 6 mios de taivral eectffif dnas l'entreprise, le cslaenmset de l'intéressé ne srea pas inférieur au 1er échelon du nveaiu II (coefficient 170).

d) Brevet poosefennrsl :

Le cemaelsst d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du niaevu III (coefficient 215) puor le tiialtrue d'un brevt professionnel.

e) Bvreet de tiicheecn :

Le clmeesnast d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du neaviu III (coefficient 215) puor le tiurialte d'un brevet de technicien.

Après 6 mios de tiraval efftcief dnas l'entreprise, le cmslenesat de l'intéressé ne derva pas être inférieur au 2e échelon du nviaeu III (coefficient 225).

Après 18 mios de taravil efetciff dnas l'entreprise, le cseesanmlt de l'intéressé ne dvrea pas être inférieur au 3e échelon du naievu III (coefficient 240) :

f) Baccalauréat tigquoelconhe et baccalauréat penosesfrniol :

Le caelmsnest d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du nvaieu III (coefficient 215) puor le tutriiale d'un baccalauréat thicqeounolge ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en ftoinocn dnas l'entreprise, l'intéressé arua aevc son elupymoer un eeittnren pnoartt sur ses pvecerespits de déroulement de carrière vres le nveaiu IV.

g) Cirfacteit de la famoitorn pseflionrnsoloe des aeu dtls 2e degré :

Le cesmensat d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du neaviu III (coefficient 215) puor le titailure d'un creiaicftt de FPA 2e degré.

Après 6 mios de tirvaal ecttifef dnas l'entreprise, le cneesasmlt de l'intéressé ne dvera pas être inférieur au 2e échelon du naievu III (coefficient 225).

h) Bvreet de teichcienn supérieur :

Le cmenlesast d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du neaviu IV (coefficient 255) puor le tiuirtlae d'un brevet de tenciiechn supérieur.

Après 6 mios de tiraval etfteicf dnas l'entreprise, le cmeanlset de l'intéressé ne dvrea pas être inférieur au 2e échelon du naievu IV (coefficient 270).

Après 18 mios de taiavrl eieftfcf dnas l'entreprise, le cseslnaemt de l'intéressé ne dvrea pas être inférieur au 3e échelon du nivaevu IV (coefficient 285).

i) Diplôme uesvirniirtae de tlonhcoגיע :

Le cmseleanst d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du nveaiu IV (coefficient 255) puor le tiuiltrae d'un diplôme uinrsriviatee de technologie.

Après 6 mios de taraivl eeciftf dnas l'entreprise, le cmanlseest de l'intéressé ne derva pas être inférieur au 2e échelon du nevaiu IV (coefficient 270).

Après 18 mios de triavrl eeciftff dnas l'entreprise, le cmenssealt de l'intéressé ne dreva pas être inférieur au 3e échelon du nvaieu IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière :

Le csmenleast d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du naveiu IV (coefficient 255) puor le tiitualre d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui arua été otbenu à pitrar de juin 1982 dnas le crdae des diootspiinss du décret n° 81-306 du 2 aivrl 1981.

Après 6 mios de tivaral eeticfff dnas l'entreprise, le csnlmeaest de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e échelon du neaviu IV (coefficient 270).

Après 18 mios de trvaail eceiftf dnas l'entreprise, le cmnsealset de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3e échelon du niaevu IV (coefficient 285).

## Article - Annexe 2 Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

Annexe II  
Illustrations de classement  
de creteians filières professionnelles

La présente anxee a puor ojbet de friuonr des ioalrsultints en vue du ceenmslats de cianrtes filières posonrlsfelneeis lros de la msie en oeruve de la nuelovle ccfliotsaaiaen conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente anxee au taitluire de l'un des elimops rteuens ci-dessous iuilqpm que l'intéressé ocpcue dnas l'entreprise une fnootin répondant evinecmxelsut aux eiecenxgs posées par la définition de cet eolmpi telle que celle-ci frgiue dnas le « cemnaelsst des peinfsrooss » annexé à l'avenant « Ceubarlroaotrs » à la cvntonoein cltctveoie des iirsnudtes métallurgiques de la région pneiasinre du 16 jilelut 1954 modifiée.

Par dérogation aux dsonsiptios aménagées par la présente annee, les irsuotnaitls données par celle-ci ne préjugent pas de cleees qui pruoarnet être établies ptmneieirraat au nejavu de l'association de la sidérurgie et des menis de fer lorraines, d'une part, de la chrabme scydainle de la sidérurgie du nrod de la France, d'autre part.

EMPLOI (1)	CLASSEMENT d'après la nuveole classification	
	Niveau	Echelon
Filière dsutreaeniss :		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur peettis études	III	3
Dessinateur d'études 1er échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2e échelon	IV	3
Dessinateur peretjuor ou pcrainpl 1er échelon	V	1
Dessinateur pejuotrer ou pinacril 2e échelon	V	2
Filière préparateurs :		
Préparateur de friiacboatn 1er échelon	III	2
Préparateur de fioratabcin 2e échelon	IV	2
Préparateur 3e échelon	V	2
Filière atgens tncueeiqhs électroniciens :		
Agent tnquhiee 1re catégorie	III	2

Agent tnehiqque 2e catégorie, échelon A	IV	1
Agent tichnueqe 2e catégorie, échelon B	IV	3
Agent tuiqenche 3e catégorie, échelon A	V	1
Agent tqnehucie 3e catégorie, échelon B	V	2
Agent tenicuhqe principal	V	3
Filière secrétariat :		
Dactylographe 1er degré	I	3
Dactylographe 2e degré	II	1
Sténodactylographe 1er degré	II	1
Sténodactylographe 2e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière comptabilité :		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2e échelon	III	3
(1) Au snes de l'annexe « Cmeenlasst des psorniseofs et définition de fnoocntis » à l'avenant « Culaeooralrbts » à la cnnoteoivn cltiolvcee des métaux de la région pinensarie du 16 jililuet 1954 modifiée.		

### Article - Annexe 3 Seuils d'accueil de certificats de qualification

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991*

#### Annexe III Seuils d'accueil de cftitreacis de qualification

Les diipooitnsss de l'article 6 du présent acorcd nantaiol snot étendues au taitruile d'un ceatcriift de qcafiailioutln pslnesornfleoie fnaasit ptaire de l'une des catégories ci-dessous :

a) Ciieftratc de qaiacifulton de la catégorie A :

Le caelmensst d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du niaevu II (coefficient 170) puor le tiilrtuae d'un cfcarteitt de qauifiltocan de la catégorie A obtneu dnas le crade des dinosotips des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord naitanl du 12 jiuin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dnas la métallurgie, ansii que des ditossinops de l'annexe I de celui-ci raeltevs à cttee catégorie A.

b) Cictreiaft de qifaaiulictn de la catégorie B :

Le clseemsant d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du naievu III (coefficient 215) puor le tiilruate d'un cciftareit de qloaiatiucfn de la catégorie C obetnu dnas le cdare des doinssitipos des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord niatanol du 12 jiuin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dnas la métallurgie, asini que des dinipsotoiss de l'annexe I de celui-ci rvaeitls à cttee catégorie B.

c) Ctricaefit de qociluaiaftin de la catégorie C :

Le cnaemlsset d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du nievau III (coefficient 255) puor le tuiaitrle d'un ccifraeit de qciafloatuini de la catégorie C obetnu dnas le cdare des doinssitipos des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord ninaoatl du 12 jiuin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dnas la métallurgie, ansii que des dpniotsisios de l'annexe I de celui-ci raivletes à cttee catégorie C.

#### Addendum I

Nous rsneoropids ci-après les doispnistois reilavtes aux slueis d'accueil mesis au point en nmeobrve 1977 par la cmisoosmin de ctsaont instituée par l'article 11 de l'accord nontaail du 21 jeilult 1975.

Conclusions faneils des travaux de la csmmsioin de constat

Conformément à l'article 11 de l'accord naniaotl du 21 jilluet 1975, la csmsoioin de csaontt a achevé ses taavrx par les coislonucns suivantes.

#### II. - Suelis d'accueil

1° Ctaeirifct de la fiamroton pensisoellnfre des atdelus (1er degré)

Le salarié qui, snas être cmopirs dnas un lmeinenecict collectif, est envoyé par son eeympulor srviue un stgae du 1er degré de l'Association puor la foatormin penloiflrsnose des autdles et qui arua obtenu, à l'issue de ce stage, le crtfcceait de la fttimaorn pelonefslonirse des aldutes (1er degré), bénéficiera à son ruoetr dnas latdie eeptisrnre d'un cesasment d'accueil qui ne srea pas inférieur au 1er échelon du nviaeu II (coefficient 170).

Il en srea de même en ce qui cncnoere le salarié non crpoims dnas un leicmeinent citclcelof qui arua sviui aevc succès un sgtae agréé par une cmisoosimn paritaire, nlinotaae ou tiarelroirte compétente, de l'emploi et qui arua été reiprs par son eoylempur dnas un emopli dnot la spécialité cnorsproed à clele du sgate suivi.

2° Diplômes du Covirsnraotee nnatioal des atrs et métiers

Diplôme d'études supérieures tiqnheuces :

Le cmslsaenet d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du naievu V (coefficient 305) puor le truilite du diplôme d'études supérieures thenuqcies délivré par le Cetoriorvasne naoitanl des atrs et métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques :

Le clssaneemt d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du naievu V (coefficient 305) puor le tutraile du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Cnovtrseoaire naonaitl des atrs et métiers.

Diplôme de pmeirr cylce tqecnhiue :

Le camneslest d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du neivau IV (coefficient 255) puor le tiaitrlre du diplôme de pmeirr cclye tqenihcuc délivré par le Coiorevnrtsae nataniol des atrs et métiers.

Diplôme de permeir clcye économique :

Le csaemlnest d'accueil ne srea pas inférieur au 1er échelon du naievu IV (coefficient 255) puor le tulariite du diplôme de peimerr cclye économique délivré par le Crsioavonte nataniol des atrs et métiers.

#### Addendum II

Extrait du procès-verbal

de la réunion priaartie du 4 jivaner 1990

Le gropue tceqihune ptraiiae constitué au sien de la coiommsin patiirare nntoaaie de l'emploi de la métallurgie, en vue de veladir les qfinlaiiaoucs pnuoavt être préparées par la vieo de coarntt de qualification, est chargé de mener une misosin pcttoulnee d'investigation sur les diplômes du Cotarervonsie noaiatnl des atrs et métiers qui ont fiat l'objet des cunoilsnocs feilans adoptées le 28 oobrtce 1977 par la csmsoioin de csaontt instituée par l'article 11 de l'accord nntinaoal du 21 jlieult 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui crencone le tratluie d'un baccalauréat tnghooleuqcie ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu 1 an après son entrée en fcoiontn dnas l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de fmotiroan qui pinurraeot s'avérer utiles, dnas la ppsicvetree d'une évolution vres le nveiau IV après 5 ans de ptqriuae professionnelle, ce déroulement de carrière ne ponuavt s'effectuer snas rstcpeer les caractéristiques des définitions de niaevux et d'échelons applicables.

### Article - Annexe I D3

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

#### ANNEXE I D 3

Rémunération des apprentis

Montant des rémunération maineimls des apepnrits basé sur le tuax naionatl légal (CAP ? BEP ? bac pro ? BTS ingénieur.)  
Base 35 heures : 151,67.

ANNÉE	15 - 17 ANS			18 - 20 ANS *			21 ANS ET + *		
	% du SMIC	Euros	Francs	% du SMIC	Euros	Francs	% du SMIC	Euros	Francs
I	25	304,48	1 893,45	41	499,34	3 104,19	53	645,49	4 012,69
II	37	450,63	2 801,33	49	596,78	3 709,83	61	742,93	4 618,40
III	53	645,49	4 012,69	65	791,64	4 921,25	78	949,97	5 905,45

\* La mroaitaojn s'effectue à cmteopr du 1er juor du mios snvuiat le juor où l'apprenti ateitnt 18 ou 21 ans.

Le SIMC aaiplblce est cueli du mios en crous (révisable cqhaue année) au 1er jlileut 2005 : 8,03 ?.

Lorsqu'un aep rptni ccounlt avec le même eyuolempr un nevauou cnratot d'apprentissage, sa rémunération est au monis égale à cele qu'il peavicret lros de la dernière année du ctonrat précédent, suaf qunad l'application des rémunérations prévues en fiocotnn de son âge est puls favorable.

Lorsqu'un arnptepi counclt avec un empyeuolr différent un nevuoau ctnarat d'apprentissage, sa rémunération est au minos égale à celle qu'il pceraveit lros de la dernière année du cnroatt précédent, suaf quand l'application des rémunérations prévues en ftoniocn de son âge est puls favorable.

Rémunération montein complémentaire

FORMATION complémentaire	À PTIRAR DE 15 ANS		À PRATIR DE 18 ANS		À PARITR DE 21 ANS	
	%	Euros	%	Euros	%	Euros
Après ctanrot de 1 an	40	487,16	56	682,03	68	828,18
Après canotrt de 2 ans	52	633,31	64	779,46	76	925,61
Après crtaont de 3 ans	68	828,18	80	974,33	93	1 132,66

Avenant du 23 airvl 2013 :

Par dérogation aux dontspiosiis fixées par l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, le potngaeucre du Simc abplailpce à la rémunération des salariés ttaeliurs d'un caotrt d'apprentissage est fixé cmme siut :

(En pourcentage.)

## Accord du 14 février 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des iirdnsues et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006*

Les emrpeuolys et les salariés des idiunsters métallurgiques et ceenxnos dnof les établissements, situés dnas le département de Loir-et-Cher, eentnrt dnas le cmhap d'application défini par l'accord naotinl modifié du 16 jvneiar 1979 sur le cahmp d'application des aoccrds nnaotuiax de la métallurgie motetnrt en place, en faveur des mnleeuss aaynt puls de 3 mios d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la ctotoiisan prévue à l'article 7 de la cenvoitn clctoevile ntonaile de ritteare et de prévoyance du 14 mras 1947, un régime de prévoyance ctmonporat une grainate décès à caghre de l'employeur et une gnratiae rtene éducation à cghare du salarié.

### Article 1 - Garantie décès

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006*

La gtrianaie décès prévoira le veseremnt d'un cpatail en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3e catégorie rucoenne par la sécurité sociale.

L'employeur cnrorcsaea à ctete gtranaie décès, puor cahque salarié visé au 1er alinéa du présent article, au mnmiium un tuax de caisiotton égal, puor 1 année complète de travail, à 0,30 % du mtanont de la RAG du cfioeiefnct 170.

Ctete caoiotitsn srea calculée sur la bsae de la RAG en vueugir au

Année d'exécution du cartnot	16 à 17 ans	18 ans et puls
1re	35	55
2e	45	65
3e	55	80

En cas de ceemnhangt de tanhrce d'âge en crous de contrat, le potcguneare du Simc alplciabpe est réévalué au pmmeir juor du mios sanivut la dtae d'anniversaire du bénéficiaire du ctorant d'apprentissage.

1er jeinvar de l'année ciivle puor la durée légale du travail. Elle srea réduite, pro rtaa temporis, puor les salariés siumos à un harioere de tairavl efifctef inférieur à la durée légale du tivaral anisi que puor cuex dnof la cotnidion d'ancienneté a été rplieme en corus d'année ou dnof le crnatot de traivavl a pirs fin en cours d'année.

Cette coaisitton rlevitae à la giraatne décès s'imputera sur toute ctstiooian affectée par l'employeur à un régime de prévoyance, queul qu'il soit, y cmroips un régime cnvruaot les frais de snios de santé, estxiant dnas l'entreprise.

### Article 2 - Rente éducation

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006*

La rnete éducation srea destinée aux enatfns à charge, fixée aleneunelmt et paaylbe par timtersre cvuil et d'avance. Son mtonat srea prigosserf sianuvt l'âge de l'enfant à charge.

Le salarié crascenroa à ctete gnratiae rtene éducation au prfiot des enntafs à charge, au minimum, un tuax de coiioittasn égal, puor 1 année complète de travail, à 0,20 % du montnat de la RAG du ccifeoenfit 170.

Cttee ctaiostoin srea calculée sur la bsae de la RAG en vuuegir au 1er jvneiar de l'année cvilie puor la durée légale du travail. Elle srea réduite, pro rtaa temporis, puor les salariés smious à un hiroare de traivavl eefctiff inférieur à la durée légale du travail, asini que puor cuex dnof la citooinde d'ancienneté a été rmliepe en crous d'année ou dnof le canrot de taivral a pirs fin en crous d'année.

Lrqosue l'employeur cbitrroue déjà tatnemeolt ou pernetmiellat à une grtniaae rente éducation au prfiot des enftans à charge, il puora mneinaitr sa contribution, tieofuots ce mitnaein n'exonérera pas les salariés de vsrer la cubtoointirn prévue au 2e alinéa du présent article. Dnas ce cas, les pnastireots résultant des coitosniats de l'employeur se cnurmuloet avec les pstieaontrs résultant des ciostotians mises à la cgarhe du salarié par le présent article.

### Article 3 - Dispositions communes



En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006

Pour l'application des grentaais décès et retne éducation au poriff des eafnns à charge, tuos les rques de décès, qelule qu'en siot la cause, droevnt être gratanis à la seule euxcosiln :  
? du décès de l'assuré par le fiat vriltonoae du bénéficiaire ;  
? du décès occasionné par une gerrue ciilve ou étrangère, une insurrection, une émeute, suaf si le salarié décède au cours desidts événements arols qu'il était appelé à ectuffeer une mission, non detreeinmct liée aux événements susvisés, pour le compte de l'employeur.

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006

Pour la msie en plcae et l'application des 2 grteinaas susvisées, il ne pruroa en aucun cas être nreue une cvrouutere ou auarsncse qqeoulcne qui aboutirait, dietnremcet ou indirectement, à gloleaibsr les tuax iniddvleis du cnaositt eemylpour et du cinotsat salarié.

En outre, et snas que clea présente un caractère obligatoire, les ptieras saengirtias du présent accrod recommandent, pour mrtee en pacle le présent régime de prévoyance, de choisir l'organisme suivnat : Rineuca Prévoyance, 154, rue Anatole-France, 92599 Levallois-Perret Cedex, tél. : 01-41-05-23-45, télécopieur : 01-41-05-23-99.

Dnas ce cadre, les pirteas sriteaigans iusnatnet un comité praatiire de svuui de l'application des disosntpois du présent accord.

## Adhésion par lettre du 21 décembre 2010 de la CFDT à la convention

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Blois, le 21 décembre 2010.

Le scianydt CDFT de la métallurgie du Loir-et-Cher, 35-37, aenvue de l'Europe, 41000 Blois, à la diiocrtcn des rotlaines du travail, dépôt des accrdos collectifs, 39-43, qaui André-Citroën,

## Avenant du 23 avril 2013 relatif à la mensualisation

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; FM CGC.

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Les petairs snraiagites snot cenveous de modifier, dnas la pitrae « Annavet ? Mensuels ? » les mftonoaidiics suivantes.

### Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013

Le présent alrtcie rpeclmae et aunlne l'article 2 de la cotennvion ctecloilve du 5 jliuelt 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un arltice 2 rédigé cmmoe siut :

« Alrctie 2  
Période d'essai  
Essai pnrneisooesfl

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne custntioe pas un eabamcghue ferme. Toutefois, le tpems passé à ctete épreuve ainsi que, le cas échéant, à des eexmans psychotechniques, pour atanut qu'il excède 4 heures, srea payé sur la bsae pro rtaa temiopr de la rémunération efcevtife gatnrae (RAG). La durée de cet esasi pfornesnseiol ne pruroa excéder une journée.

Ce comité se réunira a miinma une fios par stemrsee et caqhue fios que la stiitouan l'exigera.

Ce comité srea composé des mêmes memrebs que les patiers sgitrnieaas au présent accord.

Les piteras sgitaaires deednamnt que sieont rdneues obligatoires, pour tuos les epureoymls cmopris dnas le cmahp d'application susvisé, les dinipostosis du présent accord.

### Article 4 - Dates d'application

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006

Le présent aocrcd srea appbpcallie aux esrnipeerts adhérentes à l'union des isreitudns et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher à ctmepor du 1er arvil 2006, et aux eteiprsrens non adhérentes à ctpmeor du 1er juor du 2e mios cvuil svunait la pauirotn au Juaonrl oefficfl de l'arrêté d'extension.

### Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2006

Le présent accord srea déposé à la deorciitn départementale du travail, de l'emploi et de la fraomiton psresoionlnfee de Biols en 5 exmierealps et en 1 emxieplare auprs du secrétariat-greffe de chuaqe cisnoel de prud'hommes de Blois et Romorantin, dnas les cidntinoos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

(Suivent les signatures.)

75902 Piars Cedex 15.

Monsieur,

Nous vuos ifonrmons par la présente que le sniaydct CDFT de la métallurgie du Loir-et-Cher a décidé d'adhérer à la cnvoitenon clocitelv de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 jielult 1991.

Nous aonvs également procédé au dépôt de norte adhésion par voie électronique à l'adresse suinatve : depot. acrocd @ travail. gov. fr.

Nous vuos proins d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le secrétaire général.

L'employeur irnefmroa les caanidtds de la décision psire à luer égard après l'épreuve d'essai.

### Période d'essai

#### 1. Ojbet de la période d'essai

La période d'essai peremt à l'employeur d'évaluer les compénces du salarié dnas son travail, nmneotamt au raegrd de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fntiocons occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution narmole du cntoart de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de susosnepin du canortt de triaavl snevaurnt pndant la période d'essai prelognont celle-ci d'une durée identique.

#### 2. Eseticnxe de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renleuover ne se présument pas. Elles deoivnt fgiurer expressément dnas la lrtee d'engagement ou dnas le conrtat de travail.

#### 3. Durée de la période d'essai

Les sitaegrnias reapllenpt qu'aucun lein n'existe ? ni ne diot être établi ? ernne les catégories snaevrt à la détermination de la durée des périodes d'essai et la coosmoitpin des collèges sur la bsae duquesls snot organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est lrmenibet fixée de gré à gré par les pieatrs au conartt de travail, suos les réserves staeuvins :

? la durée maaxlime de la période d'essai du caortnt de taavirl à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

? la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :

? 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

? 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après un mois de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des mois effectués par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de son contrat de travail avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tant que premier jour de son contrat de travail, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire celle-ci de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des modalités plus favorables.

#### 4. Révocation de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du moment accord des parties et pour une durée maximale fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée maximale de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée maximale de la période d'essai, renouvelée, ne peut être supérieure à :

? 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

? 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

? 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée de la période éventuelle de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvelée, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des modalités plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité

a été expressément prévue par le contrat d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Conséquences de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, rétroactivement incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'observation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

? 48 heures au cours du premier mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

? 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;

? 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles ne sont autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouvait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour perte de salaire de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Le présent article remplace et annule l'article 19 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 19 rédigé comme suit :

#### « Article 19

Indemnité de roulement sur le lieu de travail

Lorsque le salarié est contraint de prendre une autorisation sur son lieu de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail situés sur la plage nocturne entre 21 heures et 6 heures ou d'horaires décalés ne lui permettant ni de retourner chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se rendre à l'extérieur, il lui est versée une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de nature à être générées par cette situation.

L'indemnité de roulement sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absences résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation

considérée.

Le montant de l'indemnité de retraits sur le lieu de travail est fixé en annexe ID 2, au présent avenant.

L'indemnité de retraite sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes atteinsses de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de cotisations relatives aux cotisations sociales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituent l'indemnité de retraite sur le lieu effectif de travail, prononcée lors de l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'employeur conformément à l'article 2 des dispositions générales IA de la présente convention, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas où le régime juridique de l'indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, vaient à être modifié. »

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Le présent article remplace et abroge l'article 27 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 27 rédigé comme suit :

« Article 27  
Jours fériés

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L. 3133-1 du code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensualités.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables. »

### Article 4

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Le présent article remplace et abroge l'article 34 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 34 rédigé comme suit :

« Article 34  
Indemnité de licenciement

Le salarié licencié aura qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, à droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement d'au moins un mois de préavis.

Le taux de cette indemnité et ses modalités d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
Supérieur ou égal à 1 an < 2 ans	0,4
Supérieur ou égal à 2 ans < 3 ans	0,6
Supérieur ou égal à 3 ans < 4 ans	0,8
Supérieur ou égal à 4 ans < 5 ans	1,0
Supérieur ou égal à 5 ans < 6 ans	1,2
Supérieur ou égal à 6 ans < 7 ans	1,4
Supérieur ou égal à 7 ans < 8 ans	1,6
Supérieur ou égal à 8 ans < 9 ans	1,8
Supérieur ou égal à 9 ans < 10 ans	2,0
Supérieur ou égal à 10 ans < 11 ans	2,3
Supérieur ou égal à 11 ans < 12 ans	2,7

Supérieur ou égal à 12 ans < 13 ans	3,0
Supérieur ou égal à 13 ans < 14 ans	3,4
Supérieur ou égal à 14 ans < 15 ans	3,7
Supérieur ou égal à 15 ans < 16 ans	4,0
Supérieur ou égal à 16 ans < 17 ans	4,4
Supérieur ou égal à 17 ans < 18 ans	4,7
Supérieur ou égal à 18 ans < 19 ans	5,0
Supérieur ou égal à 19 ans < 20 ans	5,4
Supérieur ou égal à 20 ans < 21 ans	5,7
Supérieur ou égal à 21 ans < 22 ans	6,0
Supérieur ou égal à 22 ans < 23 ans	6,4
Supérieur ou égal à 23 ans < 24 ans	6,7
Supérieur ou égal à 24 ans < 25 ans	7,0
Supérieur ou égal à 25 ans < 26 ans	7,4
Supérieur ou égal à 26 ans < 27 ans	7,7
Supérieur ou égal à 27 ans < 28 ans	8,0
Supérieur ou égal à 28 ans < 29 ans	8,4
Supérieur ou égal à 29 ans < 30 ans	8,7
Supérieur ou égal à 30 ans < 31 ans	9,0
Supérieur ou égal à 31 ans < 32 ans	9,4
Supérieur ou égal à 32 ans < 33 ans	9,7
Supérieur ou égal à 33 ans < 34 ans	10,0
Supérieur ou égal à 34 ans < 35 ans	10,4
Supérieur ou égal à 35 ans < 36 ans	10,7
Supérieur ou égal à 36 ans < 37 ans	11,0
Supérieur ou égal à 37 ans < 38 ans	11,4
Supérieur ou égal à 38 ans < 39 ans	11,7
Supérieur ou égal à 39 ans < 40 ans	12,0
Supérieur ou égal à 40 ans < 41 ans	12,4
Supérieur ou égal à 41 ans < 42 ans	12,7
Supérieur ou égal à 42 ans < 43 ans	13,0
Supérieur ou égal à 43 ans < 44 ans	13,4
Supérieur ou égal à 44 ans < 45 ans	13,7
Supérieur ou égal à 45 ans < 46 ans	14,0
Supérieur ou égal à 46 ans < 47 ans	14,4
Supérieur ou égal à 47 ans < 48 ans	14,7
Supérieur ou égal à 48 ans < 49 ans	15,0
Supérieur ou égal à 49 ans < 50 ans	15,4
Supérieur ou égal à 50 ans < 51 ans	15,7
Supérieur ou égal à 51 ans < 52 ans	16,0
Supérieur ou égal à 52 ans < 53 ans	16,4
Supérieur ou égal à 53 ans < 54 ans	16,7
Supérieur ou égal à 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les dispositions entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de salaires contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne prennent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 14, si la durée ciblée de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention, la durée des congés de travail antérieurs avec la même entreprise n'est

pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, s'il n'est pas en compte, le cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

? en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

? en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

? en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaires effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

? en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mission à disposition.

Les dispositions précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondante à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires tels que les indemnités de maladie ? éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension. »

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Le présent article remplace et annule l'article 35 de la convention collective du 5 juillet 1991, modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Les dispositions de l'article 35 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

Il est créé un nouvel article 35 intitulé « Rupture conventionnelle » et rédigé comme suit :

#### « Article 35 Rupture conventionnelle »

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 34 des dispositions relatives aux mensuels. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mesure expresse figurant dans la

convention de rupture. »

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

Le présent article remplace et annule l'article 36 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 36 intitulé « Départ volontaire à l'initiative du salarié » et rédigé comme suit :

#### « Article 36

#### Départ volontaire à l'initiative du salarié 1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié bénéficie d'un délai de prévenance d'une durée de :

? 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

? 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

#### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

? 0,5 mois après 2 ans ;

? 1 mois après 5 ans ;

? 2 mois après 10 ans ;

? 3 mois après 20 ans ;

? 4 mois après 30 ans ;

? 5 mois après 35 ans ;

? 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non. Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, s'il n'est pas en compte, le cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

? en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

? en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

? en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaires effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

? en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mission à disposition. »

#### Article 7

Après l'article 36, tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 36 bis intitulé « Msie à la retraite à l'initiative de l'employeur » et rédigé comme suit :

« Article 36 bis  
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur  
1. Définition

Constitue une msie à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.  
La msie à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de msie à la retraite, l'employeur dispose d'un délai de prévenance d'une durée de :

- ? 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la msie à la retraite ;
- ? 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la msie à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

La msie à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de msie à la retraite.  
En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de msie à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.  
En tout état de cause, l'indemnité de msie à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- ? 0,5 mois après 2 ans ;
- ? 1 mois après 5 ans ;
- ? 2 mois après 10 ans ;
- ? 3 mois après 20 ans ;
- ? 4 mois après 30 ans ;
- ? 5 mois après 35 ans ;
- ? 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de msie à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention collective, la durée des cotisations de travail antérieures avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de msie à la retraite. Toutefois, son montant est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

? en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

? en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier conclus avec la même entreprise, lorsque la durée de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ces contrats ;

? en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

? en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié même après son avior conclu un contrat de travail ou sans avoir conclu de msie à disposition. »

Le présent avenant reprend et actualise l'article 40 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 40 rédigé comme suit :

« Article 40  
Apprentissage

L'apprentissage est régi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de l'accord natioal du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle continue et au statut de l'apprenti.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe ID 3 au présent avenant. »

Après l'article 40, tel que modifié par l'article 7 du présent avenant, il est créé un article 40 bis intitulé « Formation professionnelle continue et statut de l'apprenti » et rédigé comme suit :

« Article 40 bis  
Formation professionnelle continue et statut de l'apprenti

Les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle continue sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par celles de l'accord natioal du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle continue et au statut de l'apprenti. »

Les dispositions du présent avenant relatives à la formation professionnelle continue de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 modifiée ont un caractère impératif.

En conséquence de la signature du présent accord de révision, les dispositions de la convention collective de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, modifiée pour tous les établissements situés dans le département de Loir-et-Cher et entrées dans le champ d'application défini par l'accord natioal modifié du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être à la disposition des représentants représentatives et pour le dépôt au secrétariat du conseil prud'hommes de Loir-et-Cher dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ainsi qu'à la décision régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

## Annexe

Annexe I D2

Article 1er

Rémunération annuelle gagnée 2013

Niveau	Echelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	17 210
	2	O2	145	17 310
	3	O3	155	17 360
II	1	P1	170	17 560
	2	P2	180	17 610
	3		190	18 220
III	1	P3/ AM1	215	18 390
	2	TA1/ AM2	225	18 400
	3		240	20 400
IV	1	TA2/ AM3	255	21 220
	2	TA3	270	21 830
	3	TA4/ AM4	285	23 730
V	1	AM5	305	25 470
	2	AM6	335	28 020
	3	AM7	365	30 450
Accord ninotaal 25 jivavner 1990			395	33 000

Les salariés melseuns au cnoificfet 140 dpueis puls de 6 mios se vrnoert artiteubr la RAG du cfefneioit 145.

L'indemnité de pneair est fixée à cmotper du 1er mras 2013 à 7,30 ?.

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2013*

## Article 2

Annexe I D3

Rémunérations miinlmaes hiérarchiques (RMH)

Rémunération des apprentis

Les rémunérations maenliims hiérarchiques snot revalorisées comme siut :  
La vulaaer du ponit est fixée à cpometr du 1er mras 2013 à 5,30 ? puor un hoiarre de 35 hereus par semaine.

Par dérogation aux dposnisoitis fixées par l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, le puncgartoe de du Simc acplabilpe à la rémunération des salariés tliauitres d'un caontr d'apprentissage est fixé cmome siut :  
(En pourcentage.)

## Article 3

Les atepnniotmeps mnmiia cmrnnoenpet les cmotpioeonnss pécuinaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Année d'exécution du craontt	16 à 17 ans	18 ans et puls
1re	35	55
2e	45	65
3e	55	80

En cas de cenamngheht de tchnrae d'âge en corus de contrat, le prgtoneuca de du Simc aliclbppae est réévalué au piemrer juor du mios sinvuat la dtae d'anniversaire du bénéficiaire du canotr d'apprentissage.

## Article 4

Indemnité de peainr

ninaaotle de la métallurgie.

# Avenant du 4 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales Loir-et-Cher

Article 2 - Dispositions spécifiques à la protection sociale  
*En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2022*

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Val de Loire,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2022*

Les pntreiareas sauioxc cnenvvineot que la cinevnootn cioellvcte départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579), ses anevatns et annexes, anisi que l'ensemble des aorccds collectifs, lures avntneas et annexes, counlcs dnas le camhp de ctete cneovton ceilvlocte territoriale, ou dnas un camhp puls restreint, snot abrogés et cseent de proudre luers efftes à cmpetor de l'entrée en vugueir de la cnetonvon ctivllcoee

Les pntiaerears suaciox cvnneenniot que l'article 1er du présent aavnent n'est pas abaplcpile aux dosipnoitsis ctllnveenioeonnss toairritrlees (ainsi qu'à luers annexes) rteaelivs à la pctroiteon sicaloe et cnoeucls dnas le camhp de la coinontevn cilvletoce départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579). La diiraopstin de ces dopsniioitsis est organisée différemment, aifn de tneir cmptoe de l'entrée en vueiugr spécifique du tirtre XI et de l'annexe 9 de la cotvennoin ctclieolve natnlloae de la métallurgie, rtfleias à la pocteitron sacolie complémentaire.

Ainsi, les paanertreis soaciux cenmvoneit que les distisoonips centllnovinoees treraoieirts (ainsi que lerus annexes), relaevtis à la potocitrn sclaioe et coenucls dnas le chmap de la ceoivntnn cctiolvele tlaritreiroe susmentionnée, dpeissnasarit et cnesset de prouirde lerus eeffts à cmoepr du pmrieer juor du mios sanuvit la dtae de puiitablocn de l'arrêté d'extension de la cnvetnoion cctevuille ntinaoale de la métallurgie au Jrunaol ofiieclf et au puls tôt le 1er jnviaer 2023.

À patirr de cttee échéance, selus le ttrie XI et l'annexe 9 de la

coivoentnn clevtlcoe nniatiolae de la métallurgie snot apiabepclls aux entreprises, leeuilqses cnrvosneet la possibilité de mrttee en palce un régime à luer niveau, suos réserve de prévoir des grnitaees au mions équivalentes à cleles stipulées au naievu national.

Les parnetriaes saocix shinoteuat reappler que les diposonsiits trraelteoiris rliaeves à la pctoireton scaoile ne ceennorct pas la gtianare de mantiein de salaire.

#### Article 3 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2022*

Le présent avennat est ccnolu puor une durée indéterminée.

#### Article 4 - Entrée en vigueur de l'avenant

*En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2022*

Le présent aaennvt enrte en veugiur au lmedneain de la dtae de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dosniotpisis tottraielers aux detas indiquées aux alitrexs précédents.

#### Article 5 - Formalités de publicité et de dépôt

*En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2022*

Le présent anevnat est fiat en un nrbmoe ssufnafit d'exemplaires puor niaioitotfcn à chcunae des oasgitinoanrs représentatives, dnas les conitniods prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et dépôt, dnas les codtninois prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des srceveis cenuatrx du mnisrite chargé du tivaraal et du gfefre du csinoel de prud'hommes de Blois.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2022*

Depuis 2016, les prnareateis sicouax noanautx de la métallurgie se snot engagés dnas un psceours de rntoefe des dioiinsptoss cvoolnnnitelnees de ctete branche. La négociation de la cniovtneon cectliolve nolinaate de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a priems de criuontsre un ttxe équilibré qui vsie à bâtir le modèle saciol de l'industrie de diamen en alinalt progrès siacol et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et ernetra en vuueigr le 1er jvnaeir 2024, suos réserve des dtpoionissis particulières retvleias à la pttoociern scliaoe complémentaire.

À ctoper de ces échéances, la coeonnvnt ceoctillve nniolaate de la métallurgie srea penmeelnit aiabllppce en leiu et pacle des dpnitioisoss colenotneeinlvs taoletierirrs aequelxus les erpisterens cipormses dnas luer camhp d'application snot allmneutecet soumises.

Dans cttee perspective, la coentionvn ctclveiloie départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579) et les acodcrs conclus dnas le champ de celle-ci ont vociaotn à disparaître à cmtoper de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les penirrataes suioacx décident de colunrce le présent avnaent dnot l'objet est de mtree fin à l'application des tteexs susmentionnés.





# TEXTES SALAIRES

## Accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

Signataires	
Patrons signataires	UIMM du Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CGT-FO.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de cette profession. D'une part, la rémunération annuelle garantie, d'autre part, la rétroactivité des rémunérations mensuelles hiérarchiques au regard d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mesnules » à la convention collective du 5 juillet 1991.

## I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

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 personnes 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 des salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 15 mars 2001, en faveur de l'insertion dans l'emploi, modifié par l'accord national de la métallurgie du 20 juillet 2004.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire 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  
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

La rémunération annuelle garantie comprend les avantages pécuniaires dus 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 être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les majorations pour décalage de travail pour cause d'insécurité et/ou structurelle. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 3 (Adaptation à l'horaire de l'entreprise) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 mai 2011, art. 1er)

Article 4 - Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera calculée 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 applicable sera la suivante :  
$$RG = (RAG \times \text{durée en jours calendaires}) / 365$$
 [année bissextile comprise]

Pour l'application de cette formule de calcul, il est 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 2 exercices, il y aura lieu de calculer pro rata temporis la somme des rémunérations mensuelles (RG) afférentes à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5 - Sommes à prendre en considération  
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

Pour la détermination des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes sieumss à cotisations qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

? des sommes qui, contrairement à ce qui est prévu par la législation de la sécurité sociale ;  
? les cotisations 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 le dimanche, mirjotoanos 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.

(1) L'article 5 (sommes à prendre en considération) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article 5 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 relatifs aux éléments à prendre en compte pour l'application des garanties de rémunérations effectives.

(Arrêté du 2 mai 2011, art. 1er)

Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence  
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

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 sont pas pris en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la partie 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

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié vaient à

changer, la RAG lui étant aillpbacpe srea constituée de la smmo de la RAG retvilae à l'ancienne csicatosiiflan et de clele rielatve à la nolvelue cltafaiiocssn calculée cunahce pro rtaa tmrepis en juors calendaires.

#### Article 8 - Vérification

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

S'agissant de rémunération anlleune minimale, la vérification idnirreevtna puor chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fiat apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération tllee que définie ci-dessus, l'employeur dreva vseerr un complément à ccrcnrenuoe du barème indiqué à l'article 9, et en tuot état de cause au puls trad à la fin du mios de javeinr siuvant l'année cilive sur laqulele porte la RAG. La vérification et la régularisation devront irnveetnir en cas de départ de l'entreprise en curos d'année, au puls trad à la dtae de rtpuure juuirqurde du crtoant de travail. La rémunération gnraiate dnveat être calculée dnas ce cas pro rtaa temropis en jrous calendaires.

#### Vérification semestrielle

Une vérification seiemlsrete srea effectuée à la fin du pmieer sesrmete d'application du présent accord. L'assiette des vérifications srea égale à 50 % des monntats indiqués à l'article 9. Si ctete vérification cidousinat à costneatr que le salarié n'a pas au mnois perçu 50 % des motnatns ci-après indiqués, les eepntriers drveeanit procéder à une régularisation à due concurrence.

#### Article 9 - Montant

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

Le barème de la rémunération alelnne gnrtiaie puor l'année 2011, bsae 151,67 heures, s'établit comme suit.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
	1	1	140
I	2	2	145
	3	3	155
	1	P1	170
II	2		180
	3	P2	190
	1	P3/ AM1	215
III	2		225
	3	TA1/ AM2	240
	1	TA2/ AM3	255
IV	2	TA3	270
	3	TA4/ AM4	285
	1	AM5	305
V	2	AM6	335
	3	AM7	365
(Accord ninoaatl du 25 jvenair 1990)			395
			31 660

Les salariés suos crtnoat à durée indéterminée au cnoeficfit 140 diepus puls de 6 mios se vronert aurebttir une RAG d'un manotnt de 16 450 ?. (1)

(1) Le dinreer alinée de l'article 9 (Montant) est étendu suos réserve de l'application des doipostnsiis de l'article L. 1242-15 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 mai 2011, art. 1er)

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

Les rémunérations mnalimeis hiérarchiques snot revalorisées cmome siut :

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

La vulaeur du pnoit est fixée, à cmptotr du 1er jinaver 2011, à 5,12 ? puor un hoaire de 35 hurees par semaine.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

Les antipeemponts mnmiia crpmnneont les comintneosaps

pécuniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

L'indemnité de paneir est fixée, à cmteopr du 1er jenaivr 2011, à 7,03 ?.

## Article - III. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

*En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011*

Les pireats sgteaanriis repnpallet à l'ensemble des enerpsertis visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mettre en ?uvre l'ensemble des dnssipoitios retvelias à l'accord ntioanal du 30 jiuun 2009, ptaornt aannvet à l'accord nniatoal du 19 jiuun 2007 raelitf à l'égalité pesrlnfeiosnloe et aux merseus ptertnamet la sipspueorsn des écarts de rémunération enrte les femmes et les hommes, et nmonatmet les aelricrts 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 de l'accord naotainl susvisé.

Les présentes dipnossiioits cinnrteoooustt l'avenant n° 17 à l'annexe ID 2 à la coevtinnon clovcliète des ieidtrnuss métallurgiques et cexennos du Loir-et-Cher.

Les piaetrs sraintieags demnedant que sieont rdeenus obligatoires, puor tuos les eerpmyolus cpiomrs dnas le camhp d'application susvisé, les doniisioetps du présent accord.

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.

Barème des rémunérations minimeils hiérarchiques

Valeur du point : 5,12 ?.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er janvier 2011.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	Administratifs et techniques	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	717				O1	753
	2	145	742				O2	780
	3	155	794				O3	833
II	1	170	870				P1	914
	2	180	922					
	3	190	973				P2	1 021
III	1	215	1 101	AM1	1 101	1 178	P3	1 156
	2	225	1 152					
	3	240	1 229	AM2	1 229	1 315	TA1	1 290
IV	1	255	1 306	AM3	1 306	1 397	TA2	1 371
	2	270	1 382				TA3	1 452
	3	285	1 459	AM4	1 459	1 561	TA4	1 532
V	1	305	1 562	AM5	1 562	1 671		
	2	335	1 715	AM6	1 715	1 835		
	3	365	1 869	AM7	1 869	2 000		
	3	395	2 022	AM7	2 022	2 164		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

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

Valeur du point : 5,12 ?.

Date d'application : 1er janvier 2011.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coef.	SMG	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	717	21,51	28,68	35,85	43,02	50,19	57,36	64,53	71,70	78,87	86,04	93,21	100,38	107,55
	2	145	742	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
	3	155	794	23,82	31,76	39,70	47,64	55,58	63,52	71,46	79,40	87,34	95,28	103,22	111,16	119,10
II	1	170	870	26,10	34,80	43,50	52,20	60,90	69,60	78,30	87,00	95,70	104,40	113,10	121,80	130,50
	2	180	922	27,66	36,88	46,10	55,32	64,54	73,76	82,98	92,20	101,42	110,64	119,86	129,08	138,30
	3	190	973	29,19	38,92	48,65	58,38	68,11	77,84	87,57	97,30	107,03	116,76	126,49	136,22	145,95
III	1	215	1 101	33,03	44,04	55,05	66,06	77,07	88,08	99,09	110,10	121,11	132,12	143,13	154,14	165,15
	2	225	1 152	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	3	240	1 229	36,87	49,16	61,45	73,74	86,03	98,32	110,61	122,90	135,19	147,48	159,77	172,06	184,35
IV	1	255	1 306	39,18	52,24	65,30	78,36	91,42	104,48	117,54	130,60	143,66	156,72	169,78	182,84	195,90
	2	270	1 382	41,46	55,28	69,10	82,92	96,74	110,56	124,38	138,20	152,02	165,84	179,66	193,48	207,30
	3	285	1 459	43,77	58,36	72,95	87,54	102,13	116,72	131,31	145,90	160,49	175,08	189,67	204,26	218,85
V	1	305	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
	2	335	1 715	51,45	68,60	85,75	102,90	120,05	137,20	154,35	171,50	188,65	205,80	222,95	240,10	257,25
	3	365	1 869	56,07	74,76	93,45	112,14	130,83	149,52	168,21	186,90	205,59	224,28	242,97	261,66	280,35
		395	2 022	60,66	80,88	101,10	121,32	141,54	161,76	181,98	202,20	222,42	242,64	262,86	283,08	303,30

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 5,12 ? + 5 % conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.  
Date d'application : 1er janvier 2011.

Niv.	ÉCH.	Coef.	SMG	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	753	22,59	30,12	37,65	45,18	52,71	60,24	67,77	75,30	82,83	90,36	97,89	105,42	112,95
	O2 2	145	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,60	101,40	109,20	117,00
	O3 3	155	833	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
II	P1 1	170	914	27,42	36,56	45,70	54,84	63,98	73,12	82,26	91,40	100,54	109,68	118,82	127,96	137,10
	P2 3	190	1 021	30,63	40,84	51,05	61,26	71,47	81,68	91,89	102,10	112,31	122,52	132,73	142,94	153,15
III	P3 1	215	1 156	34,68	46,24	57,80	69,36	80,92	92,48	104,04	115,60	127,16	138,72	150,28	161,84	173,40
	TA1 3	240	1 290	38,70	51,60	64,50	77,40	90,30	103,20	116,10	129,00	141,90	154,80	167,70	180,60	193,50
IV	TA2 1	255	1 371	41,13	54,84	68,55	82,26	95,97	109,68	123,39	137,10	150,81	164,52	178,23	191,94	205,65
	TA3 2	270	1 452	43,56	58,08	72,60	87,12	101,64	116,16	130,68	145,20	159,72	174,24	188,76	203,28	217,80
	TA4 3	285	1 532	45,96	61,28	76,60	91,92	107,24	122,56	137,88	153,20	168,52	183,84	199,16	214,48	229,80

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du point : 5,12 ? + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1er janvier 2011.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	SMG	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	1178	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
	AM2 3	240	1315	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	AM3 1	255	1397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
	AM4 3	285	1561	46,83	62,44	78,05	93,66	109,27	124,88	140,49	156,10	171,71	187,32	202,93	218,54	234,15
V	AM5 1	305	1671	50,13	66,84	83,55	100,26	116,97	133,68	150,39	167,10	183,81	200,52	217,23	233,94	250,65
	AM6 2	335	1835	55,05	73,40	91,75	110,10	128,45	146,80	165,15	183,50	201,85	220,20	238,55	256,90	275,25
	AM7 3	365	2000	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	220,00	240,00	260,00	280,00	300,00
	AM7 3	395	2164	64,92	86,56	108,20	129,84	151,48	173,12	194,76	216,40	238,04	259,68	281,32	302,96	324,60

## Accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

Les parties conviennent d'instituer une échelle de salaire au profit des salariés exerçant de notre profession. D'une part, la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part, la répartition des rémunérations mensuelles hiérarchiques RMH au prorata de l'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mulsenes » à la convention collective du 5 juillet 1991.

### I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

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 des salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle continue et au logement de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

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  
*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

La rémunération annuelle garantie comprend les cotisations 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, si ce n'est les majorations pour heures supplémentaires et les majorations pour ancienneté de chaque année de travail pour cause d'ancienneté et/ou structurelle. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 3 (Adaptation à l'horaire de l'entreprise) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

**Article 4 - Formule de calcul**  
*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

La rémunération aennllue gtiarane srea aiapllpcbe pro rtaa tpiroms aux salariés ne cpotanmt pas 1 an de présence cnnutioe dnas l'entreprise au 31 décembre de l'année sur leuqlale prtoe la garantie. Il en srea de même puor le posnneerl engagé suos cotrant à durée déterminée.

La fuomrle de clucal à apiuqpler srea la sitnvaue :

$$RG = RAG \times [durée \text{ en jours clrnadeieas} / 365 \text{ (année btsexliise comprise)}]$$

Pour l'application de cette fuorlme de calcul, il est clemreniat précisé qu'une seianme de tvraial diot être décomptée puor 7 jours calendaires, et ce, qaund bein même le crnatot de taavirl se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vdedrnei soir.

En outre, dnas l'hypothèse où le cnraott à durée déterminée se trvauireot à cveahl sur duex exercices, il y arua leiu de cclluaer pro rtaa tpiroms la somme des rémunérations gaaritens (RG) afférente à cahuqe erceixce en procédant cmome indiqué ci-dessus.

**Article 5 - Sommes à prendre en considération**  
*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

Pour la cmpsarooian des somems réellement perçues par les salariés, il srea tneu cmote de l'ensemble des semmos ssomueis à cotisation, quelles qu'en soniet la ntraue et la périodicité, à l'exclusion :

- ? des soemms qui, cstainnott un rreemeubonsmt de frais, ne spntrupoet pas de citantsiois en vrteu de la législation de la sécurité sciolae ;
- ? les pctpriaonaitis découlant de la législation sur l'intéressement et la paipiaorictn et n'ayant pas le caractère de srlaie ;
- ? des maronotjias visées aux aeirtcls 17 et 20 de la cinoteovnn celitlocve des iudntrises métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité puor tivaarl exetnceonpil la niut ou le dimanche, matonirjaos puor traauvx pénibles, dereuagnx ou insalubres) ;
- ? des mooanrtiajs rtvaeiels au tvaaril de niut et en équipe pratiquées dnas l'entreprise ;
- ? de l'indemnité de peinar visée à l'article 18 de la cennovtion cllovteice précitée ;
- ? des priems d'ancienneté prévues à l'article 15 de la cvenoniton cvetolclie précitée.

**Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence**  
*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

En cas d'absence du salarié puor quqlue casue que ce siot dnarut la période considérée, il y arua leiu de clclauer la rémunération bturc fiticve que l'intéressé auirat eue s'il aaivt

continué de tleivalrar nmeroemnlal pnnadet cttee anbesce puor maladie, accident, formation, etc. puor vérifier l'application de la gtriana de rémunération fixée par suite, ne sornet pas periss en considération puor ctete vérification les smemos éventuellement versées par l'employeur ou par tuot aurte osnairmge puor iieendmnsr la perte de sailare consécutive à l'absence, teles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

**Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification**

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

Si, au corus de l'année civile, la cafiilostsacn d'un salarié vniaet à changer, la RAG lui étant apclilbpae srea constituée de la smome de la RAG revltae à l'ancienne csfiaislctoan et de clele rlivateie à la neovlue ccisfiaostialn calculée cuahcne pro rtaa tempiros en jrous calendaires.

**Article 8 - Vérification**

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

S'agissant de rémunération alleunne minimale, la vérification inirerntdvea puor cuqhae salarié en fin d'année. Si celle-ci fiat apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur dvera verser un complément à cerccnroune du barème indiqué à l'article 9 et, en tuot état de cause, au puls trad à la fin du mios de jveainr sinauvt l'année clviie sur lluealqge prote la RAG.

La vérification et la régularisation droenvt ietienrvnr en cas de départ de l'entreprise en cruos d'année, au puls trad à la dtae de rptrue jurduiique du ctnoart de trviaal (la rémunération gaatnre dveant être calculée dnas ce cas pro rtaa trimpeos en jrous calendaires).

**Vérification semestrielle**

Une vérification steerlimlese srea effectuée à la fin du peeimrr sterseme d'application du présent accord. L'assiette des vérifications srea égale à 50 % des moantnts indiqués à l'article 9. Si cttee vérification casodiinut à cntsateor que le salarié n'a pas au mions perçu 50 % des mtinnaots ci-après indiqués, les eeptserirns deravient procéder à une régularisation à due concurrence.

**Article 9 - Montant**

*En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012*

Le barème de la rémunération anellnue gintraae puor l'année 2012 s'établit comme suit.

Rémunérations anunelels gieaanrts (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

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 diques plus de 6 mois se voient attribuer une RAG d'un montant de 16 950 ? (1)

(1) En application du principe de non-discrimination entre travailleurs en CDD et en CDI résultant de la directive communautaire 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 et de l'article L. 1242-15 du code du travail, le dernier alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve que la notion d'ancienneté soit lue comme s'appliquant à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

(Arrêté du 29 octobre 2012, art. 1er)

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

En vigueur étendu en date du 24 janvier 2012

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 janvier 2012

La valeur du point est fixée, à compter du 1er janvier 2012, à 5,22 ? pour un salaire de 35 heures par semaine.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 janvier 2012

Les augmentations minimales comprennent les majorations pécuniaires de pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 janvier 2012

L'indemnité de panier est fixée, à compter du 1er janvier 2012, à 7,19 ?.

## Article - III. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 24 janvier 2012

Les parties signataires conviennent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009 portant notamment 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 constituent l'avenant n° 18 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et chimiques du Loir-et-Cher.

Les parties conviennent d'appliquer que soient intervenus les obligations, pour tous les établissements concernés 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.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 janvier 2012

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,22 ?.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er 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

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 pmeirs msneuleles d'ancienneté

Valeur du pinot : 5,22 ?.

Administratifs, tenihcinecs et aentgs de maîtrise (sauf atneps de maîtrise d'atelier)

Date d'application : 1er jnveiar 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
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

Date d'application : 1er jaenvir 2012.

Base : 151,67 heures.

Valeur du ponit : 5,22 ? + moraojitan de 5 %, conformément aux dsoisiipots de l'accord naianotl du 30 jnviaer 1980.

(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
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

Date d'application : 1er jvinaer 2012.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 5,22 ? + moaotjarin de 7 %, conformément aux ditsnipois de l'accord naaonitl du 30 jveinar 1980.

(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

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

## Accord du 29 novembre 2012 relatif aux RAG, RMH et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFDT.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

Les parités cinnneoevt d'instituer une dboleue gaatrine au pifrot des salariés rneevlat de nrtoe profession. D'une part, la rémunération alnnluee grnataie (RAG), d'autre part, la rtaieovoaslrin des rémunérations mmeiliinas hiérarchiques (RMH) seavnrt d'assiette de cluac à la pmire d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mluneses » à la cvoenniton cvoelictle du 5 julelt 1991.

### I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

Il est institué dnas le cdare de la cvnintooen citlolvece des itsrunedis métallurgiques, mécaniques, électriques et cneexoys du Loir-et-Cher une rémunération anuenlle gtaanrie (RAG) aallcpbpie à l'ensemble des catégories de pnnorsel visées par la cinotnveon ctevclloee ci-dessus mentionnée, à l'exclusion des salariés visés par un cnoratt d'apprentissage et des salariés visés par des mrseeus raliveets à la fratoiomn en aelrcnntae (notamment catornt de fmatiroon alternée). La sotiituan ditsdes salariés étant traitée par l'accord nnoatial de la métallurgie du 1er jlleuit 2011 reaitlf à la faotoirmn pieflolsonsnee tuot au lnog de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

La rémunération allneune girtanae ctnoustie le sraliae auenll au-dessous dqueul tuot salarié tnalaralivt sur la bsaee de l'horaire légal, sioit 151,67 hreues par mois, ne puet être rémunéré, suos réserve, en ce qui cnorncee les jnuees de monis de 18 ans, des amatneettbs prévus par les dipssniioots légales et conventionnelles.

Article 3 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

La rémunération aellnune gatinrae cpornmed les citmoaspnnoes pécunières deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné puor 151,67 heures, il diot de ce fiat être adapté à l'horaire de l'entreprise, sbuir les motnajaros puor hreous supplémentaires et les mtrioionas puor roecrus régulier au chômage ptraeil dnas le cdare des dispitnsioos de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Formule de calcul

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

La rémunération aelnnlue gtaanrie srea allpaicpbe pro rtaa tpmreios aux salariés ne ctmanopt pas 1 an de présence cniutooe dnas l'entreprise au 31 décembre de l'année sur lqaulele prote la garantie. Il en srea de même puor le pnresenol engagé suos cnotart à durée déterminée.

La fromlue de clual à aqpiluper srea la stuiavne :

RG = RAG x (Durée en juroos caedirntaes / 365 [année blixstseie comprise])

Pour l'application de ctete fmoulre de calcul, il est cenlmiaret précisé qu'une snimaee de traiavl diot être décomptée puor 7 juroos calendaires, et ce, qaund bein même le caotrt de traiavl se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vndrdeeie soir.

En outre, dnas l'hypothèse où le crantot à durée déterminée se taorriuvet à cheval sur duex exercices, il y arua leiu de cecalulr pro rtaa tmiopers la somme des rémunérations griatnaes (RG) afférente à chaque ecxirece en procédant cmmeo indiqué ci-dessus.

Article 5 - Sommes à prendre en considération

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

Pour la cpimorsoaan des smmoes réellement perçues par les salariés, il srea tneu ctpmoe de l'ensemble des smomes smuseois à cotisation, qlueels qu'en sneoit la nature et la périodicité, à l'exclusion :

? des soemms qui, cotniaustnt un remumnsreoebt de frais, ne suprtenoit pas de coasioitnts en vteru de la législation de la sécurité soicale ;

? les pcnrirottaipias découlant de la législation sur l'intéressement et la ppitricaoitan et n'ayant pas le caractère de salaire ;

? des mnioratoas visées aux atelrics 17 et 20 de la cntovenion cloectvile des iursentds métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité puor tviraal etixecennpol la niut ou le dimanche, morniotajas puor traavux pénibles, deegnuarx ou insalubres) ;

? des moraatoijns revteails au tavrial de niut et en équipe pratiquées dnas l'entreprise ;

? de l'indemnité de painer visée à l'article 18 de la cvoeintonn clovelictie précitée ;

? des pmeris d'ancienneté prévues à l'article 15 de la coientvnon cecltvoie précitée.

Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

En cas d'absence du salarié puor qqleue csuae que ce sioit duarnt la période considérée, il y arua leiu de culacelr la rémunération burte ctivtie que l'intéressé aruiat eue s'il aivat continué de tliavealrr nlarntmoemet pnednat ctete acenbse puor maladie, accident, formation, etc., puor vérifier l'application de la gnartiae de rémunération fixée par suite, ne sneort pas prsies en considération puor cette vérification les smeoms éventuellement versées par l'employeur ou par tuot ature onmgsirae puor inmdseenir la ptere de slraiae consécutive à l'absence, tllées que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*

Si, au cuors de l'année civile, la costscailafiin d'un salarié viaent à changer, la RAG lui étant allaicpbe srea constituée de la somme de la RAG reiltave à l'ancienne cstaicsioafin et de cllee rtveaile à la nuovllée cslicsoifiaatn calculée cnahuge pro rtaa timeoprs en juroos calendaires.

Article 8 - Vérification

*En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012*



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 doivent intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rattachement du contrat de travail (la rémunération globale devant être calculée dans ce cas proportionnellement en jours calendaires).

Vérification semestrielle

Une vérification ultérieure 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 intéressés devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9 - Montant

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012

Le barème de la rémunération annuelle globale pour l'année 2012 s'établit comme suit :  
Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant	
I	1	O1	140	16 950
	2	O2	145	17 050
	3	O3	155	17 100
II	1	P1	170	17 300
	2		180	17 350
	3	P2	190	17 950
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
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

L'indemnité de peine n'est pas modifiée et demeure fixée depuis le 1er janvier 2012 à 7,19 €.

Les salariés mineurs au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verraient attribuer la RAG du coefficient 145.

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012

Les rémunérations hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012

La valeur du point n'est pas modifiée et demeure fixée depuis le 1er janvier 2012 à 5,22 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012

Les augmentations minimales comprennent les cotisations pérennes pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012

## Article - III. – Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 29 nov. 2012

Les parties signataires relèvent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er 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 constituent l'avenant n° 19 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et chimiques du Loir-et-Cher.

Les parties signataires déclarent que seules les mesures obligatoires, pour tous les employés 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.

# Accord du 8 mars 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times (\text{Durée en jours calendaires} / 365 [\text{année bixestile comprise}])$$

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC.

Pour l'application de cette formule de calcul, il est précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, qu'elle soit même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où la durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer pour chaque période la somme des rémunérations gagnées (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Article 5 - Sommes à prendre en considération  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Les parties conviennent d'instituer une obligation gagnaire au profit des salariés au sein de notre profession. D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la réévaluation des rémunérations hiérarchiques RMH s'ajoutent à l'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mesunels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

Pour la prise en compte des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes versées ou à verser qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

## I. - Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de Loir-et-Cher, une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de salariés visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- ? des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de charges en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- ? les avantages 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 de Loir-et-Cher (majoration d'inconfort pour travail exécuté 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 préavis visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- ? des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

- ? 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 des salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle au long de la vie.

Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Article 2 - Référence horaire et abattement  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

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.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération butée sur la période 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 soient pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemnité 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  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Article 3 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

La rémunération annuelle garantie comprend les cotisations 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, soit les heures supplémentaires et les mois de travail pour rattrapage régulier au chômage partiel dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

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 pour la période de jours calendaires.

Article 8 - Vérification  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Article 4 - Formule de calcul  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

La rémunération annuelle garantie sera applicable pour la première fois aux salariés ne comptant pas 1 an de présence dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le salarié engagé sous contrat à durée déterminée.

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 interviennent en cas de

départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture conventionnelle du contrat de travail (la rémunération garantie devant être calculée dans ce cas proportionnellement en jours calendaires).

concurrence.

Article 9 - Montant  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Vérification semestrielle

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2013 s'établit comme suit :

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 devront procéder à une régularisation à due

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant	
I	1	O1	140	17 210
	2	O2	145	17 310
	3	O3	155	17 360
II	1	P1	170	17 560
	2		180	17 610
	3	P2	190	18 220
III	1	P3/AM1	215	18 390
	2		225	18 400
	3	TA1/AM2	240	20 400
IV	1	TA2/AM3	255	21 220
	2	TA3	270	21 830
	3	TA4/AM4	285	23 730
V	1	AM5	305	25 470
	2	AM6	335	28 020
	3	AM7	365	30 450
(Accord national du 25 janvier 1990)			395	33 000

## Article - III. – Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les salariés masculins au coefficient 140 dieux plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

La valeur du point est fixée, à compter du 1er mars 2013, à 5,30 ? pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Les augmentations minimales concernent les coefficients pécuniaires des pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

L'indemnité de départ est fixée, à compter du 1er mars 2013, à 7,30 ?.

Les parties signataires ratifient à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009 portant notamment 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 hommes et les femmes et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 de l'accord national susvisé. Les présentes dispositions constituent l'avenant n° 20 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et chimiques de Loir-et-Cher. Les parties signataires déclarent que s'agit de mesures obligatoires, pour tous les employeurs membres du champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

## Article - Dépôt

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

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.

# Article - Annexe

Valeur du pinot : 5,30 ?.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2013.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

(En euros.)

Barème des rémunérations hiérarchiques

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	742				O1	779
	2	145	769				O2	807
	3	155	822				O3	863
II	1	170	901				P1	946
	2	180	954					
	3	190	1 007				P2	1 057
III	1	215	1 140	AM1	1 140	1 219	P3	1 196
	2	225	1 193					
	3	240	1 272	AM2	1 272	1 361	TA1	1 336
IV	1	255	1 352	AM3	1 352	1 446	TA2	1 419
	2	270	1 431				TA3	1 503
	3	285	1 511	AM4	1 511	1 616	TA4	1 586
V	1	305	1 617	AM5	1 617	1 730		
	2	335	1 776	AM6	1 776	1 900		
	3	365	1 935	AM7	1 935	2 070		
	3	395	2 094	AM7	2 094	2 240		

Valeur du pinot : 5,30 ? + majoration de 5 % conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2013.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
**Ouvriers**

(En euros.)

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 %
140	779	23,37	31,16	38,95	46,74	54,53	62,32	70,11	77,90	85,69	93,48	101,27	109,06	116,85
145	807	24,21	32,28	40,35	48,42	56,49	64,56	72,63	80,70	88,77	96,84	104,91	112,98	121,05
155	863	25,89	34,52	43,15	51,78	60,41	69,04	77,67	86,30	94,93	103,56	112,19	120,82	129,45
170	946	28,38	37,84	47,30	56,76	66,22	75,68	85,14	94,60	104,06	113,52	122,98	132,44	141,90
190	1 057	31,71	42,28	52,85	63,42	73,99	84,56	95,13	105,70	116,27	126,84	137,41	147,98	158,55
215	1 196	35,88	47,84	59,80	71,76	83,72	95,68	107,64	119,60	131,56	143,52	155,48	167,44	179,40
240	1 336	40,08	53,44	66,80	80,16	93,52	106,88	120,24	133,60	146,96	160,32	173,68	187,04	200,40
255	1 419	42,57	56,76	70,95	85,14	99,33	113,52	127,71	141,90	156,09	170,28	184,47	198,66	212,85
270	1 503	45,09	60,12	75,15	90,18	105,21	120,24	135,27	150,30	165,33	180,36	195,39	210,42	225,45
285	1 586	47,58	63,44	79,30	95,16	111,02	126,88	142,74	158,60	174,46	190,32	206,18	222,04	237,90

dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2013.

**Agents de maîtrise d'atelier**

Valeur du pinot : 5,30 ? + majoration de 7 % conformément aux

(En euros.)

Niveau	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	1 219	36,57	48,76	60,95	73,14	85,33	97,52	109,71	121,90	134,09	146,28	158,47	170,66	182,85
	AM2 3	240	1 361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54	204,15

IV	AM3 1	255	1 446	43,38	57,84	72,30	86,76	101,22	115,68	130,14	144,60	159,06	173,52	187,98	202,44	216,90
	AM4 3	285	1 616	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12	129,28	145,44	161,60	177,76	193,92	210,08	226,24	242,40
V	AM5 1	305	1 730	51,90	69,20	86,50	103,80	121,10	138,40	155,70	173,00	190,30	207,60	224,90	242,20	259,50
	AM6 2	335	1 900	57,00	76,00	95,00	114,00	133,00	152,00	171,00	190,00	209,00	228,00	247,00	266,00	285,00
	AM7 3	365	2 070	62,10	82,80	103,50	124,20	144,90	165,60	186,30	207,00	227,70	248,40	269,10	289,80	310,50
	AM7 3	395	2 240	67,20	89,60	112,00	134,40	156,80	179,20	201,60	224,00	246,40	268,80	291,20	313,60	336,00

Valeur du pinot : 5,30 ?.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2013.

Administratifs, techniques et ateneurs de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Niveau	Éch.	Coef.	Salaires moyens garantis	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	742	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
	2	145	769	23,07	30,76	38,45	46,14	53,83	61,52	69,21	76,90	84,59	92,28	99,97	107,66	115,35
	3	155	822	24,66	32,88	41,10	49,32	57,54	65,76	73,98	82,20	90,42	98,64	106,86	115,08	123,30
II	1	170	901	27,03	36,04	45,05	54,06	63,07	72,08	81,09	90,10	99,11	108,12	117,13	126,14	135,15
	2	180	954	28,62	38,16	47,70	57,24	66,78	76,32	85,86	95,40	104,94	114,48	124,02	133,56	143,10
	3	190	1 007	30,21	40,28	50,35	60,42	70,49	80,56	90,63	100,70	110,77	120,84	130,91	140,98	151,05
III	1	215	1 140	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00
	2	225	1 193	35,79	47,72	59,65	71,58	83,51	95,44	107,37	119,30	131,23	143,16	155,09	167,02	178,95
	3	240	1 272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
IV	1	255	1 352	40,56	54,08	67,60	81,12	94,64	108,16	121,68	135,20	148,72	162,24	175,76	189,28	202,80
	2	270	1 431	42,93	57,24	71,55	85,86	100,17	114,48	128,79	143,10	157,41	171,72	186,03	200,34	214,65
	3	285	1 511	45,33	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,10	166,21	181,32	196,43	211,54	226,65
V	1	305	1 617	48,51	64,68	80,85	97,02	113,19	129,36	145,53	161,70	177,87	194,04	210,21	226,38	242,55
	2	335	1 776	53,28	71,04	88,80	106,56	124,32	142,08	159,84	177,60	195,36	213,12	230,88	248,64	266,40
	3	365	1 935	58,05	77,40	96,75	116,10	135,45	154,80	174,15	193,50	212,85	232,20	251,55	270,90	290,25
	3	395	2 094	62,82	83,76	104,70	125,64	146,58	167,52	188,46	209,40	230,34	251,28	272,22	293,16	314,10

## Accord du 21 mars 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 rétroactivité des rémunérations liées hiérarchiques (RMH) sera d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mueless » à la convention collective du 5 juillet 1991, modifiée par avenant du 23 avril 2013.

### I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 présente disposition s'applique aux salariés étant traités par l'accord national de la métallurgie du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La rémunération annuelle garantie coïncide avec le salaire annuel en

dosseus dquel tuot salarié tnaallrviat sur la bsaie de l'hoiraie légal, siot 151,67 hruées par mois, ne puet être rémunéré, suos réserve, en ce qui connree les jeeuns de moais de 18 ans, des anmettbteas prévus par les dpsitniooiss légaales et conventionnelles.

**Article 3 - Adaptation à l'hoiraie de l'entreprise**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La rémunération aenllune gaiarnte ceropmnd les cosmpoieintans pécuniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

*Le barème indiqué à l'article 9 étant donné puor 151,67 heures, il diot de ce fiat être adapté à l'hoiraie de l'entreprise, sibur les mnrijaoots puor herues supplémentaires et les moninoarits puor ditmioinun de crgahe de tairavl puor cuase cnerlouclnjote et/ ou structurelle. (1)*

*(1) Le deuxième alinéa de l'article 3 (adaptation à l'hoiraie d'entreprise) est étendu suos réserve de l'application des dntosiopisis de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 1er août 2014 - art. 1)*

**Article 4 - Formule de calcul**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La rémunération aenulnle graitane srea aplblicpae pro rtaa trmopies aux salariés ne coamptnt pas 1 an de présence cunintoe dnas l'entreprise au 31 décembre de l'année sur luleqlae potre la garantie. Il en srea de même puor le pornnseel engagé suos catonrt à durée déterminée.

La furolme de cclaul à alqiuepr srea la svnatuie :

$$RG = RAG \times (\text{Durée en jours ceadrrianes} / 365 [\text{année bxtiilsese comprise}])$$

Puor l'application de cette fulmroe de calcul, il est cirneeamlt précisé qu'une simanee de tiavarl diot être décomptée puor 7 jours calendaires, et ce quand bein même le crotant de tarvial se tenriemarit ou le départ de l'entreprise se satuieirt un vdeerndi soir.

En outre, dnas l'hypothèse où le ctrnoat à durée déterminée se tiouearvrt à cevahl sur duex exercices, il y arua leiu de clcuealr pro rtaa tpmoeris la smome des rémunérations girnaaes (RG) afférente à caqhe exercice, en procédant comme indiqué ci-dessus.

**Article 5 - Sommes à prendre en considération**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Puor la csiomaraopn des smmeos réellement perçues par les salariés, il srea tneu compte de l'ensemble des smemos ssimoeus à ctoositain qlélues qu'en seinot la narute et la périodicité, à l'exclusion :

? des smomes qui, cutanostint un rbsmeonmeruet de frais, ne spnurtpeot pas de ciottaoin en vrteu de la législation de la sécurité slacoie ;

? des ptaioaicrptns découlant de la législation sur l'intéressement et la popitaatrin et n'ayant pas le caractère de slariae ;

? des mrjaitnoos visées aux atlerics 17 et 20 de la citvnoeonn cecviltloe des itdisnrues métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité puor trivaal eepntcoxeinl la niut ou le dimanche, mojaaroitn puor trvauax pénibles, deguaernx ou insalubres) ;

? des mjtnoiaaors rivleetas au tviaarl de niut et en équipe

pratiquées dnas l'entreprise ;  
 ? de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la cnoitonven ctieolvlce précitée ;  
 ? des preims d'ancienneté prévues à l'article 15 de la ceoiontvnn ctovelilce précitée.

**Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

En cas d'absence du salarié puor qlueeqe csaue que ce siot duarnt la période considérée, il y arua leiu de caellcur la rémunération btur fciivte que l'intéressé aairut eue s'il aivat continué de taaevlilrr nroemaemt pdenant cttee acsnebe puor maladie, accident, formation, etc., puor vérifier l'application de la graiatne de rémunération fixée par suite, ne senort pas psries en considération puor cette vérification les seomms éventuellement versées par l'employeur ou par tuot autre oisnagrme puor ieeinsmndr la petre de silraae consécutive à l'absence, tllées que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

**Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Si au corus de l'année clivie la cfsoatcialsiin d'un salarié veniat à changer, la RAG lui étant apalbicple srea constituée de la smme de la RAG reiatlve à l'ancienne ccoftsilisaain et de celle ralevite à la nlovulee cafscstsiiaoiln calculées chnacue pro rtaa treoimps en jorus calendaires.

**Article 8 - Vérification**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

S'agissant de rémunération alelnune minimale, la vérification innrvrdteeia puor cuaqhe salarié en fin d'année. Si celle-ci fiat apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération tele que définie ci-dessus, l'employeur derva vsreer un complément à cnroceurce du barème indiqué à l'article 9 et, en tuot état de cause, au puls trad à la fin du mios de jivnear suaivnt l'année cilive sur lqealule prote la RAG.

La vérification et la régularisation drveont intirenver en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au puls trad à la dtae de rrupute jiiduque du ctarnot de taarvil (la rémunération gaainrte devant être calculée, dnas ce cas, pro rtaa toemiprs en jorus calendaires).

**Vérification semestrielle**

Une vérification srsllleeetmie srea effectuée à la fin du peirmer semtesre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications srea égale à 50 % des mtantnos indiqués à l'article 9. Si cttee vérification coaisnuidt à caotstenr que le salarié n'a pas perçu au monis 50 % des mtaontns ci-après indiqués, les ernetiresps dernaeivt procéder à une régularisation à due concurrence.

**Article 9 - Montant**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le barème de la rémunération alnulene garainte puor l'année 2014 s'établit cmome siut :  
 Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	O1	140 17 400
	2	O2	145 17 500
	3	O3	155 17 550
II	1	P1	170 17 753
	2		180 17 805
	3	P2	190 18 420

III	1	P3/ AM1	215	18 595
	2		225	18 605
	3	TA1/ AM2	240	20 625
IV	1	TA2/ AM3	255	21 450
	2	TA3	270	22 070
	3	TA4/ AM4	285	24 000
V	1	AM5	305	25 750
	2	AM6	335	28 330
	3	AM7	365	30 800
(Accord naonitl du 25 jievnar 1990.)			395	33 400

cotmepr du 1er mras 2014 à 7,36 ?.

Les salariés suos cartont à durée indéterminée au cnieifcfoet 140 deplus puls de 6 mios se vrneort aberuttir une RAG d'un mnantot de 17 500 ?. (1)

## Article - III. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(1) En aiptcoipan de l'article L. 1242-15 du cdoe du travail, le dernier alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve que la cotidonin d'ancienneté s'ot lue cmome s'appliquant à tuos les salariés gleule que s'ot la ntraue de luer contrat de travail. (ARRÊTÉ du 1er août 2014 - art. 1)

Les ptirae saiegiratns ralpelent à l'ensemble des eipetersnrs visées à l'article 1er du présent accrod la nécessité de mttree en ?uvre l'ensemble des dsnpistoios rvealties à l'accord ntiaoanl du 30 jiu 2009, ptonart avneant à l'accord notinaal du 19 jiu 2007 rlietaf à l'égalité poenrsonlisfele et aux meeruss paeetnmrt la soeppsriusn des écarts de rémunération ernte les fmeems et les hommes, et nenmtomat les arilectcs 32,35,36,37,38,39,40 et 41 de l'accord nonaital susvisé. Les présentes dotisinospis crnoeisonottu l'avenant n° 21 à l'annexe ID 2 à la cntvoneion cvoletclie des iesturinds métallurgiques et cnoeenxs du Loir-et-Cher. Les petiars sreaitngas dmednaent que sinoet rueedns obligatoires, puor tuos les eropmleuys cmorpis dnas le cahmp d'application susvisé, les dsntopoiis du présent accord.

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les rémunérations mlnemaiis hiérarchiques snot revalorisées cmome siut :

La velaur du point est fixée à ctomepr du 1er mras 2014 à 5,35 ? puor un hirorae de 35 hueers par semaine.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les apmeponettnis mniiia cmonnerpent les ctosioennpams pécuniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'indemnité de rraaitotseun sur le leiu de taivarl est fixée à

(En euros.)

Dépôt

Le présent accrod srea déposé à la dieoirtrcn des rnaietlos du travail, à Paris, en duex eeipmrleax et en un elxmeiapre auprès du secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Blois, dnas les coidinnots prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

### Barème des rémunérations melaniims hiérarchiques

Valeur du pniot : 5,35 ?.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er mras 2014.

Niveau	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf atelier)		Agents de maîtrise d'atelier (Accord ntonaial du 30 jneviar 1980) + 7 %	Ouvriers (Accord nnaaitol du 30 jivaner 1980) + 5 %	
I	1	140	749				O1	786
	2	145	776				O2	815
	3	155	829				O3	871
II	1	170	910				P1	955
	2	180	963					
	3	190	1 017				P2	1 067

III	1	215	1 150	AM1	1 150	1 231	P3	1 208
	2	225	1 204					
	3	240	1 284	AM2	1 284	1 374	TA1	1 348
IV	1	255	1 364	AM3	1 364	1 460	TA2	1 432
	2	270	1 445				TA3	1 517
	3	285	1 525	AM4	1 525	1 631	TA4	1 601
V	1	305	1 632	AM5	1 632	1 746		
	2	335	1 792	AM6	1 792	1 918		
	3	365	1 953	AM7	1 953	2 089		
	3	395	2 113	AM7	2 113	2 261		

maîtrise d'atelier)

Valeur du pnoit : 5,35 ?.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er mras 2014.

### Barème des pemirs mneluseles d'ancienneté

Administratifs, techniciens, aetngs de maîtrise (sauf angets de

(En euros.)

Niv.	Ech.	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	749	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43	59,92	67,41	74,90	82,39	89,88	97,37	104,86	112,35
	2	145	776	23,28	31,04	38,80	46,56	54,32	62,08	69,84	77,60	85,36	93,12	100,88	108,64	116,40
	3	155	829	24,87	33,16	41,45	49,74	58,03	66,32	74,61	82,90	91,19	99,48	107,77	116,06	124,35
II	1	170	910	27,30	36,40	45,50	54,60	63,70	72,80	81,90	91,00	100,10	109,20	118,30	127,40	136,50
	2	180	963	28,89	38,52	48,15	57,78	67,41	77,04	86,67	96,30	105,93	115,56	125,19	134,82	144,45
	3	190	1 017	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,87	122,04	132,21	142,38	152,55
III	1	215	1 150	34,50	46,00	57,50	69,00	80,50	92,00	103,50	115,00	126,50	138,00	149,50	161,00	172,50
	2	225	1 204	36,12	48,16	60,20	72,24	84,28	96,32	108,36	120,40	132,44	144,48	156,52	168,56	180,60
	3	240	1 284	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88	102,72	115,56	128,40	141,24	154,08	166,92	179,76	192,60
IV	1	255	1 364	40,92	54,56	68,20	81,84	95,48	109,12	122,76	136,40	150,04	163,68	177,32	190,96	204,60
	2	270	1 445	43,35	57,80	72,25	86,70	101,15	115,60	130,05	144,50	158,95	173,40	187,85	202,30	216,75
	3	285	1 525	45,75	61,00	76,25	91,50	106,75	122,00	137,25	152,50	167,75	183,00	198,25	213,50	228,75
V	1	305	1 632	48,96	65,28	81,60	97,92	114,24	130,56	146,88	163,20	179,52	195,84	212,16	228,48	244,80
	2	335	1 792	53,76	71,68	89,60	107,52	125,44	143,36	161,28	179,20	197,12	215,04	232,96	250,88	268,80
	3	365	1 953	58,59	78,12	97,65	117,18	136,71	156,24	175,77	195,30	214,83	234,36	253,89	273,42	292,95
	3	395	2 113	63,39	84,52	105,65	126,78	147,91	169,04	190,17	211,30	232,43	253,56	274,69	295,82	316,95

Valeur du pnoit : 5,35 ? + mroatoijan de 5 %, conformément aux dssipintois de l'accord ntoniaal du 30 jvinear 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er mras 2014.

Ouvriers

(En euros.)

Niv.	Ech.	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	786	23,58	31,44	39,30	47,16	55,02	62,88	70,74	78,60	86,46	94,32	102,18	110,04	117,90
	O2	2	145	815	24,45	32,60	40,75	48,90	57,05	65,20	73,35	81,50	89,65	97,80	105,95	114,10	122,25
	O3	3	155	871	26,13	34,84	43,55	52,26	60,97	69,68	78,39	87,10	95,81	104,52	113,23	121,94	130,65
II	P1	1	170	955	28,65	38,20	47,75	57,30	66,85	76,40	85,95	95,50	105,05	114,60	124,15	133,70	143,25
	P2	3	190	1 067	32,01	42,68	53,35	64,02	74,69	85,36	96,03	106,70	117,37	128,04	138,71	149,38	160,05
III	P3	1	215	1 208	36,24	48,32	60,40	72,48	84,56	96,64	108,72	120,80	132,88	144,96	157,04	169,12	181,20
	TA1	3	240	1 348	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	107,84	121,32	134,80	148,28	161,76	175,24	188,72	202,20
IV	TA2	1	255	1 432	42,96	57,28	71,60	85,92	100,24	114,56	128,88	143,20	157,52	171,84	186,16	200,48	214,80
	TA3	2	270	1 517	45,51	60,68	75,85	91,02	106,19	121,36	136,53	151,70	166,87	182,04	197,21	212,38	227,55
	TA4	3	285	1 601	48,03	64,04	80,05	96,06	112,07	128,08	144,09	160,10	176,11	192,12	208,13	224,14	240,15

Agents de maîtrise d'atelier



Niv.	Ech.	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	1 231	36,93	49,24	61,55	73,86	86,17	98,48	110,79	123,10	135,41	147,72	160,03	172,34	184,65
	AM2?3	240	1 374	41,22	54,96	68,70	82,44	96,18	109,92	123,66	137,40	151,14	164,88	178,62	192,36	206,10
IV	AM3?1	255	1 460	43,80	58,40	73,00	87,60	102,20	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20	189,80	204,40	219,00
	AM4?3	285	1 631	48,93	65,24	81,55	97,86	114,17	130,48	146,79	163,10	179,41	195,72	212,03	228,34	244,65
V	AM5?1	305	1 746	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22	139,68	157,14	174,60	192,06	209,52	226,98	244,44	261,90
	AM6?2	335	1 918	57,54	76,72	95,90	115,08	134,26	153,44	172,62	191,80	210,98	230,16	249,34	268,52	287,70
	AM7?3	365	2 089	62,67	83,56	104,45	125,34	146,23	167,12	188,01	208,90	229,79	250,68	271,57	292,46	313,35
	AM7?3	395	2 261	67,83	90,44	113,05	135,66	158,27	180,88	203,49	226,10	248,71	271,32	293,93	316,54	339,15

## Accord du 19 mars 2015 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Les ptaeris cnenonivet d'instituer une dlboue gtrinaae au piroft des salariés rnlveeat de notre posrosfein : d'une part, la rémunération aulnnele gtaarine (RAG) ; d'autre part, la rtarieovalsoin des rémunérations mnialmeis hiérarchiques (RMH) svnaert d'assiette de cuacll à la prmie d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Msuneels » à la coenonitvn ccvltioele du 5 jueillt 1991.

### I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Il est institué dnas le cadre de la coenntvion cvoetlllice des isidurtens métallurgiques, mécaniques, électriques et cnexoens de Loir-et-Cher une rémunération annullee gtrinaae (RAG) aippabclle à l'ensemble des catégories de pneoernsl visées par la cioentonvn ccvlieltoc ci-dessus mentionnée, à l'exclusion :  
? des salariés visés par un crtonat d'apprentissage ;  
? des salariés visés par des mesreus raetviels à la fimrooatn en antnlarcee (notamment, contact de faiotormn alternée), la sotiutain dsidets salariés étant traitée par l'accord naniaotl de la métallurgie du 13 nmrbeove 2014 rtleaif à la fmrtioaon prnrsoilfloseene tuot au lnog de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

La rémunération aulelne grataine ctitnusoe le siarlae aenunl au-dessous dqueul tuot salarié trillanaavt sur la bsae de l'horaire

légal, siot 151,67 hruees par mois, ne puet être rémunéré, suos réserve, en ce qui ccnerone les juenes de minos de 18 ans, des aeetmttabns prévus par les diiottssoinps légaes et conventionnelles.

Article 3 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

La rémunération aulnnele ganairte cpomernd les cepnimnostoas pécutniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.  
Le barème indiqué à l'article 9 étant donné puor 151,67 heures, il doit, de ce fait, être adapté à l'horaire de l'entreprise, sbuir les majooarits puor hereus supplémentaires et les mtinoianros puor rcreuos régulier au chômage ptiraal dnas le cdrae des dtsoinosiips de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Formule de calcul  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

La rémunération aenulle gaarnite srea allbiacppe pro rtaa tmepris aux salariés ne caomntpt pas 1 an de présence cinotnue dnas l'entreprise au 31 décembre de l'année sur leuallqe prote la garantie. Il en srea de même puor le peonnrsel engagé suos cnarott à durée déterminée.  
La flrumoe de culcal à aelqppuir srea la svituane :  $(RG = RAG \times) /$  (Durée en juors calneirades / 365 [année bsstxeille comprise])  
Pour l'application de cttee fluomre de calcul, il est cneielrmat précisé qu'une smaenie de traaiavl diot être décomptée puor 7 jours calendaires, et ce quoad bein même le coarntt de tavrrial se tneeiamirt ou le départ de l'entreprise se sieutirat un vnrdeedi soir.  
En outre, dnas l'hypothèse où le catrnot à durée déterminée se tevorirat à chveal sur deux exercices, il y airaut leiu de ccaluler pro rtaa tmoireps la somme des rémunérations gniraaets (RG) afférente à cuaqhe exercice, en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5 - Sommes à prendre en considération  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

Pour la csopamaoirn des soemms réellement perçues par les salariés, il srea tneu cmopte de l'ensemble des soemms sismeos à cioiastotn qu'elles qu'en snoiat la ntaure et la périodicité, à l'exclusion :  
? des sommes qui, csnitantuot un rbusneeermmot de frais, ne supnrtoet pas de cosiotatin en vertu de la législation de la sécurité slioace ;  
? des porncpiiitats découlant de la législation sur l'intéressement et la paitoitpracn et n'ayant pas le caractère de salaire ;  
? des matjoionras visées aux altcrites 17 et 20 de la cnoinevotn cviltcleos des iirtusedns métallurgiques de Loir-et-Cher (majoration d'incommodité puor tarvial enitpxoencl la niut ou le dimanche, mooajiratns puor taurvax pénibles, dreenaux ou insalubres) ;  
? des maiajornots reavleits au traavil de niut 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 vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération bute fivce que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pnaedt cttee acsnbe pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la grille de rémunération fixée par la suite, ne soient pas pris en considération pour cette vérification les semmos 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  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Si, au cours de l'année civile, la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable seairt constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification, calculées chacune pro rata tomireps en jours calendaires.

Article 8 - Vérification  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

S'agissant de rémunération 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 ceocncnrre 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 doivent 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 gniartae devnat être calculée dans ce cas pro rata tomireps 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 conduisit à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devront procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9 - Montant  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le barème de la rémunération minimale garantie pour l'année 2015 s'établit comme suit :  
 Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient		Montant
I	1	O1	140	17 575
	2	O2	145	17 675
	3	O3	155	17 720
II	1	P1	170	17 930
	2		180	17 985
	3	P2	190	18 610
III	1	P3/AM1	215	18 785
	2		225	18 795
	3	TA1/AM2	240	20 835
IV	1	TA2/AM3	255	21 620
	2	TA3	270	22 245
	3	TA4/AM4	285	24 195
V	1	AM5	305	25 955
	2	AM6	335	28 555
	3	AM7	365	31 050
Accord notarial du 25 janvier 1990			395	33 670

Les salariés embauchés au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se voient attribuer la RAG du coefficient 145.

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La valeur du point est fixée, à compter du 1er mars 2015, à 5,40 ? pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les augmentations minimales concernent les augmentations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3  
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'indemnité de licenciement sur le lieu de travail est fixée, à compter du 1er mars 2015, à 7,42 ?.

## Article - III. – Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les petaris snritiaages rpenalpet à l'ensemble des eprsnteeirs visées à l'article 1er du présent aroccd la nécessité de mtrete en ?uvre l'ensemble des dsoinistpios reelvants à l'accord nniataol du 30 jiun 2009, prnoatt aavnnet à l'accord niotanal du 19 jiun 2007 raeltif à l'égalité polsfilonenrese et aux merseus pettnaremt la sosieusppn des écarts de rémunération entre les fmmees et les hommes, et ntnoemamnt les altiercs 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 de l'accord naniotal susvisé. Les présentes disottoiops cnuitsnrtoeot l'avenant n° 22 à l'annexe ID 2 à la cnioeonvtn clvitcolee des iisntdures métallurgiques et cnonexes de Loir-et-Cher. Les pitraes sretanigias danmnedet que sioent rundees obligatoires, puor tuos les emurlpoyes cpiorms dnas le champ d'application susvisé, les ditinioopsss du présent accord.

## Article - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aorccd srea déposé à la deocitirn des rtaoieis du tarival à Prais en duex eeaxepimrils et en un eamiplrxe auprès du secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes de Blois, dnas les cdtinnoios prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

### Barème des rémunérations mnlamiies hiérarchiques

Valeur du piont : 5,40 ?.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mras 2015.

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Administratif et technicien	Agent de maîtrise (sauf atelier)		Agent de maîtrise d'atelier (accord national du 30 jneiavr 1980) + 7 %	Ouvrier (accord national du 30 jenaivr 1980) + 5 %	
I	1	140	756				O1	794
	2	145	783				O2	822
	3	155	837				O3	879
II	1	170	918				P1	964
	2	180	972					
	3	190	1 026				P2	1 077
III	1	215	1 161	AM1	1 161	1 242	P3	1 219
	2	225	1 215					
	3	240	1 296	AM2	1 296	1 387	TA1	1 361
IV	1	255	1 377	AM3	1 377	1 473	TA2	1 446
	2	270	1 458				TA3	1 531
	3	285	1 539	AM4	1 539	1 647	TA4	1 616
V	1	305	1 647	AM5	1 647	1 762		
	2	335	1 809	AM6	1 809	1 936		
	3	365	1 971	AM7	1 971	2 109		
	3	395	2 133	AM7	2 133	2 282		

Valeur du piont : 5,40 ?.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mras 2015.

### Barème des pmeirs meslennes d'ancienneté

Administratifs, techniciens, aentgs de maîtrise (sauf atnges de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaires minimum garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	756	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,04	75,60	83,16	90,72	98,28	105,84	113,40
	2	145	783	23,49	31,32	39,15	46,98	54,81	62,64	70,47	78,30	86,13	93,96	101,79	109,62	117,45
	3	155	837	25,11	33,48	41,85	50,22	58,59	66,96	75,33	83,70	92,07	100,44	108,81	117,18	125,55
II	1	170	918	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,80	100,98	110,16	119,34	128,52	137,70
	2	180	972	29,16	38,88	48,60	58,32	68,04	77,76	87,48	97,20	106,92	116,64	126,36	136,08	145,80
	3	190	1 026	30,78	41,04	51,30	61,56	71,82	82,08	92,34	102,60	112,86	123,12	133,38	143,64	153,90

III	1	215	1 161	34,83	46,44	58,05	69,66	81,27	92,88	104,49	116,10	127,71	139,32	150,93	162,54	174,15
	2	225	1 215	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80	157,95	170,10	182,25
	3	240	1 296	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
IV	1	255	1 377	41,31	55,08	68,85	82,62	96,39	110,16	123,93	137,70	151,47	165,24	179,01	192,78	206,55
	2	270	1 458	43,74	58,32	72,90	87,48	102,06	116,64	131,22	145,80	160,38	174,96	189,54	204,12	218,70
	3	285	1 539	46,17	61,56	76,95	92,34	107,73	123,12	138,51	153,90	169,29	184,68	200,07	215,46	230,85
V	1	305	1 647	49,41	65,88	82,35	98,82	115,29	131,76	148,23	164,70	181,17	197,64	214,11	230,58	247,05
	2	335	1 809	54,27	72,36	90,45	108,54	126,63	144,72	162,81	180,90	198,99	217,08	235,17	253,26	271,35
	3	365	1 971	59,13	78,84	98,55	118,26	137,97	157,68	177,39	197,10	216,81	236,52	256,23	275,94	295,65
	3	395	2 133	63,99	85,32	106,65	127,98	149,31	170,64	191,97	213,30	234,63	255,96	277,29	298,62	319,95

dinsptoisios de l'accord niatonal du 30 jevanir 1980.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mras 2015.

Ouvriers

Valeur du pinot : 5,40 ? + maoirojtan de 5 %, conformément aux

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimum garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O11	140	794	23,82	31,76	39,70	47,64	55,58	63,52	71,46	79,40	87,34	95,28	103,22	111,16	119,10
	O22	145	822	24,66	32,88	41,10	49,32	57,54	65,76	73,98	82,20	90,42	98,64	106,86	115,08	123,30
	O33	155	879	26,37	35,16	43,95	52,74	61,53	70,32	79,11	87,90	96,69	105,48	114,27	123,06	131,85
II	P11	170	964	28,92	38,56	48,20	57,84	67,48	77,12	86,76	96,40	106,04	115,68	125,32	134,96	144,60
	P23	190	1 077	32,31	43,08	53,85	64,62	75,39	86,16	96,93	107,70	118,47	129,24	140,01	150,78	161,55
III	P31	215	1 219	36,57	48,76	60,95	73,14	85,33	97,52	109,71	121,90	134,09	146,28	158,47	170,66	182,85
	TA13	240	1 361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54	204,15
IV	TA21	255	1 446	43,38	57,84	72,30	86,76	101,22	115,68	130,14	144,60	159,06	173,52	187,98	202,44	216,90
	TA32	270	1 531	45,93	61,24	76,55	91,86	107,17	122,48	137,79	153,10	168,41	183,72	199,03	214,34	229,65
	TA43	285	1 616	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12	129,28	145,44	161,60	177,76	193,92	210,08	226,24	242,40

dnstioopisis de l'accord nionatal du 30 jvnaier 1980.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mras 2015.

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du pinot : 5,40 ? + moiaatrojrn de 7 %, conformément aux

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Salaire minimum garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	AM1	1	215	37,26	49,68	62,10	74,52	86,94	99,36	111,78	124,20	136,62	149,04	161,46	173,88	186,30
	AM2	3	240	41,61	55,48	69,35	83,22	97,09	110,96	124,83	138,70	152,57	166,44	180,31	194,18	208,05
IV	AM3	1	255	44,19	58,92	73,65	88,38	103,11	117,84	132,57	147,30	162,03	176,76	191,49	206,22	220,95
	AM4	3	285	49,41	65,88	82,35	98,82	115,29	131,76	148,23	164,70	181,17	197,64	214,11	230,58	247,05
V	AM5	1	305	52,86	70,48	88,10	105,72	123,34	140,96	158,58	176,20	193,82	211,44	229,06	246,68	264,30
	AM6	2	335	58,08	77,44	96,80	116,16	135,52	154,88	174,24	193,60	212,96	232,32	251,68	271,04	290,40
	AM7	3	365	63,27	84,36	105,45	126,54	147,63	168,72	189,81	210,90	231,99	253,08	274,17	295,26	316,35
	AM7	3	395	68,46	91,28	114,10	136,92	159,74	182,56	205,38	228,20	251,02	273,84	296,66	319,48	342,30

## Accord du 3 mars 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Loir-et-Cher.
Syndicats signataires	CFDT Loir-et-Cher ; CGT-FO Loir-et-Cher ; SYPEM CFE-CGC Loir-et-Cher ; CFTC Loir-et-Cher.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peritas civenenonnt d'instituer une doblue gtnairae au piorft

des salariés relevant de notre profession : d'une part, la rémunération annuelle garantie (RAG) ; d'autre part, la réduction des rémunérations hiérarchiques (RMH) relevant de l'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mnéuses » à la convention collective du 5 juillet 1991.

## I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnes 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 des 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.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La rémunération annuelle garantie prend en compte les heures supplémentaires de plus de 151,67 heures, il doit de ce fait, être adapté à l'horaire de l'entreprise, s'il y a des heures supplémentaires et les modalités pour le régime régulier au chômage partiel dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4 - Formule de calcul  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La rémunération annuelle garantie sera applicable pro rata temporis aux salariés ne travaillant 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 salarié engagé sous contrat à durée déterminée.  
La formule de calcul sera la suivante :

$$RG = RAG \times (\text{Durée en jours calendaires} / 365 [\text{année bissextile comprise}])$$

Pour l'application de la formule de calcul, il est précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce qu'il en soit même le contrat de travail se termine le jour du départ de l'entreprise se situant un vendredi soir.  
En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se termine au cours de 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour la détermination des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes

à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

? des sommes qui, en raison d'un remboursement de frais, ne sont pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;  
? les provisions découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;  
? des sommes visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques de Loir-et-Cher (majoration d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, maladies pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;  
? des sommes 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 vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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 la suite, ne sont 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié vient 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  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

S'agissant de la 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 doivent intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture du contrat de travail (la rémunération garantie devra 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 caduque que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les intéressés devront procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9 - Montant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2016 s'établit comme suit :  
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salariés mineurs au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se voient attribuer la RAG du coefficient 145.

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La valeur du point est fixée, à compter du 1er mars 2016, à 5,45 ? pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les aménagements minimaux comprennent les cotisations sociales pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'indemnité de rapatriement sur le lieu de travail est fixée, à compter du 1er mars 2016, à 7,50 ?.

## Article - III. – Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009 portant notamment 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 et 41 de l'accord national susvisé. Les présentes dispositions insistent sur l'avenant n° 23 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et chimiques de Loir-et-Cher. Les parties signataires déclarent que les dispositions obligatoires, pour tous les employés ci-dessus dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

## Article - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe  
Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,45 ?.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2016.

(En euros.)

Niv.	Ech.	Coef.	Administratif et technicien	Agent de maîtrise (sauf atelier)	Agent de maîtrise d'atelier (accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvrier (accord national du 30 janvier 1980) + 5 %	
	1	140	763			O1	801
I	2	145	790			O2	830

	3	155	845											O3		887
	1	170	927											P1		973
II	2	180	981													
	3	190	1 036											P2		1 087
	1	215	1 172		AM1			1 172						1 254	P3	1 230
III	2	225	1 226													
	3	240	1 308		AM2			1 308						1 400	TA1	1 373
	1	255	1 390		AM3			1 390						1 487	TA2	1 459
IV	2	270	1 472												TA3	1 545
	3	285	1 553		AM4			1 553						1 662	TA4	1 631
	1	305	1 662		AM5			1 662						1 779		
V	2	335	1 826		AM6			1 826						1 954		
	3	365	1 989		AM7			1 989						2 128		
	3	395	2 153		AM7			2 153						2 303		

Valeur du point : 5,45 ?.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2016.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de  
maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Niv.	Ech.	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	763	22,89	30,52	38,15	45,78	53,41	61,04	68,67	76,30	83,93	91,56	99,19	106,82	114,45
	2	145	790	23,70	31,60	39,50	47,40	55,30	63,20	71,10	79,00	86,90	94,80	102,70	110,60	118,50
	3	155	845	25,35	33,80	42,25	50,70	59,15	67,60	76,05	84,50	92,95	101,40	109,85	118,30	126,75
II	1	170	927	27,81	37,08	46,35	55,62	64,89	74,16	83,43	92,70	101,97	111,24	120,51	129,78	139,05
	2	180	981	29,43	39,24	49,05	58,86	68,67	78,48	88,29	98,10	107,91	117,72	127,53	137,34	147,15
	3	190	1 036	31,08	41,44	51,80	62,16	72,52	82,88	93,24	103,60	113,96	124,32	134,68	145,04	155,40
III	1	215	1 172	35,16	46,88	58,60	70,32	82,04	93,76	105,48	117,20	128,92	140,64	152,36	164,08	175,80
	2	225	1 226	36,78	49,04	61,30	73,56	85,82	98,08	110,34	122,60	134,86	147,12	159,38	171,64	183,90
	3	240	1 308	39,24	52,32	65,40	78,48	91,56	104,64	117,72	130,80	143,88	156,96	170,04	183,12	196,20
IV	1	255	1 390	41,70	55,60	69,50	83,40	97,30	111,20	125,10	139,00	152,90	166,80	180,70	194,60	208,50
	2	270	1 472	44,16	58,88	73,60	88,32	103,04	117,76	132,48	147,20	161,92	176,64	191,36	206,08	220,80
	3	285	1 553	46,59	62,12	77,65	93,18	108,71	124,24	139,77	155,30	170,83	186,36	201,89	217,42	232,95
V	1	305	1 662	49,86	66,48	83,10	99,72	116,34	132,96	149,58	166,20	182,82	199,44	216,06	232,68	249,30
	2	335	1 826	54,78	73,04	91,30	109,56	127,82	146,08	164,34	182,60	200,86	219,12	237,38	255,64	273,90
	3	365	1 989	59,67	79,56	99,45	119,34	139,23	159,12	179,01	198,90	218,79	238,68	258,57	278,46	298,35
	3	395	2 153	64,59	86,12	107,65	129,18	150,71	172,24	193,77	215,30	236,83	258,36	279,89	301,42	322,95

de l'accord national du 30 janvier 1980.

Ouvriers

Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2016.

Valeur du point : 5,45 ? + 5 %, conformément aux dispositions

(En euros.)

Niv.	Ech.	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	801	24,03	32,04	40,05	48,06	56,07	64,08	72,09	80,10	88,11	96,12	104,13	112,14	120,15
	O2 2	145	830	24,90	33,20	41,50	49,80	58,10	66,40	74,70	83,00	91,30	99,60	107,90	116,20	124,50
	O3 3	155	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
II	P1 1	170	973	29,19	38,92	48,65	58,38	68,11	77,84	87,57	97,30	107,03	116,76	126,49	136,22	145,95
	P2 3	190	1 087	32,61	43,48	54,35	65,22	76,09	86,96	97,83	108,70	119,57	130,44	141,31	152,18	163,05
III	P3 1	215	1 230	36,90	49,20	61,50	73,80	86,10	98,40	110,70	123,00	135,30	147,60	159,90	172,20	184,50
	TA1 3	240	1 373	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95

IV	TA2 1	255	1 459	43,77	58,36	72,95	87,54	102,13	116,72	131,31	145,90	160,49	175,08	189,67	204,26	218,85
	TA3 2	270	1 545	46,35	61,80	77,25	92,70	108,15	123,60	139,05	154,50	169,95	185,40	200,85	216,30	231,75
	TA4 3	285	1 631	48,93	65,24	81,55	97,86	114,17	130,48	146,79	163,10	179,41	195,72	212,03	228,34	244,65

conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Agents de maîtrise d'atelier

Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2016.

Valeur du point : 5,45 euros + majoration de 7 %,

(En euros.)

Niv.	Ech.	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	1 254	37,62	50,16	62,70	75,24	87,78	100,32	112,86	125,40	137,94	150,48	163,02	175,56	188,10
	AM2 3	240	1 400	42,00	56,00	70,00	84,00	98,00	112,00	126,00	140,00	154,00	168,00	182,00	196,00	210,00
IV	AM3 1	255	1 487	44,61	59,48	74,35	89,22	104,09	118,96	133,83	148,70	163,57	178,44	193,31	208,18	223,05
	AM4 3	285	1 662	49,86	66,48	83,10	99,72	116,34	132,96	149,58	166,20	182,82	199,44	216,06	232,68	249,30
V	AM5 1	305	1 779	53,37	71,16	88,95	106,74	124,53	142,32	160,11	177,90	195,69	213,48	231,27	249,06	266,85
	AM6 2	335	1 954	58,62	78,16	97,70	117,24	136,78	156,32	175,86	195,40	214,94	234,48	254,02	273,56	293,10
	AM7 3	365	2 128	63,84	85,12	106,40	127,68	148,96	170,24	191,52	212,80	234,08	255,36	276,64	297,92	319,20
	AM7 3	395	2 303	69,09	92,12	115,15	138,18	161,21	184,24	207,27	230,30	253,33	276,36	299,39	322,42	345,45

## Accord du 10 mars 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2017

? des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment notamment de formation alternée).  
La situation des salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue au long de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Val de Loire
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

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  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La rémunération annuelle garantie comprend les majorations 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, sous réserve des majorations supplémentaires et les majorations pour travail régulier à l'activité principale dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4 - Formule de Calcul  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La rémunération annuelle garantie sera appliquée 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 salarié engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times (\text{Durée en jours calendaires} / 365 [\text{année bissextile comprise}])$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties conviennent d'instituer une dotation globale au profit des salariés relevant de cette profession.

D'une part la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part la réévaluation des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) s'ajoutent d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mleenus » à la convention collective de 1991.

### I Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 personnes visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :  
? des salariés visés par un contrat d'apprentissage ? ;



terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se transformerait à ce sujet sur deux exercices, il y aurait lieu de calculer pour deux périodes la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

**Article 5 - Sommes à prendre en considération**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour la caractérisation des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes simulées à caractère qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- ? des sommes qui constitueraient un remboursement de frais ne supportant pas de charges en vertu de la législation de la sécurité sociale?;
- ? les avantages découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire?;
- ? des montants visés aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret-Cher (majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, manquements pour travaux pénibles, dégrèvements ou insalubres)?;
- ? des montants relatifs au travail de nuit et en équipe pratiqués dans l'entreprise?;
- ? de l'indemnité de retraite sur le lieu de travail visée à l'article 19 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 vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aurait 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 grille de rémunération fixée par suite, ne serait pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser le préteur de salaire consécutif à l'absence, tels que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

**Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié vient à changer, la RAG lui étant appliquée sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune pour deux périodes en jours calendaires.

**Article 8 - Vérification**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 caractère de 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 du contrat de travail (la rémunération garantie devra être calculée dans ce cas pour deux périodes en jours calendaires).

**Vérification semestrielle**

Une vérification 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 aboutit à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devront procéder à une régularisation à due concurrence.

**Article 9 - Montant**  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le barème de la rémunération annuelle minimale pour l'année 2017 s'établit comme suit :

RAG ? année 2017 (base 151,67 heures)

(En euros.)

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	17 ? 929
	2	O2	145	18 ? 031
	3	O3	155	18 ? 099
II	1	P1	170	18 ? 290
	2		180	18 ? 401
	3	P2	190	18 ? 984
III	1	P3/ AM1	215	19 ? 163
	2		225	19 ? 230
	3	TA1/ AM2	240	21 ? 240
IV	1	TA2/ AM3	255	22 ? 048
	2	TA3	270	22 ? 752
	3	TA4/ AM4	285	24 ? 684
V	1	AM5	305	26 ? 477
	2	AM6	335	29 ? 129
	3	AM7	365	31 ? 675
Accord national 25 janvier 1990			395	34 ? 347

Les salariés mineurs au coefficient 140 doivent percevoir au moins de 6 mois de salaire la RAG du coefficient 145.

**II Rémunérations minimales hiérarchiques**

# RMH

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les rémunérations miaines hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

## Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La valeur du point est fixée à compter du 1er mars 2017 à 5,50 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les apertures de salaire sont maintenues les mêmes que les précédentes pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'indemnité de route est fixée à compter du 1er mars 2017 à 7,58 €.

## Article - III. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les points de salaire sont révisés à l'ensemble des échelons

visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 8 avril 2014, relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions ont pour objet l'avenant n° 24 à l'annexe ID-2 à la convention collective des industries métallurgiques et chimiques du Loir-et-Cher. Les parties signataires déclarent que l'application des dispositions obligatoires, pour tous les emplois concernés par le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

## Article - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Rémunérations hiérarchiques

Valeur du point : 5,50 €.  
Base : 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2017.  
(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Administratif et technicien	Agent de maîtrise (sauf atelier)		Agent de maîtrise d'atelier (accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvrier (accord national du 30 janvier 1980) + 5 %	
I	1	140	770				O1	809
	2	145	798				O2	837
	3	155	853				O3	895
II	1	170	935				P1	982
	2	180	990					
	3	190	1045				P2	1097
III	1	215	1183	AM1	1183	1265	P3	1242
	2	225	1238					
	3	240	1320	AM2	1320	1412	TA1	1386
IV	1	255	1403	AM3	1403	1501	TA2	1473
	2	270	1485				TA3	1559
	3	285	1568	AM4	1568	1677	TA4	1646
V	1	305	1678	AM5	1678	1795		
	2	335	1843	AM6	1843	1971		
	3	365	2008	AM7	2008	2148		
	3	395	2173	AM7	2173	2325		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté Loir-et-Cher Administratifs techniques agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Valeur du point : 5,50 euros.  
Base 151,67 heures.  
Date d'application : 1er mars 2017.  
(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	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	770	23,10	30,80	38,50	46,20	53,90	61,60	69,30	77,00	84,70	92,40	100,10	107,80	115,50

	2	145	798	23,94	31,92	39,90	47,88	55,86	63,84	71,82	79,80	87,78	95,76	103,74	111,72	119,70
	3	155	853	25,59	34,12	42,65	51,18	59,71	68,24	76,77	85,30	93,83	102,36	110,89	119,42	127,95
II	1	170	935	28,05	37,40	46,75	56,10	65,45	74,80	84,15	93,50	102,85	112,20	121,55	130,90	140,25
	2	180	990	29,70	39,60	49,50	59,40	69,30	79,20	89,10	99,00	108,90	118,80	128,70	138,60	148,50
	3	190	1045	31,35	41,80	52,25	62,70	73,15	83,60	94,05	104,50	114,95	125,40	135,85	146,30	156,75
III	1	215	1183	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,13	141,96	153,79	165,62	177,45
	2	225	1238	37,14	49,52	61,90	74,28	86,66	99,04	111,42	123,80	136,18	148,56	160,94	173,32	185,70
	3	240	1320	39,60	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,00	145,20	158,40	171,60	184,80	198,00
IV	1	255	1403	42,09	56,12	70,15	84,18	98,21	112,24	126,27	140,30	154,33	168,36	182,39	196,42	210,45
	2	270	1485	44,55	59,40	74,25	89,10	103,95	118,80	133,65	148,50	163,35	178,20	193,05	207,90	222,75
	3	285	1568	47,04	62,72	78,40	94,08	109,76	125,44	141,12	156,80	172,48	188,16	203,84	219,52	235,20
V	1	305	1678	50,34	67,12	83,90	100,68	117,46	134,24	151,02	167,80	184,58	201,36	218,14	234,92	251,70
	2	335	1843	55,29	73,72	92,15	110,58	129,01	147,44	165,87	184,30	202,73	221,16	239,59	258,02	276,45
	3	365	2008	60,24	80,32	100,40	120,48	140,56	160,64	180,72	200,80	220,88	240,96	261,04	281,12	301,20
	3	395	2173	65,19	86,92	108,65	130,38	152,11	173,84	195,57	217,30	239,03	260,76	282,49	304,22	325,95

Ouvriers

déterminés de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er mars 2017.

Valeur du point : 5,50 euros + 5 %, conformément aux

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
I	O1	1	140	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
	O2	2	145	837	25,11	33,48	41,85	50,22	58,59	66,96	75,33	83,70	92,07	100,44	108,81	117,18	125,55
	O3	3	155	895	26,85	35,80	44,75	53,70	62,65	71,60	80,55	89,50	98,45	107,40	116,35	125,30	134,25
II	P1	1	170	982	29,46	39,28	49,10	58,92	68,74	78,56	88,38	98,20	108,02	117,84	127,66	137,48	147,30
	P2	3	190	1097	32,91	43,88	54,85	65,82	76,79	87,76	98,73	109,70	120,67	131,64	142,61	153,58	164,55
III	P3	1	215	1242	37,26	49,68	62,10	74,52	86,94	99,36	111,78	124,20	136,62	149,04	161,46	173,88	186,30
	TA1	3	240	1386	41,58	55,44	69,30	83,16	97,02	110,88	124,74	138,60	152,46	166,32	180,18	194,04	207,90
IV	TA2	1	255	1473	44,19	58,92	73,65	88,38	103,11	117,84	132,57	147,30	162,03	176,76	191,49	206,22	220,95
	TA3	2	270	1559	46,77	62,36	77,95	93,54	109,13	124,72	140,31	155,90	171,49	187,08	202,67	218,26	233,85
	TA4	3	285	1646	49,38	65,84	82,30	98,76	115,22	131,68	148,14	164,60	181,06	197,52	213,98	230,44	246,90

Agents de maîtrise d'atelier

janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1er mars 2017.

Valeur du point : 5,50 euros + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimum garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	
III	AM1	1	215	1265	37,95	50,60	63,25	75,90	88,55	101,20	113,85	126,50	139,15	151,80	164,45	177,10	189,75
	AM2	3	240	1412	42,36	56,48	70,60	84,72	98,84	112,96	127,08	141,20	155,32	169,44	183,56	197,68	211,80
IV	AM3	1	255	1501	45,03	60,04	75,05	90,06	105,07	120,08	135,09	150,10	165,11	180,12	195,13	210,14	225,15
	AM4	3	285	1677	50,31	67,08	83,85	100,62	117,39	134,16	150,93	167,70	184,47	201,24	218,01	234,78	251,55
V	AM5	1	305	1795	53,85	71,8	89,75	107,7	125,65	143,60	161,55	179,50	197,45	215,40	233,35	251,30	269,25
	AM6	2	335	1971	59,13	78,84	98,55	118,26	137,97	157,68	177,39	197,10	216,81	236,52	256,23	275,94	295,65
	AM7	3	365	2148	64,44	85,92	107,40	128,88	150,36	171,84	193,32	214,80	236,28	257,76	279,24	300,72	322,20
	AM7	3	395	2325	69,75	93,00	116,25	139,50	162,75	186,00	209,25	232,50	255,75	279,00	302,25	325,50	348,75

## Accord du 12 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Val de Loire,
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC,

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Les piarets cinneveonnt d'instituer une dbloue gaintare au prfiot des salariés ranleevt de nrote profession.

### I. – La rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Il est institué dnas le cdare de la cetnvionon ceillcovte des isnrueitds métallurgiques, mécaniques, électriques et cxonnees du Loir-et-Cher une rémunération auenlnle gairtnae (RAG) apcilplbae à l'ensemble des catégories de poernnsel visées par la cennvtioon ceviltloce ci-dessus mentionnée à l'exclusion :  
? des salariés visés par un ctonrat d'apprentissage ;  
? des salariés visés par des mseerus rlvtieaes à la frmirtaooon en artnenlace (notamment cnatrot de fotmioarn alternée).

La soaiitutu dtediss salariés étant traitée par l'accord naatoinl de la métallurgie du 13 normbeve 2014 retailf à la frmioaotn pnlfreesloinsee tuot au lnog de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

La rémunération anulnele gariatne ctuinotse le sialrae anneul au-dessous duequl tuot salarié tllvanraiat sur la bsaee de l'horaire légal siot 151,67 heures/mois ne puet être rémunéré, suos réserve, en ce qui coencnre les jeuens de mnois de 18 ans, des abetmtnaets prévus par les diostisipons légales et conventionnelles.

Article 3 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

La rémunération aelnulle grntaiae cenmrpod les coietponasnmns pécutinaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné puor 151,67 hruées il diot de ce fiat être adapté à l'horaire de l'entreprise, sibur les mintjoroaas puor hreeus supplémentaires et les mtainonnois puor rcerous régulier à l'activité pleiatrle dnas le cdare des dnispstiois de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Formule de calcul

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

La rémunération alennlue giartane srea apbcipalle pro rtaa tporeims aux salariés ne coanmpt pas 1 an de présence coutinne dnas l'entreprise au 31 décembre de l'année sur lallqueue prote la garantie. Il en srea de même puor le psoerennl engagé suos coarntt à durée déterminée.

La flumroe de cclual à aepuiqplr srea la snuitave :

$$RG = RAG \times \left( \frac{\text{Durée en jrous cdlearnieas}}{365} \right) \text{ [année bsixlitsee comprise]}$$

Pour l'application de ctete frmouole de calcul, il est ceearlnmt précisé qu'une smaenie de tvarial diot être décomptée puor 7 jrous calendaires, et ce, quoad bein même le cnrtat de tiaravl se terminerai, ou le départ de l'entreprise se situerai, un vdernedi soir.

En outre, dnas l'hypothèse où le coatnrt à durée déterminée se truoievrat à chaevl sur duex exercices, il y arua leiu de ceacllur pro rtaa teimoprs la somme des rémunérations gnearitas (RG) afférente à cuhqae eeccrixe en procédant cmmoe indiqué ci-dessus.

Article 5 - Sommes à prendre en considération

Pour la csiopraamon des smoems réellement perçues par les salariés il srea tneu optome de l'ensemble des somems smiueoss à ctastioion qu'elles qu'en sneiot la nautre et la périodicité à l'exclusion :

? des smmeos qui cutianotnst un rmeorebmeunst de frias ne sponpteur pas de cnstaoitios en vtreu de la législation de la sécurité soialce ;  
? les paiitcnaiprtos découlant de la législation sur l'intéressement et la ptoitairipcan et n'ayant pas le caractère de slraaie ;  
? des miorjtjnaaos visées aux areclits 17 et 20 de la ctovnoinen clvelctoie des itursednis métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité puor taairvl eotniepncel la niut ou le dimanche) ? mirjaontoas puor trauavx pénibles, dauregenx ou insalubres) ;  
? des mriaoatnojs rliateves au tiavarl de niut et en équipe pratiquées dnas l'entreprise ;  
? de l'indemnité de reuuarsoitnn sur le leiu de tarival visée à l'article 19 de la cooneivtnn ctceilove précitée ;  
? des pmeris d'ancienneté prévues à l'article 15 de la cnttoevion cltelocive précitée.

Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

En cas d'absence du salarié puor qqleue cause que ce siot danrut la période considérée, il y arua leiu de calucelr la rémunération butre fiicvte que l'intéressé airuat eue s'il aavit continué de tirlaelaavr nnmoeralemt pndenat cttee anbesce puor maladie, accident, formation, etc. puor vérifier l'application de la ganraie de rémunération fixée par suite, ne seornt pas pierss en considération puor cette vérification, les smeoms éventuellement versées par l'employeur ou par tuot autre ogramisme puor idseninmer la perte de srailae consécutive à l'absence, tleels que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Si au curos de l'année civile la ciitsaciofslan d'un salarié veanit à changer, la RAG lui étant abppalicle srea constituée de la somme de la RAG rleiatve à l'ancienne caofaslsitiicn et de celle reltiviae à la nvlueole ciaclioisfatiscn calculée chanuce pro rtaa tpireoms en jrous calendaires.

Article 8 - Vérification

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

S'agissant de rémunération anulnele mminaille la vérification innerirdevta puor cquhae salarié en fin d'année. Si celle-ci fiat apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération tlele que définie ci-dessus, l'employeur dreva vreesr un complément à crnrucceone du barème indiqué à l'article 9, et en tuot état de csau au puls trad à la fin du mios de jneivar svnait l'année cvliie sur llauleqe porte la RAG.

La vérification et la régularisation dovnter inevrinter en cas de départ de l'entreprise en crous d'année, au puls trad à la dtae de rprtuee jiqriuude du ctaonrt de travail. (La rémunération ganitrae dnveat être calculée dnas ce cas pro rtaa tomieprs en jours calendaires).

Vérification semestrielle

Une vérification sleetmilesre srea effectuée à la fin du peemrir sstmeree d'application du présent accord. L'assiette des vérifications srea égale à 50 % des mtntoans indiqués à l'article 9. Si cttee vérification cdaionuist à ceonttasr que le salarié n'a pas au minos perçu 50 % des mtaonnts ci-après indiqués, les erentserpis deivraent procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9 - Montant

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018

Le barème de la rémunération aluennle gniatre puor l'année

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	18 151
	2	O2	145	18 265
	3	O3	155	18 343
II	1	P1	170	18 546
	2		180	18 668
	3	P2	190	19 269
III	1	P3/AM1	215	19 460
	2		225	19 538
	3	TA1/AM2	240	21 503
IV	1	TA2/AM3	255	22 321
	2	TA3	270	23 034
	3	TA4/AM4	285	24 990
V	1	AM5	305	26 805
	2	AM6	335	29 490
	3	AM7	365	32 068
Accord naotnail 25 jvenair 1990			395	34 773

## hommes et les femmes

Les salariés mesenlus au cfieeoicfnt 140 deupis puls de 6 mios se vrreot airtuetbr la RAG du coefnfeicit 145.

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018*

## II. – Les rémunérations minimales hiérarchiques RMH

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018*

Les rémunérations mianelmis hiérarchiques snot revalorisées cmome siut :

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018*

La vuelar du pnoit est fixée à cmtpoer du 1er mras 2018 à 5,57 ? puor un hraioe de 35 heures par semaine

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018*

Les aetntoipnms minima compennent les coenpnitsoams pécuniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018*

L'indemnité de rioreattsuan sur le leiu de tvaairl est fixée à cpeomtr du 1er mras 2018 à 7,68 ?.

## III. – Égalité de rémunération entre les

Les piraets siaaergtins rnlpelpeat à l'ensemble des eeintrpsers visées à l'article 1 du présent accord, la nécessité de metrite en ?uvre l'ensemble des donopisstiis riveatels à l'accord nantioal du 8 avirl 2014, retilaf à l'égalité polsisonnefnlre et à la sroipuspen des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes disiotnopsis ctneosnruiot l'avenant n° 25 à l'annexe ID 2 à la coonetnvn cticvolele des irsentudis métallurgiques et cnnoxoes du Loir-et-Cher.

Les piteras saigtinreas dnmneedat que sneoit ruednes obligatoires, puor tuos les eyroumleps cmirpos dnas le cahmp d'application susvisé, les dioisnptoss du présent accord.

En alctaopipin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptrieas sgrtnaiaeis cnoeivnnnet que le cennotu du présent aocrd ne jifusite pas de prévoir les solptituians spécifiques aux erernspeits de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Dépôt

Le présent aocrd srea déposé à la dtiircen des rilaenots du tivaarl à Prias en duex expilrmaees et en un eerimplaxe auprès du secrétariat-greffe du coinesl de prud'hommes de Blois, dnas les cioitdnos prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2018*

Rémunérations mimaiens hiérarchiques - 151,67 hereus aplbpicale au 1er mras 2018

Valeur du pinot : 5,57 ?.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf atelier)	Agents de maîtrise (accord naointl du 30 javienr 1980) + 7 %	Ouvriers (accord naotainl du 30 javienr 1980) + 5 %

I	1	140	780				O1	819
	2	145	808				O2	848
	3	155	863				O3	907
II	1	170	947				P1	994
	2	180	1 003				P2	1 111
	3	190	1 058					
III	1	215	1 198			AM1	1 198	1 281
	2	225	1 253			AM2	1 337	1 430
	3	240	1 337					
IV	1	255	1 420			AM3	1 420	1 520
	2	270	1 504			AM4	1 587	1 699
	3	285	1 587					
V	1	305	1 699			AM5	1 699	1 818
	2	335	1 866			AM6	1 866	1 997
	3	365	2 033			AM7	2 033	2 175
	3	395	2 200			AM7	2 200	2 354

Barème des prems melesulnes d'ancienneté alliachppe au 1er mras 2018

Base : 151,67 heures.

Valeur du pnoit : 5,57 ?.

Administratifs, techniciens, atgens de maîtrise (sauf aengts de maîtrise d'atelier)

Niv.	Éch.	Coef.	Salaires minmia garantis	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	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,60	101,40	109,20	117,00
	2	145	808	24,24	32,32	40,40	48,48	56,56	64,64	72,72	80,80	88,88	96,96	105,04	113,12	121,20
	3	155	863	25,89	34,52	43,15	51,78	60,41	69,04	77,67	86,30	94,93	103,56	112,19	120,82	129,45
II	1	170	947	28,41	37,88	47,35	56,82	66,29	75,76	85,23	94,70	104,17	113,64	123,11	132,58	142,05
	2	180	1 003	30,09	40,12	50,15	60,18	70,21	80,24	90,27	100,30	110,33	120,36	130,39	140,42	150,45
	3	190	1 058	31,74	42,32	52,90	63,48	74,06	84,64	95,22	105,80	116,38	126,96	137,54	148,12	158,70
III	1	215	1 198	35,94	47,92	59,90	71,88	83,86	95,84	107,82	119,80	131,78	143,76	155,74	167,72	179,70
	2	225	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
	3	240	1 337	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,55
IV	1	255	1 420	42,60	56,80	71,00	85,20	99,40	113,60	127,80	142,00	156,20	170,40	184,60	198,80	213,00
	2	270	1 504	45,12	60,16	75,20	90,24	105,28	120,32	135,36	150,40	165,44	180,48	195,52	210,56	225,60
	3	285	1 587	47,61	63,48	79,35	95,22	111,09	126,96	142,83	158,70	174,57	190,44	206,31	222,18	238,05
V	1	305	1 699	50,97	67,96	84,95	101,94	118,93	135,92	152,91	169,90	186,89	203,88	220,87	237,86	254,85
	2	335	1 866	55,98	74,64	93,30	111,96	130,62	149,28	167,94	186,60	205,26	223,92	242,58	261,24	279,90
	3	365	2 033	60,99	81,32	101,65	121,98	142,31	162,64	182,97	203,30	223,63	243,96	264,29	284,62	304,95
	3	395	2 200	66,00	88,00	110,00	132,00	154,00	176,00	198,00	220,00	242,00	264,00	286,00	308,00	330,00

Barème des pmiers mseneueells d'ancienneté apablpcie au 1er mras 2018

Base : 151,67 heures

Valeur du pnoit : 5,57 + 5 %, conformément aux diitpsnsoos de l'accord naoaitnl du 30 jevniar 1980.

Ouvriers

Niv.	Éch.	Coef.	Salaires minmia garantis	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	819	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	O2 2	145	848	25,44	33,92	42,40	50,88	59,36	67,84	76,32	84,80	93,28	101,76	110,24	118,72	127,20
	O3 3	155	907	27,21	36,28	45,35	54,42	63,49	72,56	81,63	90,70	99,77	108,84	117,91	126,98	136,05
II	P1 1	170	994	29,82	39,76	49,70	59,64	69,58	79,52	89,46	99,40	109,34	119,28	129,22	139,16	149,10
	P2 3	190	1 111	33,33	44,44	55,55	66,66	77,77	88,88	99,99	111,10	122,21	133,32	144,43	155,54	166,65
III	P3 1	215	1 257	37,71	50,28	62,85	75,42	87,99	100,56	113,13	125,70	138,27	150,84	163,41	175,98	188,55
	TA1 3	240	1 404	42,12	56,16	70,20	84,24	98,28	112,32	126,36	140,40	154,44	168,48	182,52	196,56	210,60
IV	TA2 1	255	1 491	44,73	59,64	74,55	89,46	104,37	119,28	134,19	149,10	164,01	178,92	193,83	208,74	223,65
	TA3 2	270	1 579	47,37	63,16	78,95	94,74	110,53	126,32	142,11	157,90	173,69	189,48	205,27	221,06	236,85
	TA4 3	285	1 667	50,01	66,68	83,35	100,02	116,69	133,36	150,03	166,70	183,37	200,04	216,71	233,38	250,05

Barème des pimres msueeenlls d'ancienneté

Agents de maîtrise d'atelier

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	1 281	38,43	51,24	64,05	76,86	89,67	102,48	115,29	128,10	140,91	153,72	166,53	179,34	192,15
	AM2 3	240	1 430	42,90	57,2	71,50	85,8	100,10	114,40	128,7	143,00	157,3	171,60	185,90	200,20	214,50
IV	AM3 1	255	1 520	45,60	60,80	76,00	91,20	106,40	121,60	136,8	152,00	167,20	182,40	197,60	212,80	228,00
	AM4 3	285	1 699	50,97	67,96	84,95	101,94	118,93	135,92	152,91	169,90	186,89	203,88	220,87	237,86	254,85
V	AM5 1	305	1 818	54,54	72,72	90,90	109,08	127,26	145,44	163,62	181,80	199,98	218,16	236,34	254,52	272,70
	AM6 2	335	1 997	59,91	79,88	99,85	119,82	139,79	159,76	179,73	199,70	219,67	239,64	259,61	279,58	299,55
	AM7 3	365	2 175	65,25	87,00	108,75	130,50	152,25	174,00	195,75	217,50	239,25	261,00	282,75	304,50	326,25
	AM7 3	395	2 354	70,62	94,16	117,70	141,24	164,78	188,32	211,86	235,40	258,94	282,48	306,02	329,56	353,10

## Accord du 12 mars 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er mars 2019 Loir-et-Cher

la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue tout au long de la vie.

Article 2 - Référence horaire et abattement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rémunération annuelle garantie ci-dessous 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.

(1) L'objectif du présent accord est de garantir aux salariés de la métallurgie du 13 novembre 2014, dès lors que les salariés ont une ancienneté de branche, une rémunération annuelle garantie (comportant une atissee qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour effet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.  
(Arrêté du 4 novembre 2019 - art. 1)

Article 3 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rémunération annuelle garantie comprend les cotisations 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, si les majorations pour heures supplémentaires et les majorations pour recours régulier à l'activité partielles dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4 - Formule de calcul  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rémunération annuelle garantie sera appliquée 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.

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Val-de-Loire,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties conviennent d'instituer une débauche garantie au profit des salariés de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la révision des rémunérations minimales hiérarchiques RMH s'applique à l'ensemble des catégories de personnes visées par l'article 15 de l'avenant « Mesures » à la convention collective du 5 juillet 1991.

## I. – Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 personnes 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 des salariés étant traitée par l'accord national de

La flumore de ccalul à aliuppqer srea la sviuante :

$$RG = RAG \times \text{Durée en jrous ceraileadns} / 365 \text{ (année bitxslseie comprise)}$$

Pour l'application de ctete flomue de calcul, il est cmreinalet précisé qu'une siemane de travial diot être décomptée puor 7 jours calendaires, et ce, qunad bein même le conartt de trvaail se terminerai, ou le départ de l'entreprise se situerai, un vedredni soir.

En outre, dnas l'hypothèse où le cornatt à durée déterminée se tuveiorart à cvehal sur duex exercices, il y arua leiu de cuaelclr pro rtaa teriopms la somme des rémunérations gritaeans (RG) afférente à cquahe ecixecre en procédant comme indiqué ci-dessus.

**Article 5 - Sommes à prendre en considération**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Pour la caasropmoin des seomms réellement perçues par les salariés il srea tneu cmopte de l'ensemble des smeoms smeisuos à ctotiaiosn qu'elles qu'en sioent la nurate et la périodicité à l'exclusion :

- ? des smeoms qui cstaoitunnt un rebremnouesmt de faris ne sprnotupet pas de ctosiaions en vetru de la législation de la sécurité salicoe ;
- ? les ptoaiirtpnacs découlant de la législation sur l'intéressement et la ppcariotatin et n'ayant pas le caractère de sarilae ;
- ? des mjotaiiorsn visées aux aerticls 18 et 20 de la cnnvteoion cceotlvlie des irdnesutis métallurgiques du Loir-et-Cher ;
- ? des maintojoas revltieas au traavil de niut et en équipe pratiquées dnas l'entreprise ;
- ? de l'indemnité de rteorsituaan sur le leiu de taavirl visée à l'article 19 de la cvoeintnon ctcelviloe précitée ;
- ? des prmies d'ancienneté prévues à l'article 15 de la cvoenntoin cvltolceie précitée.

**Article 6 - Modalité de calcul en cas d'absence**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

En cas d'absence du salarié puor qlueque cuase que ce sioit dnurat la période considérée, il y arua leiu de cceauillr la rémunération btute fitvce que l'intéressé auarit eue s'il aavit continué de tevlaalrir nromenlmeat pdnanet ctete abcense puor maladie, accident, formation, etc. puor vérifier l'application de la gtnraiae de rémunération fixée par suite, ne srenot pas priess en considération puor cttee vérification, les smoems éventuellement versées par l'employeur ou par tuot arute onsamigre puor iseindnmer la prete de saarile consécutive à l'absence, tleas que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

**Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Si au curos de l'année cvliie la csftsiaoaicln d'un salarié vnaiet à

changer, la RAG lui étant abclaplipe srea constituée de la somme de la RAG raleitve à l'ancienne cfsltoaacisin et de cllee raivtlee à la nlulovee cilasasioicfn calculée chacnue pro rtaa tieormps en jrous calendaires.

**Article 8**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

**Vérification(1)**

S'agissant de rémunération auellnne mimilnae la vérification innteidvrrrea puor cqhuae salarié en fin d'année. Si celle-ci fiat apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur derva vesrer un complément à ccounecnrre du barème indiqué à l'article 9, et en tuot état de csaué au puls trad à la fin du mios de javeinr svianut l'année clviie sur lauelqle prtoe la RAG ;

La vérification et la régularisation drvonet inrenievtr en cas de départ de l'entreprise en corus d'année, au puls trad à la dtae de rpuurte jqiuuride du cantrot de travail. (la rémunération garnaita dneavt être calculée dnas ce cas pro rtaa trpeioims en jorus calendaires).

**Vérification semestrielle(1)**

Une vérification stereismllée srea effectuée à la fin du pemirer semreste d'application du présent accord. L'assiette des vérifications srea égale à 50 % des mntotnas indiqués à l'article 9. Si cette vérification ciauodsnit à caosnettr que le salarié n'a pas au mions perçu 50 % des mtonats ci-après indiqués, les ereiterspns denvairet procéder à une régularisation à due concurrence.

*(1) Cpmote tneu du neouvl oocrnamnedent des naiuvex de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stmebpre 2017, le 1er et le 4e alinéas de l'article 8 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les sunlaitotips clnoteeoivlennins de bcrhane vesint une rémunération aleunnle giatanre (comportant une astistee qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle couttsnie un mtnoant miiuumnm qui s'impose, les saipntoultis cietoentolnns ne prveut aiovtr puor obejt et légalement puor eefft de farie otlcsbae à la ccsiluoonn d'accords d'entreprise sur le fneodmnt des dpsioiots de l'article L. 2253-3 du cdoe du taarivl et dnas les diamones tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 4 nrbveome 2019 - art. 1)*

**Article 9 - Montant**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Le barème de la rémunération aelnlune grataine puor l'année 2019 s'établit cmome siut :

RAG ? Année 2019 (base 151,67 heures).

(En euros.)

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	18 423 ?
	2	O2	145	18 594 ?
	3	O3	155	18 728 ?
II	1	P1	170	18 935 ?
	2		180	19 060 ?
	3	P2	190	19 712 ?
III	1	P3/AM1	215	19 966 ?
	2		225	20 105 ?
	3	TA1/AM2	240	21 955 ?
IV	1	TA2/AM3	255	22 790 ?
	2	TA3	270	23 495 ?
	3	TA4/AM4	285	25 490 ?
V	1	AM5	305	27 341 ?
	2	AM6	335	30 080 ?
	3	AM7	365	32 709 ?



			395	35 468 ?
Accord nitnaoal du 25 jnvaeir 1990.				

Les salariés msnuuels au ccinfeofeit 140 deipus puls de 6 mios se venrrot atebturir la RAG du cifofeicent 145.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

## II. – Rémunérations minimales hiérarchiques RMH

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les rémunérations milnemaies hiérarchiques snot revalorisées cmmoe siut :

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

La vauler du pniot est fixée à ctmeopr du 1er mras 2019 à 5,69 ? puor un hraoire de 35 heerus par semaine.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Les aopenittenms mmiina cnprmonneet les cosmeiptnnaos pécuniaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

L'indemnité de ratstoauiren sur le leiu de traiavl est fixée à cmtpoer du 1er mras 2019 à 7,84 ?.

Les prtaias srgaientias rlpeleant à l'ensemble des eenrsetprs visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mterte en ?uvre l'ensemble des dtsonsiptois rivaletes à l'accord naniaotl du 8 arivl 2014, rltaiief à l'égalité poresilesnInfoe et à la soserpisupn des écarts de rémunération ertne les fmeems et les hommes.

Les présentes dtsoiiosinps crenotiotunst l'avenant n° 26 à l'annexe ID 2 à la centoivonn ctololvicee des intuerdiss métallurgiques et cenoxnes du Loir-et-Cher.

Les pairets sanrigteais dneadment que snoiet reeunds obligatoires, puor tuos les eplumyeros cmiorps dnas le champ d'application susvisé, les disioitsonps du présent accord.

En acpltpaoin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prteias sitngeriaas cnvnnieoent que le cnetnou du présent acrcod ne jiuustfe pas de prévoir les spoltiitnuas spécifiques aux ernereitsps de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les ptaaeirins scauiox paeornuirt se retnenrocr à novaeuu au corus du mios de sembtrepe 2019 en vue d'examiner l'évolution de la sitiuoatn économique et d'en trier enesmlbe les conséquences éventuelles.

Dépôt

Le présent aroccd srea déposé à la doiercitr des retainols du tiavral à Prais en duex elmeapiexrs et en un exleapime auprès du secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Blois, dnas les cnnidotos prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Rémunérations mialiemns hiérarchiques alpicalbps au 1er mras 2019

Valeur du ponit : 5,69 ?.

Base : 151,67 heures.

## III. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf atelier)		Agents de maîtrise (accord ntoanial du 30 jvaneir 1980) + 7 %	Ouvriers (accord ntaoanl du 30 jjaventr 1980) + 5 %	
I	1	140	797				O1	836
	2	145	825				O2	866
	3	155	882				O3	926
II	1	170	967				P1	1 016
	2	180	1 024					
	3	190	1 081				P2	1 135
III	1	215	1 223	AM1	1 223	1 309	P3	1 285
	2	225	1 280					
	3	240	1 366	AM2	1 366	1 461	TA1	1 434
IV	1	255	1 451	AM3	1 451	1 553	TA2	1 523
	2	270	1 536				TA3	1 613
	3	285	1 622	AM4	1 622	1 735	TA4	1 703
V	1	305	1 735	AM5	1 735	1 857		
	2	335	1 906	AM6	1 906	2 040		
	3	365	2 077	AM7	2 077	2 222		
	3	395	2 248	AM7	2 248	2 405		

Barème des pimres mnleuelses d'ancienneté appllicbae au 1er mras 2019

Valeur du ponit : 5,69 ?.

Base : 151,67 heures.

Niv.	Éch.	Coef.	Salaires MINIMA GARANTIS	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	797	23,91	31,88	39,85	47,82	55,79	63,76	71,73	79,70	87,67	95,64	103,61	111,58	119,55
	2	145	825	24,75	33,00	41,25	49,50	57,75	66,00	74,25	82,50	90,75	99,00	107,25	115,50	123,75
	3	155	882	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
II	1	170	967	29,01	38,68	48,35	58,02	67,69	77,36	87,03	96,70	106,37	116,04	125,71	135,38	145,05
	2	180	1 024	30,72	40,96	51,20	61,44	71,68	81,92	92,16	102,40	112,64	122,88	133,12	143,36	153,60
	3	190	1 081	32,43	43,24	54,05	64,86	75,67	86,48	97,29	108,10	118,91	129,72	140,53	151,34	162,15
III	1	215	1 223	36,69	48,92	61,15	73,38	85,61	97,84	110,07	122,30	134,53	146,76	158,99	171,22	183,45
	2	225	1 280	38,40	51,20	64,00	76,80	89,60	102,40	115,20	128,00	140,80	153,60	166,40	179,20	192,00
	3	240	1 366	40,98	54,64	68,30	81,96	95,62	109,28	122,94	136,60	150,26	163,92	177,58	191,24	204,90
IV	1	255	1 451	43,53	58,04	72,55	87,06	101,57	116,08	130,59	145,10	159,61	174,12	188,63	203,14	217,65
	2	270	1 536	46,08	61,44	76,80	92,16	107,52	122,88	138,24	153,60	168,96	184,32	199,68	215,04	230,40
	3	285	1 622	48,66	64,88	81,10	97,32	113,54	129,76	145,98	162,20	178,42	194,64	210,86	227,08	243,30
V	1	305	1 735	52,05	69,40	86,75	104,10	121,45	138,80	156,15	173,50	190,85	208,20	225,55	242,90	260,25
	2	335	1 906	57,18	76,24	95,30	114,36	133,42	152,48	171,54	190,60	209,66	228,72	247,78	266,84	285,90
	3	365	2 077	62,31	83,08	103,85	124,62	145,39	166,16	186,93	207,70	228,47	249,24	270,01	290,78	311,55
	3	395	2 248	67,44	89,92	112,40	134,88	157,36	179,84	202,32	224,80	247,28	269,76	292,24	314,72	337,20

Barème des permis mineurs d'ancienneté applicable au 1er mars 2019

Base : 151,67 heures.

Ouvriers

Valeur du point : 5,69 ? + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Niv.	Éch.	Coef.	Salaires minima garantis	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	836	25,08	33,44	41,80	50,16	58,52	66,88	75,24	83,60	91,96	100,32	108,68	117,04	125,40
	O2 2	145	866	25,98	34,64	43,30	51,96	60,62	69,28	77,94	86,60	95,26	103,92	112,58	121,24	129,90
	O3 3	155	926	27,78	37,04	46,30	55,56	64,82	74,08	83,34	92,60	101,86	111,12	120,38	129,64	138,90
II	P1 1	170	1 016	30,48	40,64	50,80	60,96	71,12	81,28	91,44	101,60	111,76	121,92	132,08	142,24	152,40
	P2 3	190	1 135	34,05	45,40	56,75	68,10	79,45	90,80	102,15	113,50	124,85	136,20	147,55	158,90	170,25
III	P3 1	215	1 285	38,55	51,40	64,25	77,10	89,95	102,80	115,65	128,50	141,35	154,20	167,05	179,90	192,75
	TA1 3	240	1 434	43,02	57,36	71,70	86,04	100,38	114,72	129,06	143,40	157,74	172,08	186,42	200,76	215,10
IV	TA2 1	255	1 523	45,69	60,92	76,15	91,38	106,61	121,84	137,07	152,30	167,53	182,76	197,99	213,22	228,45
	TA3 2	270	1 613	48,39	64,52	80,65	96,78	112,91	129,04	145,17	161,30	177,43	193,56	209,69	225,82	241,95
	TA4 3	285	1 703	51,09	68,12	85,15	102,18	119,21	136,24	153,27	170,30	187,33	204,36	221,39	238,42	255,45

Barème des permis muellens d'ancienneté applicable au 1er mars 2019

Base : 151,67 heures.

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du point : 5,69 ? + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Niv.	Éch.	Coef.	Salaires minima garantis	5 ans 5 %	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	1 309	39,27	52,36	65,45	78,54	91,63	104,72	117,81	130,90	143,99	157,08	170,17	183,26	196,35
	AM2 3	240	1 461	43,83	58,44	73,05	87,66	102,27	116,88	131,49	146,10	160,71	175,32	189,93	204,54	219,15
IV	AM3 1	255	1 553	46,59	62,12	77,65	93,18	108,71	124,24	139,77	155,30	170,83	186,36	201,89	217,42	232,95
	AM4 3	285	1 735	52,05	69,4	86,75	104,1	121,45	138,8	156,15	173,50	190,85	208,20	225,55	242,90	260,25

V	AM5 1	305	1 857	55,71	74,28	92,85	111,42	129,99	148,56	167,13	185,70	204,27	222,84	241,41	259,98	278,55
	AM6 2	335	2 040	61,20	81,6	102,00	122,40	142,80	163,2	183,6	204,00	224,4	244,80	265,2	285,60	306,00
	AM7 3	365	2 222	66,66	88,88	111,10	133,32	155,54	177,76	199,98	222,20	244,42	266,64	288,86	311,08	333,30
	AM7 3	395	2 405	72,15	96,2	120,25	144,3	168,35	192,4	216,45	240,50	264,55	288,60	312,65	336,70	360,75

## Accord du 30 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties RAG et aux rémunérations minimales hiérarchiques RMH Loir-et-Cher

Signataires	
Patrons signataires	UIMM Val-de-Loire,
Syndicats signataires	CGT FO ; CFE-CGC,

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Les parties conviennent d'instituer une d'obligation garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part la rémunération des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) s'applique d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Msleneus » à la convention collective nationale du 5 juillet 1991.

## I. Rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

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 personnes 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 (notamment celles de formation alternée).

La situation des 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.

Article 2 - Référence horaire et abattement

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

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/mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des dispositions prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 3 - Adaptation à l'horaire de l'entreprise

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

La rémunération annuelle garantie comprend les cotisations sociales 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 majorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositifs

de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4 - Formule de calcul

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

La rémunération annuelle garantie sera calculée pro rata 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 est la suivante :

$$RG = RAG \times (\text{Durée en jours calendaires} \div 365 [\text{année bissextile comprise}])$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est 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 transformerait à l'issue de deux exercices, il y aura lieu de calculer pro rata temporis la somme des rémunérations garanties (RG) afférentes à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5 - Sommes à prendre en considération

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Pour la détermination des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes versées à l'exclusion :

- ? des sommes qui constituent un remboursement de frais ne correspondant pas de droit en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- ? les prestations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- ? des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher ;
- ? des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- ? de l'indemnité de rapatriement sur le lieu de travail visée à l'article 19 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 vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération butée c'est-à-dire que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler dans les conditions normales de travail, maladie, accident, formation, etc. Pour vérifier l'application de la formule de rémunération fixée par suite, ne sont 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

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié varie, la RAG lui étant calculée sur la base de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée comme pour le cas normal en

**Article 8 - Vérification**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

? 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 croquer 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 doivent intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture du contrat de travail (la rémunération doit être calculée dans ce cas pro rata temporis en jours calendaires).

? une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du 1er 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 devront procéder à une régularisation à due concurrence.

**Article 9 - Montant**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Le barème de la rémunération annuelle globale pour l'année 2021 s'établit comme suit :

RAG

Année 2021 (base 151,67 heures)

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	18 662 ?
	2	O2	145	18 780 ?
	3	O3	155	18 915 ?
II	1	P1	170	19 124 ?
	2		180	19 251 ?
	3	P2	190	19 909 ?
III	1	P3/AM1	215	20 166 ?
	2		225	20 306 ?
	3	TA1/AM2	240	22 175 ?
IV	1	TA2/AM3	255	23 018 ?
	2	TA3	270	23 730 ?
	3	TA4/AM4	285	25 745 ?
V	1	AM5	305	27 614 ?
	2	AM6	335	30 381 ?
	3	AM7	365	33 036 ?
	Accord national 25 janvier 1990		395	35 823 ?

Les salariés mensuels au coefficient 140 doivent au plus de 6 mois se voir verser la RAG du coefficient 145.

à compter du 1er mars 2021, à 7,91 ?.

**II. Rémunérations minimales hiérarchiques RMH**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

**Article 1er**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

La valeur du point est fixée, à compter du 1er mars 2021, à 5,74 ? pour un horaire de 35 heures par semaine.

**Article 2**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Les appointements minima comprennent les complémentaires pécuniaires de pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 3**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

L'indemnité de rapatriement sur le lieu de travail est fixée, à

**Article - III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2021*

Les parties conviennent de réexaminer à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 8 avril 2014, relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constituent l'avenant n° 26 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et chimiques du Loir-et-Cher.

Les parties conviennent de constater que seules restent obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent de prévoir les modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Dépôt

**Article - Annexe**

Base : 151,67 heures.  
Valeur du point : 5,74 ?.  
Date d'application : 1er mars 2021.

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise (sauf atelier)		Agent de maîtrise d'atelier (accord antérieur du 30 janvier 1980) + 7 %	Ouvrier (accord antérieur du 30 janvier 1980) + 5 %	
I	1	140	804				O1	844
	2	145	832				O2	874
	3	155	890				O3	934
II	1	170	976				P1	1 025
	2	180	1 033					
	3	190	1 091				P2	1 145
III	1	215	1 234	AM1	1 234	1 320	P3	1 296
	2	225	1 292					
	3	240	1 378	AM2	1 378	1 474	TA1	1 446
IV	1	255	1 464	AM3	1 464	1 566	TA2	1 537
	2	270	1 550				TA3	1 627
	3	285	1 636	AM4	1 636	1 750	TA4	1 718
V	1	305	1 751	AM5	1 751	1 873		
	2	335	1 923	AM6	1 923	2 058		
	3	365	2 095	AM7	2 095	2 242		
	3	395	2 267	AM7	2 267	2 426		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Date d'application : 1er mars 2021.  
Valeur du point : 5,74 euros.

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

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire mnuiimm garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	1	140	804	24,12	32,16	40,20	48,24	56,28	64,32	72,36	80,40	88,44	96,48	104,52	112,56	120,60
	2	145	832	24,96	33,28	41,60	49,92	58,24	66,56	74,88	83,20	91,52	99,84	108,16	116,48	124,80
	3	155	890	26,70	35,60	44,50	53,40	62,30	71,20	80,10	89,00	97,90	106,80	115,70	124,60	133,50
II	1	170	976	29,28	39,04	48,80	58,56	68,32	78,08	87,84	97,60	107,36	117,12	126,88	136,64	146,40
	2	180	1 033	30,99	41,32	51,65	61,98	72,31	82,64	92,97	103,30	113,63	123,96	134,29	144,62	154,95
	3	190	1 091	32,73	43,64	54,55	65,46	76,37	87,28	98,19	109,10	120,01	130,92	141,83	152,74	163,65
III	1	215	1 234	37,02	49,36	61,70	74,04	86,38	98,72	111,06	123,40	135,74	148,08	160,42	172,76	185,10
	2	225	1 292	38,76	51,68	64,60	77,52	90,44	103,36	116,28	129,20	142,12	155,04	167,96	180,88	193,80
	3	240	1 378	41,34	55,12	68,90	82,68	96,46	110,24	124,02	137,80	151,58	165,36	179,14	192,92	206,70
IV	1	255	1 464	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
	2	270	1 550	46,50	62,00	77,50	93,00	108,50	124,00	139,50	155,00	170,50	186,00	201,50	217,00	232,50
	3	285	1 636	49,08	65,44	81,80	98,16	114,52	130,88	147,24	163,60	179,96	196,32	212,68	229,04	245,40
V	1	305	1 751	52,53	70,04	87,55	105,06	122,57	140,08	157,59	175,10	192,61	210,12	227,63	245,14	262,65
	2	335	1 923	57,69	76,92	96,15	115,38	134,61	153,84	173,07	192,30	211,53	230,76	249,99	269,22	288,45
	3	365	2 095	62,85	83,80	104,75	125,70	146,65	167,60	188,55	209,50	230,45	251,40	272,35	293,30	314,25
	3	395	2 267	68,01	90,68	113,35	136,02	158,69	181,36	204,03	226,70	249,37	272,04	294,71	317,38	340,05

Date d'application : 1er mars 2021.

Base 151,67 heures.

Valeur du point : 5,74 ? + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord antérieur du 30 janvier 1980.

Ouvriers

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	O1 1	140	844	25,32	33,76	42,20	50,64	59,08	67,52	75,96	84,40	92,84	101,28	109,72	118,16	126,60
	O2 2	145	874	26,22	34,96	43,70	52,44	61,18	69,92	78,66	87,40	96,14	104,88	113,62	122,36	131,10
	O3 3	155	934	28,02	37,36	46,70	56,04	65,38	74,72	84,06	93,40	102,74	112,08	121,42	130,76	140,10
II	P1 1	170	1025	30,75	41,00	51,25	61,50	71,75	82,00	92,25	102,50	112,75	123,00	133,25	143,50	153,75
	P2 3	190	1145	34,35	45,80	57,25	68,70	80,15	91,60	103,05	114,50	125,95	137,40	148,85	160,30	171,75
III	P3 1	215	1296	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
	TA1 3	240	1446	43,38	57,84	72,30	86,76	101,22	115,68	130,14	144,60	159,06	173,52	187,98	202,44	216,90
IV	TA2 1	255	1537	46,11	61,48	76,85	92,22	107,59	122,96	138,33	153,70	169,07	184,44	199,81	215,18	230,55
	TA3 2	270	1627	48,81	65,08	81,35	97,62	113,89	130,16	146,43	162,70	178,97	195,24	211,51	227,78	244,05
	TA4 3	285	1718	51,54	68,72	85,90	103,08	120,26	137,44	154,62	171,80	188,98	206,16	223,34	240,52	257,70

Date d'application : 1er mars 2021.

Base 151,67 heures.

Valeur du point : 5,74 ? + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Agents de maîtrise d'atelier

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire garanti	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
III	AM1 1	215	1 320	39,60	52,80	66,00	79,2	92,40	105,6	118,8	132,00	145,2	158,40	171,6	184,80	198,00
	AM2 3	240	1 474	44,22	58,96	73,70	88,44	103,18	117,92	132,66	147,40	162,14	176,88	191,62	206,36	221,10
IV	AM3 1	255	1 566	46,98	62,64	78,30	93,96	109,62	125,28	140,94	156,60	172,26	187,92	203,58	219,24	234,90
	AM4 3	285	1 750	52,50	70	87,50	105	122,50	140	157,5	175,00	192,5	210,00	227,5	245,00	262,50
V	AM5 1	305	1 873	56,19	74,92	93,65	112,38	131,11	149,84	168,57	187,30	206,03	224,76	243,49	262,22	280,95
	AM6 2	335	2 058	61,74	82,32	102,90	123,48	144,06	164,64	185,22	205,80	226,38	246,96	267,54	288,12	308,70
	AM7 3	365	2 242	67,26	89,68	112,10	134,52	156,94	179,36	201,78	224,20	246,62	269,04	291,46	313,88	336,30
	AM7 3	395	2 426	72,78	97,04	121,30	145,56	169,82	194,08	218,34	242,60	266,86	291,12	315,38	339,64	363,90

## Accord du 9 mars 2022 relatif à la rémunération annuelle garantie, à la valeur du point déterminant la prime d'ancienneté et à l'indemnité de restauration à compter du 1er mars 2022 Loir-et-Cher

### Signataires

Patrons signataires	UIMM Val de Loire,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022

Les parties conviennent d'instituer une dotation garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part la prise en compte des rémunérations hiérarchiques RMH dans le cadre de l'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Majeures » à la convention collective du 5 juillet 1995.

### I. La rémunération annuelle garantie RAG

Article 1er - Définition et bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022

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 des salariés étant traitée par accord national de la métallurgie en vigueur relatif à la formation professionnelle.

Article 2 - Référence horaire et abattement

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessus duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures/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

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022

La rémunération annuelle garantie comprend les avantages pécuniaires dus 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, si les maajnootris pour heures supplémentaires et les moatinonris pour rouecrs régulier à l'activité ptlaliree dnas le cadre des diioipostns de l'article L. 5122-1 du code du travail.

#### Article 4 - Formule de calcul

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

La rémunération alnelnue gatnraie srea abipapllce prarota toemirps aux salariés ne capmnot pas un an de présence ctnniuoee dnas l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laeullq ptoee la garantie. Il en srea de même pour le pnoneersl engagé suos cnoatrt à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer srea la suivante :

$$RG = RAG \times (\text{Durée en jours calendaires} / 365 \text{ (année bissextile comprise)})$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, qu'il y ait ou non 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 poursuivrait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer pro rata temporis la somme des rémunérations globales (RG) afférentes à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

#### Article 5 - Sommes à prendre en considération

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Pour la composition des sommes réellement perçues par les salariés il srea tenu compte de l'ensemble des sommes suivantes à compter qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- ? des sommes qui constituent un remboursement de frais ne pouvant pas de fait être en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- ? les paiements découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- ? des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher ;
- ? des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- ? de l'indemnité de rapatriement sur le lieu de travail visée à l'article 19 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 vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

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 grille de rémunération fixée par suite, ne soient pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par toute autre organisation pour indemnités de salaire consécutives à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

#### Article 7 - Modalité de calcul en cas de changement de classification

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié vient à changer, la RG lui étant attribuée srea constituée de la somme de la RG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune pro rata temporis en jours calendaires.

#### Article 8 - Vérification

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

? S'agissant de rémunération annuelle, 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 RG.

? La vérification et la régularisation doivent 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 globale devra être calculée dans ce cas par rapport aux mois calendaires).

#### Vérification semestrielle

? Une vérification 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 conduit à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devront procéder à une régularisation à due concurrence.

#### Article 9 - Montant

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Le barème de la rémunération annuelle globale pour l'année 2022 s'établit comme suit :

RAG ? Année 2022 (base 151,67 heures).

Niveau	Échelon		Coefficient	Montant
I	1	O1	140	19 250 ?
	2	O2	145	19 350 ?
	3	O3	155	19 450 ?
II	1	P1	170	19 700 ?
	2		180	19 800 ?
	3	P2	190	20 400 ?
III	1	P3/AM1	215	20 700 ?
	2		225	20 970 ?
	3	TA1/AM2	240	22 800 ?
IV	1	TA2/AM3	255	23 500 ?
	2	TA3	270	24 230 ?
	3	TA4/AM4	285	26 285 ?

V	1	AM5	305	28 195 ?
	2	AM6	335	31 020 ?
	3	AM7	365	33 730 ?
	Accord nniotaal 25 jvnaeir 1990		395	36 575 ?

Les salariés mleuesns au ceineiffcot 140 duipes puls de 6 mios se voenrrt aiburetrr la RAG du ciofiefncet 145.

## II. Les rémunérations minimales hiérarchiques RMH

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Les rémunérations mmlieenas hiérarchiques snot revalorisées cmome siut :

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

La vaeulr du pinot est fixée à copemtr du 1er mras 2022 à 5,90 euors puor un hrairoe de 35 hreeus par semaine.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Les aenmpttnipeos mniima cnoepenmnrtr les conosteapimns pécutiaires deus puor l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

L'indemnité de raaeutisrotn sur le leiu de taiarvl est fixée à cpmoter du 1er mras 2022 à 8,13 euros.

## Article - III. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Les pierats snrtaigaeis rnleaelppt à l'ensemble des erepnirtses

visées à l'article 1er du présent accord, la nécessité de mtrete en ?uvre l'ensemble des dinsoiptsois rietelvas à l'accord ntioaanl en vgeuiur raleitf à l'égalité posnnsloefierle et à la srpsuepoin des écarts de rémunération entre les femems et les hommes.

Les présentes dpotsiosins ctosnuoiertt l'avenant n° 28 à l'annexe ID 2 à la cvtionneon cvlctieole des itruindses métallurgiques et cexneons du Loir-et-Cher.

Les peairts sgieniraats ddnmaneet que seinot ruedens obligatoires, puor tuos les eylpuerms cpmoris dnas le chmap d'application susvisé, les ditoisnpsis du présent accord.

En apioaptciln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peritas siagnertias connnvieveet que le cntenou du présent arccod ne jfiuitse pas de prévoir les stuanitlpois spécifiques aux etrrespiens de mions de caninqtue salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

## Article - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Le présent aroccd srea déposé à la dcoitern des raitelons du taiavr à Prais en duex elreemapxis et en un exilmepare auprès du secrétariat-greffe du cneisol de prud'hommes de Blois, dnas les ctodnniois prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 mars 2022*

Annexe

Rémunérations melinamis hiérarchiques ? 151,67 heures

Valeur du pinot : 5,90 ?.  
Date d'application : 1er mras 2022.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise (sauf ateliers)		Agents de maîtrise d'ateliers (accord nioaatnl du 30/01/80) + 7 %	Ouvriers (accord noaatnl du 30/01/80) + 5 %	
I	1	140	826				O1	867
	2	145	856				O2	898
	3	155	915				O3	960
II	1	170	1 003				P1	1 053
	2	180	1 062					
	3	190	1 121				P2	1 177
III	1	215	1 269	AM1	1 269	1 357	P3	1 332
	2	225	1 328					
	3	240	1 416	AM2	1 416	1 515	TA1	1 487
IV	1	255	1 505	AM3	1 505	1 610	TA2	1 580
	2	270	1 593				TA3	1 673
	3	285	1 682	AM4	1 682	1 799	TA4	1 766



V	1	305	1 800	AM5	1 800	1 925		
	2	335	1 977	AM6	1 977	2 115		
	3	365	2 154	AM7	2 154	2 304		
	3	395	2 331	AM7	2 331	2 494		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Administratifs titulaires agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Date d'application : 1er mars 2022.  
Valeur du point : 5,90 euros.  
Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	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	826	24,78	33,04	41,30	49,56	57,82	66,08	74,34	82,60	90,86	99,12	107,38	115,64	123,90
	2	145	856	25,68	34,24	42,80	51,36	59,92	68,48	77,04	85,60	94,16	102,72	111,28	119,84	128,40
	3	155	915	27,45	36,60	45,75	54,90	64,05	73,20	82,35	91,50	100,65	109,80	118,95	128,10	137,25
II	1	170	1 003	30,09	40,12	50,15	60,18	70,21	80,24	90,27	100,30	110,33	120,36	130,39	140,42	150,45
	2	180	1 062	31,86	42,48	53,10	63,72	74,34	84,96	95,58	106,20	116,82	127,44	138,06	148,68	159,30
	3	190	1 121	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,89	112,10	123,31	134,52	145,73	156,94	168,15
III	1	215	1 269	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	164,97	177,66	190,35
	2	225	1 328	39,84	53,12	66,40	79,68	92,96	106,24	119,52	132,80	146,08	159,36	172,64	185,92	199,20
	3	240	1 416	42,48	56,64	70,80	84,96	99,12	113,28	127,44	141,60	155,76	169,92	184,08	198,24	212,40
IV	1	255	1 505	45,15	60,20	75,25	90,30	105,35	120,40	135,45	150,50	165,55	180,60	195,65	210,70	225,75
	2	270	1 593	47,79	63,72	79,65	95,58	111,51	127,44	143,37	159,30	175,23	191,16	207,09	223,02	238,95
	3	285	1 682	50,46	67,28	84,10	100,92	117,74	134,56	151,38	168,20	185,02	201,84	218,66	235,48	252,30
V	1	305	1 800	54,00	72,00	90,00	108,00	126,00	144,00	162,00	180,00	198,00	216,00	234,00	252,00	270,00
	2	335	1 977	59,31	79,08	98,85	118,62	138,39	158,16	177,93	197,70	217,47	237,24	257,01	276,78	296,55
	3	365	2 154	64,62	86,16	107,70	129,24	150,78	172,32	193,86	215,40	236,94	258,48	280,02	301,56	323,10
	3	395	2 331	69,93	93,24	116,55	139,86	163,17	186,48	209,79	233,10	256,41	279,72	303,03	326,34	349,65

Valeur du point : 5,90 ? + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30/01/1980.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Ouvriers

Date d'application : 1er mars 2022.  
Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	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	867	26,01	34,68	43,35	52,02	60,69	69,36	78,03	86,70	95,37	104,04	112,71	121,38	130,05
	O2 2	145	898	26,94	35,92	44,90	53,88	62,86	71,84	80,82	89,80	98,78	107,76	116,74	125,72	134,70
	O3 3	155	960	28,80	38,40	48,00	57,60	67,20	76,80	86,40	96,00	105,60	115,20	124,80	134,40	144,00
II	P1 1	170	1 053	31,59	42,12	52,65	63,18	73,71	84,24	94,77	105,30	115,83	126,36	136,89	147,42	157,95
	P2 3	190	1 177	35,31	47,08	58,85	70,62	82,39	94,16	105,93	117,70	129,47	141,24	153,01	164,78	176,55
	P3 1	215	1 332	39,96	53,28	66,60	79,92	93,24	106,56	119,88	133,20	146,52	159,84	173,16	186,48	199,80
III	TA1 3	240	1 487	44,61	59,48	74,35	89,22	104,09	118,96	133,83	148,70	163,57	178,44	193,31	208,18	223,05
	TA2 1	255	1 580	47,40	63,20	79,00	94,80	110,60	126,40	142,20	158,00	173,80	189,60	205,40	221,20	237,00
	TA3 2	270	1 673	50,19	66,92	83,65	100,38	117,11	133,84	150,57	167,30	184,03	200,76	217,49	234,22	250,95
IV	TA4 3	285	1 766	52,98	70,64	88,30	105,96	123,62	141,28	158,94	176,60	194,26	211,92	229,58	247,24	264,90

Valeur du point : 5,90 ? + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30/01/1980.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Agents de maîtrise d'atelier

Date d'application : 1er mars 2022.  
Base 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires minima garantis	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	1 357	40,71	54,28	67,85	81,42	94,99	108,56	122,13	135,70	149,27	162,84	176,41	189,98	203,55
	AM2 3	240	1 515	45,45	60,60	75,75	90,90	106,05	121,20	136,35	151,50	166,65	181,80	196,95	212,10	227,25
IV	AM3 1	255	1 610	48,30	64,40	80,50	96,60	112,70	128,80	144,90	161,00	177,10	193,20	209,30	225,40	241,50
	AM4 3	285	1 799	53,97	71,96	89,95	107,94	125,93	143,92	161,91	179,90	197,89	215,88	233,87	251,86	269,85
V	AM5 1	305	1 925	57,75	77,00	96,25	115,50	134,75	154,00	173,25	192,50	211,75	231,00	250,25	269,50	288,75
	AM6 2	335	2 115	63,45	84,60	105,75	126,90	148,05	169,20	190,35	211,50	232,65	253,80	274,95	296,10	317,25
	AM7 3	365	2 304	69,12	92,16	115,20	138,24	161,28	184,32	207,36	230,40	253,44	276,48	299,52	322,56	345,60
	AM7 3	395	2 494	74,82	99,76	124,70	149,64	174,58	199,52	224,46	249,40	274,34	299,28	324,22	349,16	374,10

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher (n° 2579)

JORF n°0261 du 9 novembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 12 mars 2019 relatif à la rémunération annuelle garantie et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération annuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le 1er et le 4e alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération annuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 22 juin 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher (n° 2579)

JORF n°0152 du 2 juillet 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'accord du 30 mars 2021 relatif à la rémunération annuelle garantie et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, l'article 1er est étendu sous réserve du respect des articles L. 6325-9 et D. 6222-26 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération annuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 1 et l'alinéa 4 de l'article 8 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération annuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 22 juin 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/16, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher (n° 2579)**

**JORF n°0163 du 16 juillet 2021**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'avenant du 16 octobre 2020 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux, à la convention collective susvisée.

L'article 29 est étendu sous réserve d'accorder le même nombre

de jours de congés en cas de mariage et en cas de pacs.

Les stipulations prévues pour le décès d'un enfant à l'article 29 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4, modifié du code du travail.

Les 5ème et le 6ème alinéas de l'article 29 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).