

**ACCORD DU 10 OCTOBRE 2022**  
**relatif aux Rémunérations Annuelles Garanties (RAG),**  
**aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), à la valeur**  
**du point et à l'indemnité de restauration sur le lieu de**  
**travail applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022**

**ENTRE**

L'Union des industries et Métiers de la Métallurgie Val de Loire,

D'UNE PART

**ET**

Les Organisations Syndicales soussignées,

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit

PREAMBULE

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part la Rémunération Annuelle Garantie RAG, d'autre part la revalorisation des Rémunérations Minimales Hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant "Mensuels" à la Convention Collective du 5 Juillet 1991.

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

ARTICLE 1 : Définition et Bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (R.A.G) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage.
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par accord national de la métallurgie en vigueur relatif à la formation professionnelle.

I D 2/2

Ec ST/MB

## ARTICLE 2 : Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151h67/mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

## ARTICLE 3 : Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécunières dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151H67 il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositions de l'article L.5122-1 du Code du travail.

## ARTICLE 4 : Formule de Calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable prorata temporis aux salariés ne comptant pas un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

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

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

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

## ARTICLE 5 : Sommes à prendre en considération

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

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.
- des majorations visées aux articles 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 restauration 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 cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc... pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc ...

ARTICLE 7 : Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la R A G lui étant applicable sera constituée de la somme de la R A G relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune prorata temporis en jours calendaires.

ARTICLE 8 : Vérification

- S'agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du 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 R.A.G.

- la vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (La Rémunération Garantie devant être calculée dans ce cas prorata temporis en jours calendaires).

Vérification semestrielle

- Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les Entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

ARTICLE 9 : Montant

Le nouveau barème de la Rémunération Annuelle Garantie pour l'année 2022 s'établit comme suit

**RAG - ANNEE 2022 (base 151,67 heures)**

NIVEAU		ECHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	O1	140	19 800 €
	2	O2	145	19 900 €
	3	O3	155	20 000 €
II	1	P1	170	20 250 €
	2		180	20 350 €
	3	P2	190	20 950 €
III	1	P3/AM1	215	21 250 €
	2		225	21 520 €
	3	TA1/AM2	240	23 350 €
IV	1	TA2/AM3	255	24 050 €
	2	TA3	270	24 780 €
	3	TA4/AM4	285	26 835 €
V	1	AM5	305	28 745 €
	2	AM6	335	31 570 €
	3	AM7	365	34 280 €
		<i>Accord national 25 janvier 1990</i>	395	37 125 €

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

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

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

ARTICLE 1er - La valeur du point est fixée :

à compter du 1<sup>er</sup> MARS 2022 à **5,90 euros** pour un horaire de 35 heures par semaine

## ARTICLE 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## ARTICLE 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée :

à compter du 1<sup>er</sup> MARS 2022 à **8,13 EUROS**.

## III – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'Accord National en vigueur relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'Avenant n° 28 à l'Annexe ID 2 à la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

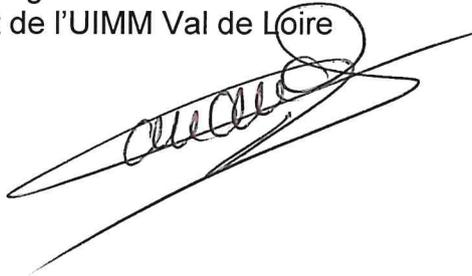
En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

### DEPOT

Le présent accord sera déposé à la Direction des relations du Travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 10 octobre 2022

Pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Val de Loire –  
Monsieur Emmanuel COURAUD – Vice-Président de l'UIMM Val de Loire



Pour le Syndicat CFDT –  
Monsieur Karim BELGUIZ



Pour le Syndicat CGT-FO –  
Monsieur Stéphane THOUZÉ



Pour le Syndicat CFE-CGC –

Pour le Syndicat CGT –