

PROTOCOLE D'ACCORD SUR
REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES
DANS LA METALLURGIE

ENTRE, d'une part,

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Lot-et-Garonne, représentée par Monsieur François BLIN, son Président,

ET d'autre part,

Les organisations syndicales soussignées,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1

Le présent accord, qui se réfère à la Convention Collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est à dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

ARTICLE 3

La valeur du point est fixée à 5,65 euros à compter du 1^{er} janvier 2023.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

ARTICLE 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et, ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte :

- des majorations résultant des heures supplémentaires,

F03 J.M. B SLG 1

- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation,
- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles,
- des primes d'ancienneté,
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

ARTICLE 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

ARTICLE 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 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

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

ARTICLE 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Lot-et-Garonne,
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations,

dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

FOB J.M. SLG²

ARTICLE 8

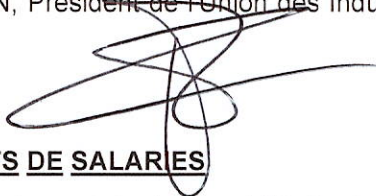
En application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

ARTICLE 9

Le texte du présent accord sera déposé en nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la Direction des Relations du Travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

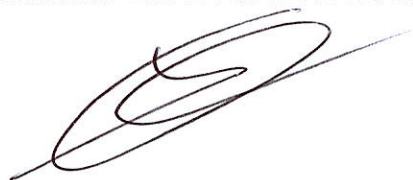
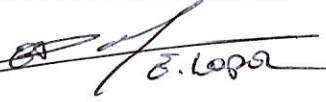
POUR LA DELEGATION PATRONALE,

Monsieur François BLIN, Président de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Lot-et-Garonne,



POUR LES SYNDICATS DE SALARIES

- Le Syndicat Départemental de la Métallurgie C.F.D.T. de Gironde et de Lot-et-Garonne
- Union Départementale C.G.T. de Lot-et-Garonne
- Union Départementale U.N.S.A de Lot-et-Garonne



A Agen, le 19 juin 2023

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions and activities. It emphasizes that this is essential for ensuring transparency and accountability in the organization's operations.

2. The second part of the document outlines the various methods and tools used to collect and analyze data. It highlights the need for consistent data collection procedures and the use of advanced analytical techniques to derive meaningful insights from the data.

3. The third part of the document focuses on the implementation of data-driven decision-making processes. It provides a detailed overview of the steps involved in identifying key performance indicators, setting targets, and regularly reviewing progress to ensure that the organization remains on track.

4. The fourth part of the document discusses the challenges and risks associated with data management and analysis. It identifies common pitfalls such as data quality issues, privacy concerns, and the potential for misinterpretation of results, and offers strategies to mitigate these risks.

5. The fifth part of the document concludes by summarizing the key findings and recommendations. It stresses the importance of a continuous learning and improvement mindset, where the organization regularly assesses its data management practices and adapts to changing circumstances.

6. The sixth part of the document provides a detailed overview of the data management framework, including the roles and responsibilities of various departments and the integration of data across different systems and platforms.

7. The seventh part of the document discusses the importance of data security and privacy. It outlines the necessary measures to protect sensitive information from unauthorized access and ensure compliance with relevant regulations and standards.

8. The eighth part of the document provides a detailed overview of the data management process, from data collection to data analysis and reporting. It includes a flowchart illustrating the sequential steps and the flow of information throughout the process.

9. The ninth part of the document discusses the importance of data governance and the role of a data governance committee. It outlines the key principles of data governance, such as data quality, data security, and data privacy, and provides a framework for implementing these principles.

10. The tenth part of the document concludes by summarizing the key findings and recommendations. It stresses the importance of a continuous learning and improvement mindset, where the organization regularly assesses its data management practices and adapts to changing circumstances.