Convention collective départementale

IDCC : **1960** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Lot-et-Garonne) (12 janvier 1996)**
(*Bulletin officiel* n° 1997-5 *bis*)
(Étendue par arrêté du 7 mai 1997, *Journal officiel* du 17 mai 1997)

Accord du 29 juin 2021
relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2021

NOR : *ASET2150933M*
IDCC : *1960*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD FO Lot et Garonne ;

CFDT METAL Lot ;

UD CGT Lot-et-Garonne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2021.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des

rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul au *pro rata temporis* :

– pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;

– pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques…) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

– primes d'ancienneté ;

– primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

– majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;

– sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;

– toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;

– complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, 1er alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

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 50 salariés visés à l'article L 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

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 du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations effectives garanties

Base annuelle

Année 2021

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG 2021
I	1	140	18 711
	2	145	18 725
	3	155	18 736
II	1	170	18 761
	2	180	18 832
	3	190	18 950
III	1	215	19 030
	2	225	19 082
	3	240	19 900
IV	1	255	21 125
	2	270	21 404
	3	285	22 297
V	1	305	23 765
	2	335	25 935
	3	365	28 874
		395	31 804

Convention collective départementale

IDCC : **1960** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Lot-et-Garonne) (12 janvier 1996)**
(*Bulletin officiel* n° 1997-5 *bis*)
(Étendue par arrêté du 7 mai 1997, *Journal officiel* du 17 mai 1997)

Protocole d'accord du 29 juin 2021
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2021

NOR : *ASET2150932M*
IDCC : *1960*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD FO Lot-et-Garonne ;
CFDT METAL Lot ;
UD CGT Lot-et-Garonne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

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 1er janvier 2021.

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 5,30 € à compter du 1er janvier 2021.

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 ;
– 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 3 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.

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 50 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.

Fait à Agen, le 29 juin 2021.

(Suivent les signatures.)