

Convention collective départementale

IDCC : 2126 | **MÉTALLURGIE**

**(Gard et Lozère)**

**(27 décembre 1999)**

*(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)*

*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*

*Journal officiel du 23 juin 2004)*

### **Accord du 16 avril 2021**

relatif aux rémunérations annuelles garanties  
et à la valeur du point pour l'année 2021

NOR : ASET2150612M

IDCC : 2126

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

**UIMM Gard Lozère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

#### **Article 2 | Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2021**

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2021 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG sont déterminées pour un horaire collectif de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

### **Article 3 | Valeur du point**

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 5,10 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 4 | Clause de revoyure**

La fixation du barème des RAG et celle de la valeur du point tiennent compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2021. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages [hors tabac]) connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % au cours de l'année 2021, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2021. Si le taux convenu ci-dessus est atteint au-delà de cette date, cette situation sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2022 qui débutera en début d'année suivante.

#### **Article 5 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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 6 | Dépôt légal**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Alès, le 16 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	18 916
	145	18 936
	155	18 974
II	170	19 031
	180	19 120
	190	19 275
III	215	19 912
	225	20 249
	240	21 008
IV	255	21 711
	270	22 440
	285	24 172
V	305	26 932
	335	28 388
	365	29 785
	395	32 595