

**Accord sur les rémunérations annuelles garanties
Et sur la valeur du point
Du 24 mars 2022**

Les représentants :

- de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie GARD LOZERE (UIMM GL),

D'une part,

- des organisations syndicales de salariés soussignées,

D'autre part,

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 : 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 2022

Des Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2022 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 que 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 **5,15 euros à compter du 1^{er} avril 2022.**

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 2022. 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 2,88 % au cours de l'année 2022, 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 2022. 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 2023 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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 6. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale conclue le 7 février 2022, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2024.

Article 7 : 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 24 mars 2022,
Sur quatre pages, dont une annexe
En 9 exemplaires

Pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie GARD LOZERE :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CFDT :

Pour la CGT :

ANNEXE

BAREME DES REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES
au 1^{er} janvier 2022

(R.A.G.)

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures (en euros)

Niveau	Coefficient	RAG
I	140	19 483
	145	19 504
	155	19 543
II	170	19 621
	180	19 713
	190	19 873
III	215	20 509
	225	20 856
	240	21 638
IV	255	22 362
	270	23 080
	285	24 861
V	305	27 646
	335	29 140
	365	30 574
	395	33 459