

MINISTÈRE DU TRAVAIL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

**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 29 AVRIL 2019**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1950930M  
IDCC : 2126

Entre :

UIMM Gard Lozère,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les représentants 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 2019*

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2019 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 déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour

un horaire 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 qu'elles 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 surveillance 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 5,06 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019.

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**

### *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 5**

### *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 29 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### **Barème des rémunérations annuelles garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (RAG)**

Pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

(En Euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG
I	140	18 549
	145	18 569
	155	18 606
II	170	18 663
	180	18 751
	190	18 904
III	215	19 559
	225	19 929
	240	20 676
IV	255	21 368
	270	22 085
	285	23 790
V	305	26 506
	335	27 939
	365	29 314
	395	32 079