**ACCORD SUR LES REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES ET SUR LA VALEUR DU POINT DU 22 MAI 2017**

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 2017**

Des Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2017 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).



GC PG CR

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 *prorata 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 **5,02 euros à compter du 1er juin 2017.**

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 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 2017. 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



GC PG OR

moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,1 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RAG et la valeur du point.

Une telle rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2017.

**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 22 mai 2017,
Sur quatre pages
En 11 exemplaires

Pour l'UIMM Gard Lozère

Pour la CFE – CGC

Pour FO

Pour la CGT

Pour la CFTC

Pour la CFDT

**ANNEXE**

## BAREME DES REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES au 1er janvier 2017

**(R.A.G.)**

**Pour un horaire mensuel de 151,67 heures**

| Niveau | Coefficient | RAG |
|---|---|---|
| I | 140 | 17 925 € |
| | 145 | 17 945 € |
| | 155 | 17 980 € |
| II | 170 | 18 035 € |
| | 180 | 18 120 € |
| | 190 | 18 250 € |
| III | 215 | 18 920 € |
| | 225 | 19 240 € |
| | 240 | 20 000 € |
| IV | 255 | 20 650 € |
| | 270 | 21 300 € |
| | 285 | 22 990 € |
| V | 305 | 25 690 € |
| | 335 | 27 000 € |
| | 365 | 28 300 € |
| | 395 | 31 000 € |



PG GC