



SYNDICAT CGT MÉTAUX MONTPELLIER

Maison des Syndicats

474, Allée Henri II de Montmorency

BP 9592

34045 Montpellier CEDEX 1

# Étude sur les salaires minimaux non cadres de la métallurgie (Hérault, Aude, P.O.), en 2007

## *25 ans de régression*

**Michel Perraud**

**Secrétaire du Syndicat CGT Métaux Montpellier**

## Sommaire

1	<b>Le rôle des minis garantis dans la fixation du salaire</b>	3
1.1	Le SMIC	4
1.2	Le contrat de travail	4
1.3	Les minis garantis des conventions collectives	4
2	<b>Évolution du partage de la PIB</b>	5
2.1	Commentaires	5
3	<b>Pouvoir d'achat et emploi</b>	8
3.1	Que représente ce graphique ?	8
3.2	Commentaires	8
4	<b>SMIC et loi Aubry</b>	9
4.1	Que représente le graphique précédent ?	9
4.1.1	Commentaires	9
5	<b>SMIC et pouvoir d'achat</b>	10
5.1	Commentaires	11
5.1.1	L'indice INSEE des prix à la consommation mis en question	12
5.1.2	La mesure du pouvoir d'achat n'est pas principalement monétaire	12
5.1.3	Le SMIC à 1500 €, tout de suite	12
6	<b>Minis et réels anciens, minis et réels nouveaux</b>	13
6.1	Que représente ce graphique ?	14
6.1.1	Légende du graphique	14
6.1.2	Commentaires sur le chapitre	15
7	<b>Les minis mensuels garantis en 1985</b>	15
7.1	Commentaires	16
8	<b>Les minis mensuels garantis en 1988</b>	16
8.1	Interprétation du graphique	17
8.2	Commentaires	17
9	<b>Les minis mensuels garantis en 1989</b>	17
9.1	Que représente ce graphique ?	18
9.2	Commentaires	18
9.2.1	Que disent ces avenants ?	18
10	<b>Les minis garantis 2006</b>	19
	Première remarque	19
	Seconde remarque	19
	Troisième remarque	20
	Que représente ce graphique ?	21
	Commentaires	21
	Ce qui est inclus dans la RAG	21
	Il n'y avait aucune raison de signer un tel texte !	22
11	<b>Régression de la prime d'ancienneté</b>	23
11.1	Les différentes étapes de la régression de la prime d'ancienneté	23
11.1.1	Commentaire sur le tableau	25
11.1.2	Vérifiez le montant de votre prime d'ancienneté (2007)	26
11.2	Prime d'ancienneté 2004-2007 pour les ouvriers	26
11.3	Prime d'ancienneté 2004-2007 pour les ETAM	27
11.4	Prime d'ancienneté 2004-2007 pour les agents de maîtrise d'atelier	27

11.4.1	Revendication de la CGT .....	27
12	<b>Régression des seuils d'embauche</b> .....	27
12.1	Commentaires sur les seuils d'embauche .....	28
13	<b>1ère séance de négociation des RAG 2007</b> .....	29
13.1	Commentaires .....	31
14	<b>2ème séance de négociation des RAG 2007</b> .....	31
15	<b>Plate forme revendicative de l'USTM CGT 34</b> .....	34

## Table des figures

Figure 1	Répartition de la valeur ajoutée en pourcentage (1959-2006).....	5
Figure 2	Indice de variation de la répartition de la valeur ajoutée (1959-2006).....	7
Figure 3	Indice de variation de la répartition de la valeur ajoutée (1982-2006).....	7
Figure 4	Indice de variation des profits, des coûts salariaux et du taux de chômage .....	8
Figure 5	Indice de variation des SMIC mensuels et horaire (1995-2005) .....	9
Figure 6	Indices de variation des profits et du SMIC en prix courants et en euros constants .....	10
Figure 7	Indices de variation des profits, du coût salarial moyen et du SMIC (1982-2006).....	11
Figure 8	Comparaison des salaires 12982 et 2005.....	13
Figure 9	Comparaison des minis théoriques (accord 1975) et des minis réels (année 1985).....	16
Figure 10	Comparaison des minis théoriques (accord 1975) et des minis réels (année 1988).....	17
Figure 11	Comparaison des minis théoriques (accord de 1975) et des minis réels (année 1989) .....	18
Figure 12	Comparaison des minis théoriques (accord 1975) et des minis réels (année 2006).....	21
Figure 13	Indice de variation du pouvoir d'achat de la prime d'ancienneté de 1982 à 2007 .....	25
Figure 14	Variation du pouvoir d'achat des seuils d'embauche comparé au SMIC .....	28
Figure 15	Minis théoriques (accord de 1975) et minis réels (proposition 2007) .....	31
Figure 16	Minis théoriques (accord 1975) et minis réels (avenant 2007 signé par FO, CFTC et CGC .....	33

## 1 **Le rôle des minis garantis dans la fixation du salaire**

Le salaire minimal est fixé par les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles suivantes :

1. Le SMIC ;
2. Le contrat de travail ;
3. Les minis garantis des conventions collectives et, s'ils existent, des accords d'entreprise.

### 1.1 **Le SMIC**

Le « salaire minimum interprofessionnel de croissance » doit définir le salaire minimum nécessaire pour vivre. Il est fixé par le gouvernement après consultation des organisations syndicales. La CGT affirme que son niveau actuel, (taux horaire au 1<sup>er</sup> juillet 2007 : 8,44 €, soit un salaire brut mensuel de 1280,09 euros pour 35 heures par semaine), est notoirement insuffisant pour vivre. La CGT veut gagner le SMIC mensuel brut soit porté à 1500 € à partir du 1er juillet 2006.

### 1.2 **Le contrat de travail**

La loi n'impose un contrat de travail écrit que dans des cas spécifiques, tels que contrat de travail à temps partiel, les contrats de travail temporaire, ou contrat de travail à durée déterminée, etc.

Même quand il n'existe pas de contrat de travail écrit, l'employeur est tenu de fournir au salarié des documents qui en font office : **la législation française impose la délivrance au salarié d'un bulletin de paie et d'une copie de la déclaration préalable d'embauche**. Mais il apparaît que ces informations sont insuffisantes au regard d'une directive européenne (adoptée le 14 octobre 1991).

Si un contrat de travail est signé, il fixe, au moment de sa signature, le temps de travail que le salarié s'engage à fournir contre le pouvoir d'achat que le patron s'engage à lui donner. Mais ce pouvoir d'achat est calculé en monnaie, et la hausse continue des prix le réduit au fur et à mesure. Pour lutter contre les effets de la hausse des prix, il faut des augmentations générales des salaires permettant de rétablir au moins le pouvoir d'achat fixé par le contrat de travail.

### 1.3 **Les minis garantis des conventions collectives**

Les salariés non cadres de la métallurgie relèvent de l'accord de classifications signé en juillet 1975. Les conventions collectives territoriales font référence à ce texte pour déterminer la grille des coefficients hiérarchiques correspondant aux qualifications professionnelles : « **Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau** ». Chaque année, syndicats et employeurs négocient le barème des minis garantis des conventions collectives territoriales.

Les syndicats peuvent signer avec l'employeur des minis garantis applicables à l'entreprise, notamment dans le cadre de la **Négociation Annuelle Obligatoire**. On se souviendra que l'alinéa 3 de l'article L.132-23 du Code du Travail précise : « **En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives ... la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels** ».

Bien que des négociations aient lieu en ce moment dans la métallurgie sur les classifications, en attendant qu'elles aboutissent, *l'accord de branche métallurgie de juillet 1975 sur les classifications est donc le filet de protection des salariés non cadres, de même que la convention collective territoriale « non cadre » de la métallurgie qui décline localement cet accord afin de fixer les minis garantis.*

Ce document est consacré aux barèmes des minis garantis non cadres applicables dans l'Hérault, ainsi que dans l'Aude et les Pyrénées Orientales.

## 2 **Évolution du partage de la PIB**

La figure ci-dessous est établie à partir des données statistiques établies par l'INSEE. Elle représente la répartition en pourcentage de la valeur ajoutée annuelle entre les différentes catégories de revenus, à savoir :

1. Ceux qui tirent leurs revenus de la masse salariale ;
2. Ceux qui tirent leurs revenus du profit des entreprises ;
3. Ceux qui, travailleurs indépendants, reçoivent le coût social de leur travail et la survalueur qu'ils ont engendrée.

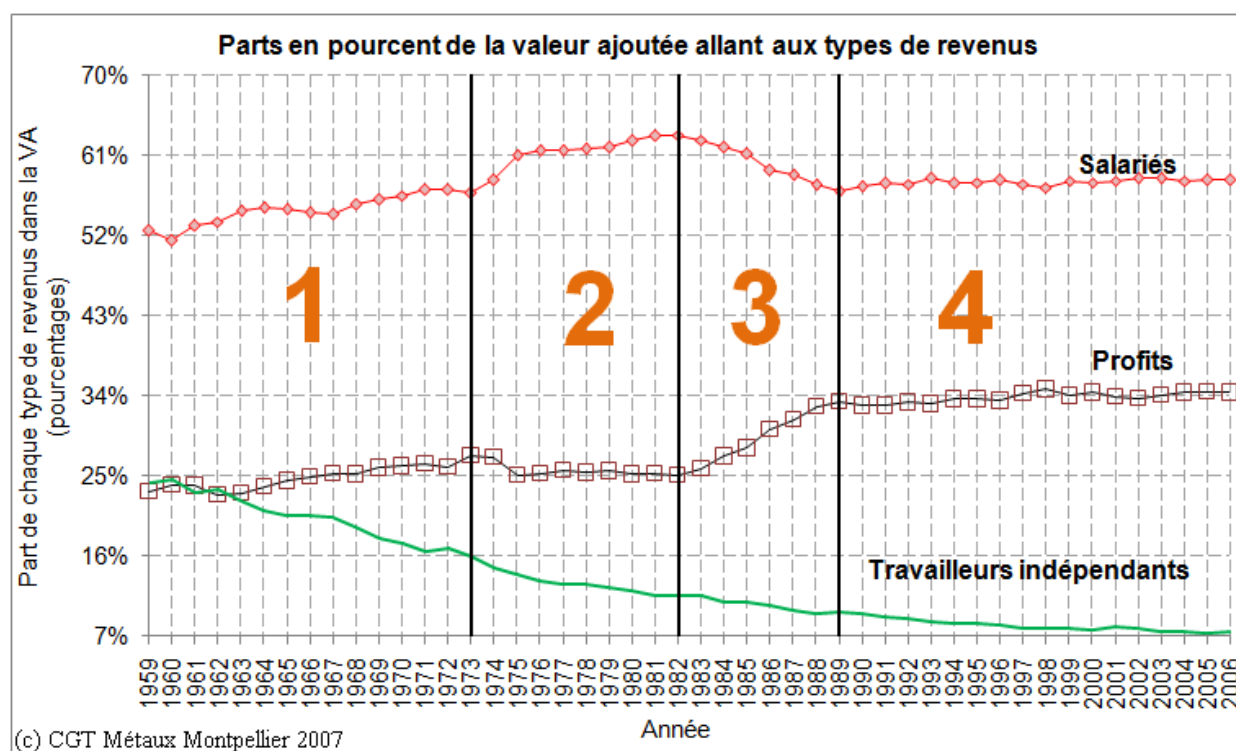


Figure 1 Répartition de la valeur ajoutée en pourcentage (1959-2006)

### 2.1 Commentaires

D'une part, on observe des tendances générales :

1. La courbe verte (les travailleurs indépendants), marque une tendance continue sur près de cinquante ans : la valeur ajoutée qui leur revient, qui représentait 24,22 % de la somme des valeurs ajoutées en 1959, n'en représente plus en 2006 que 7,46 %.
2. La courbe noire avec les marqueurs rectangulaires rouges, montre que depuis 1959, la part des profits est passée de 23,22 % du produit intérieur brut (PIB ; somme des valeurs ajoutées), à plus de 34,37 %.

3. La courbe rouge avec des marqueurs en losange, dite « Salariés », a varié de 1959 à 1982 de 52,56 % à 63,27 %. Puis, de 1982 à 1989, la part de la valeur ajoutée reçue par les salariés et les bénéficiaires de la répartition est tombée de 63,27 % à 57,52 % (-6,37 %), alors que dans le même temps, les profits passaient de 25,09 % à 33,38 % (+8,18 %).

Seconde série d'observations : on peut découper ce demi-siècle en quatre périodes relativement homogènes du point de vue qui nous occupe. En effet :

1. **La période N° 1, de 1959 à 1973**, est caractérisée par une croissance analogue des courbes « Salariés » et « Profits », alors que la courbe des « Indépendants » connaît sa plus forte baisse. Elle correspond à l'ère gaullo-pompidolienne, d'industrialisation, d'exode rural, et de début de disparition des travailleurs indépendants, notamment les artisans et les commerçants.

Même si la gauche politique a été affaiblie par l'effondrement de la IV<sup>ème</sup> République, par la prise de pouvoir du 13 mai 1958, et par la déroute électorale du 4<sup>ème</sup> trimestre 1962, il n'en reste pas moins que le syndicalisme est fort dans cette période. La mobilisation contre la guerre d'Algérie jusqu'en juillet 1962, la grève des mineurs de 1963, et l'émergence d'une nouvelle génération qui conduira à mai 68, expliquent pourquoi, en termes de répartition de la valeur ajoutée entre masse salariale et profits, l'équilibre se maintient : Le rapport Profits / Masse salariale est de 44,18 % en 1959, et de 46,47 % en 1973.

2. **La période N° 2 va de 1973 à 1982**. C'est le début d'une crise économique qui dure encore. Mais sur le plan politique et syndical, trois faits sont marquants dès 1973 :

- a. Le début de l'union de la gauche qui aboutira à l'élection de François Mitterrand ;
- b. La dynamique syndicale autour de l'accord d'unité d'action CGT-CFDT signé en 1965, qui permet que les salariés, malgré l'augmentation du chômage et une inflation supérieure à 10 %, obtiennent une masse salariale d'un pourcentage exceptionnel de 63,27 % de la valeur ajoutée, pendant que les profits plafonnent sur la période à une moyenne de 25,68 % de la valeur ajoutée. Peut-on imaginer, aujourd'hui des prix multipliés par 2,65 en dix ans (165 % d'augmentation) ? Pour faire face à la hausse des prix, il y eut 14 augmentations du SMIC en trois ans, de 1980 à 1982 ;
- c. Enfin, parmi les conflits majeurs de la période, on se souvient de LIP en 1973, le dernier des conflits de mai 68, qui, en même temps inaugurerait la nouvelle période de désindustrialisation, de financiarisation, et de délocalisation.

3. **La période N° 3 va de 1982 à 1989**. Le désenchantement et la démobilisation sont « tendance ». La gauche, abandonnant un préjugé ridicule qui coûtait cher au patronat, se soumet aux principes fondamentaux de l'économie de marché, c'est-à-dire au socle idéologique du capitalisme. La lutte de classe menée par le patronat paye : sa part de valeur ajoutée passe, entre 1982 et 1989, de 25,09 % à 32,28 %. Pendant le même temps, celle de la masse salariale passe de 63,27 % à 56,91 %. Dans le même temps, la part de valeur ajoutée destinée aux Indépendants s'effrite de 11,63 % à 9,81 %.

4. **La période N° 4 commence en 1989 et n'est pas terminée**. Les pourcentages respectivement dévolus à la masse salariale et aux profits sont en moyenne de 57,95 % et de 33,78 %. Dans le même temps, la part de valeur ajoutée reçue par les travailleurs indépendants passe de 9,81 % à 7,46 %. Cependant, toutes les mesures déjà prises ou à prendre par le nouveau gouvernement Sarkozy-Fillon ont pour but, en réalité, de modifier cette relative stabilité en faveur de la part allouée aux profits.

Une autre manière de représenter l'évolution des parts de valeur ajoutée obtenues par les trois grandes catégories de revenus est de mesurer les taux de variation relatifs. Cela donne le

graphique suivant. Cette représentation confirme les conclusions tirées du graphique précédent : on y retrouve les quatre périodes caractérisées par des variations d'indices homogènes.

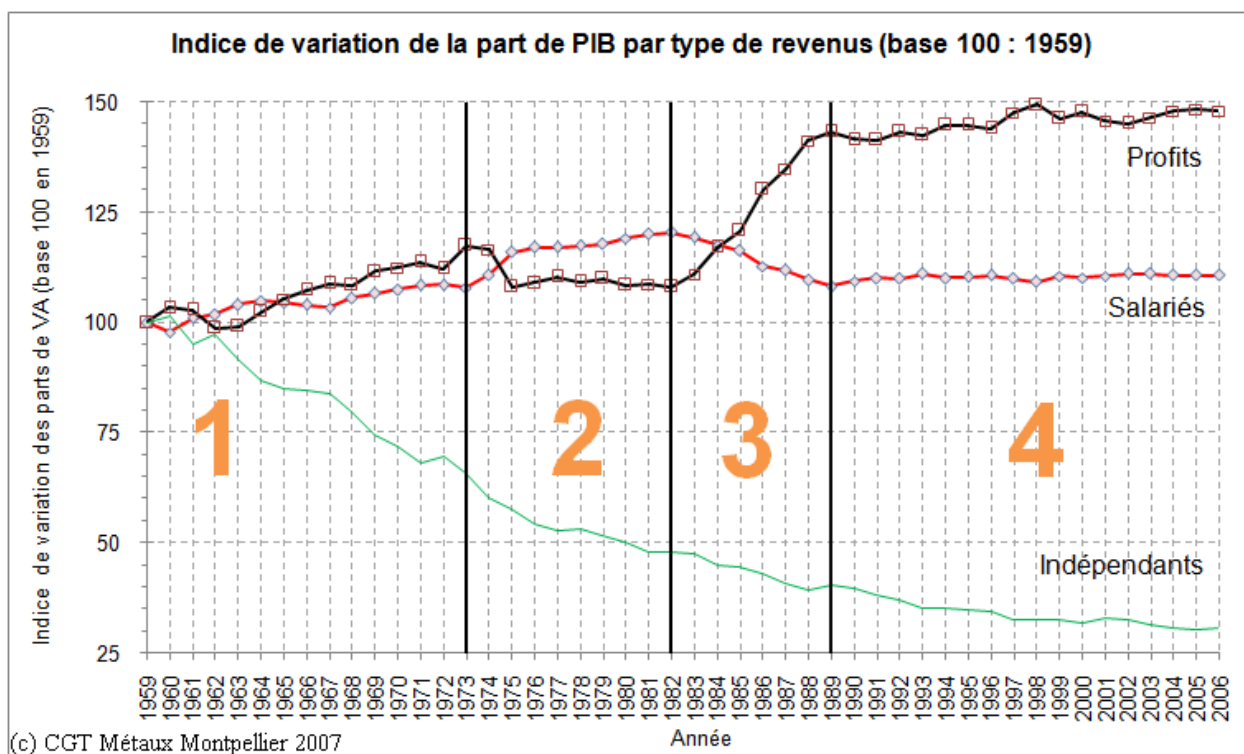


Figure 2 Indice de variation de la répartition de la valeur ajoutée (1959-2006)

Cela dit, pour essayer de comprendre la dernière période de 25 ans, faisons le même type de graphique, mais avec la base 100 en 1982 :

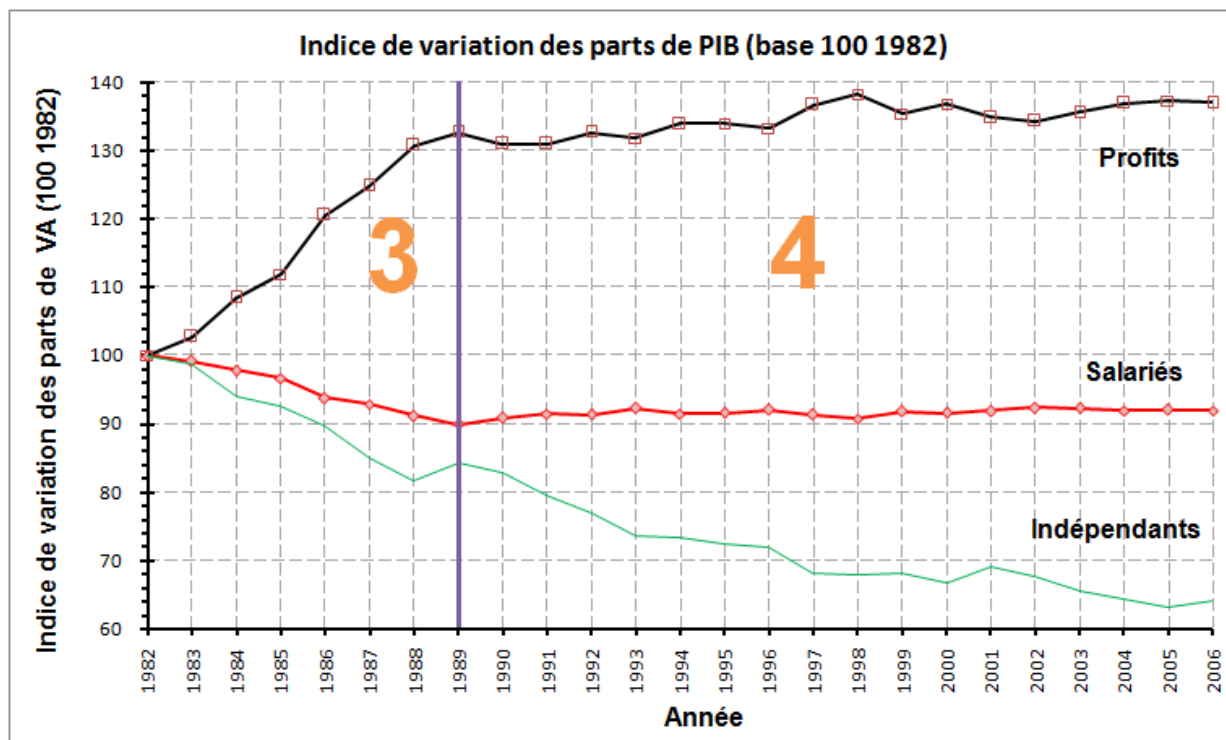


Figure 3 Indice de variation de la répartition de la valeur ajoutée (1982-2006)

Sur ce graphique, l'évolution divergente des profits et des « salaires et cotisations sociales » est très nette dans la période 1982-1989.

De 1989 à 2006, les parts respectives des « *profits* » et des « *coûts salariaux* » sont pratiquement stables.

Sur l'ensemble de la période 1982-2006, la part de la valeur ajoutée des indépendants continue de diminuer tendanciellement.

### 3 **Pouvoir d'achat et emploi**

Étant données les parts respectives des coûts salariaux et des profits dans le PIB (produit intérieur brut), quel est, dans le même temps, la variation du taux de chômage ? On peut le voir sur le graphique suivant :

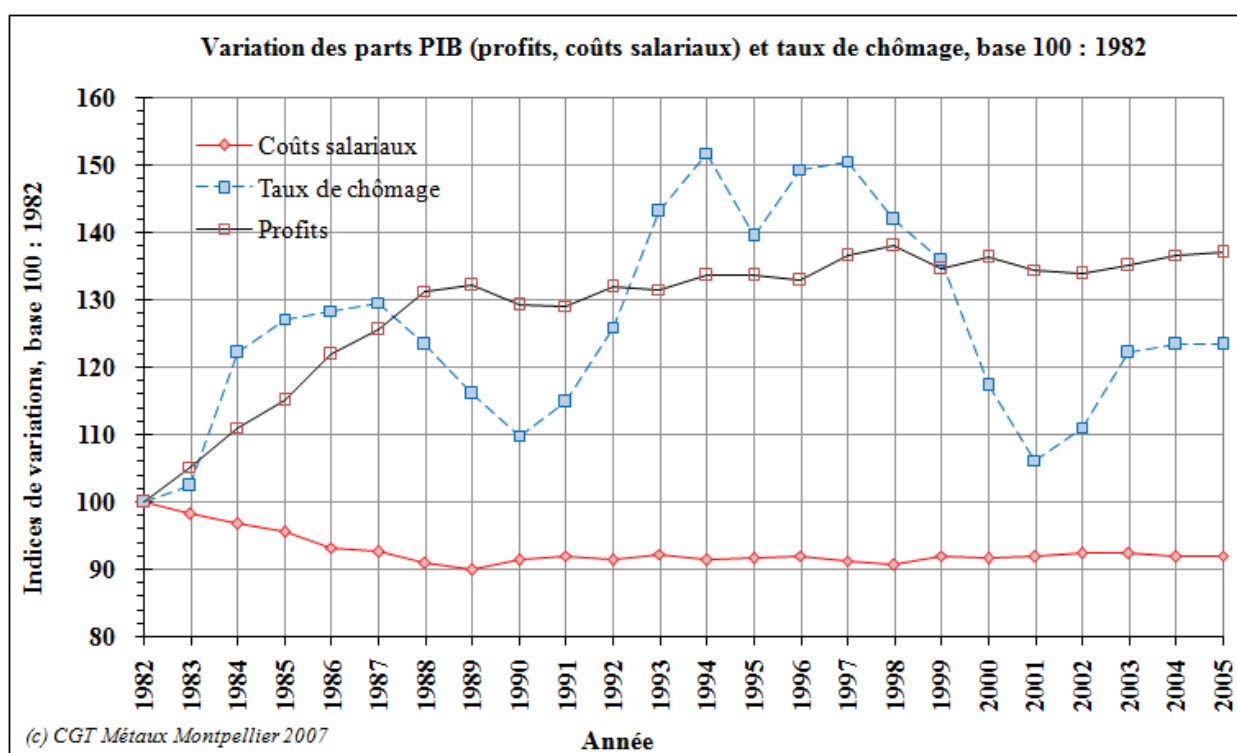


Figure 4 Indice de variation des profits, des coûts salariaux et du taux de chômage

#### 3.1 *Que représente ce graphique ?*

1. La courbe continue rouge représente l'indice de variation (base 100 en 1982) de la part des coûts salariaux (salaires et cotisations sociales patronales), dans le PIB.
2. La courbe continue noire donne l'indice de variation (base 100 en 1982), des profits.
3. La courbe bleue en traits discontinus indique la variation du taux de chômage (base 100 en 1982).

#### 3.2 *Commentaires*

Dans le PIB total, la part des coûts salariaux a diminué de 8 % (bien que le pourcentage de salariés ait augmenté dans la population active). Dans le même temps, la part des profits dans le PIB a augmenté de près de 40 %. Enfin, le graphique ci-dessus montre qu'il y a une corrélation évidente entre la croissance de la part des profits dans le PIB et la croissance du taux de chômage.



C'est dans la période 1982-1989 que la divergence entre les coûts salariaux et les profits a eu lieu. Depuis 1989, au contraire, les indices "coûts salariaux" et "Profits" sont restés quasi constants. Les patrons et les rentiers sont donc parfaitement malvenus de faire croire que la situation des entreprises et des rentes s'est dégradée.

Malheureusement, la politique menée par le nouveau pouvoir risque de favoriser encore plus les profits.

#### 4 **SMIC et loi Aubry**

En janvier 2000, la loi Aubry II fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine. Sans entrer dans le détail des dispositions particulières de la mise en œuvre de cette loi qui ont entraîné une période de transition assez confuse, cette loi a eu un effet certain sur le salaire mensuel minimum que les salariés étaient en droit d'espérer. C'est ce que représente le graphique suivant :

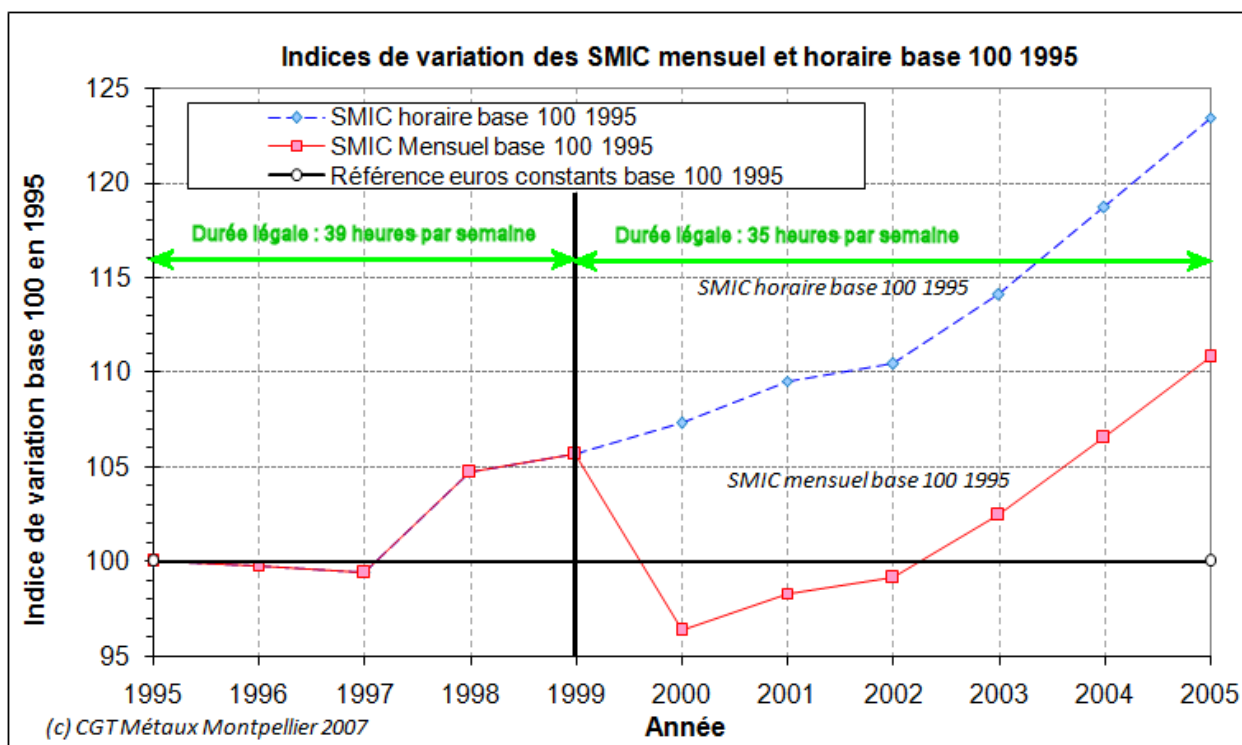


Figure 5 Indice de variation des SMIC mensuels et horaire (1995-2005)

#### 4.1 *Que représente le graphique précédent ?*

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est réévalué par le gouvernement. Depuis plusieurs années, cette décision est prise le 1er juillet. Mais la décision gouvernementale ne concerne que le taux horaire. Ainsi, le salaire mensuel mini garanti dépend de la durée légale du travail.

##### 4.1.1 **Commentaires**

Sans changement de taux horaire, le passage aux 35 heures hebdomadaires s'est traduit par une baisse de 10,25 % du salaire mensuel mini garanti.

##### 4.1.1.1 *Qui a été touché ?*

Ceux dont le contrat de travail a débuté après le 1er janvier 2000, sous réserve des dispositions particulières de la mise en œuvre de la loi (notamment taille des entreprises).

En général, dans les grandes entreprises et les grosses PME de la métallurgie, les salaires réels des contrats de travail existants n'ont pas été impactés : des accords d'entreprise ont imposé le maintien du salaire mensuel de référence. Ceci était conforme à l'article L.212-3 du CDT précisant que « La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du temps de travail ». Autrement dit, le contrat de travail n'étant pas modifié, le salaire mensuel était maintenu, sauf acceptation explicite de chacun des salariés (signature d'un avenant).

En revanche, (sous réserve des dispositions transitoires prévues par la loi, telles que la date d'application de la loi Aubry II en fonction de la taille de l'entreprise), le SMIC mensuel minimum applicable aux contrats de travail signés à partir de janvier 2000 sur la base de 35 heures par semaine a subi une baisse de 10,25 %.

Ce sont donc les jeunes à la recherche d'un premier emploi, les CDD, les intérimaires, et ceux qui changeaient d'emploi qui se sont vus appliquer le nouveau salaire minimum garanti sur la base du taux horaire inchangé et des 35 heures hebdomadaires.

Cette diminution de fait du salaire minimum mensuel garanti n'était pas une bonne chose. Il aurait fallu que la loi prévoie la réévaluation du taux horaire du SMIC dans un rapport : «  $169 / 151,67 = 1,11426$  », pour que le SMIC mensuel soit maintenu.

Cela dit, est-ce que l'indexation du SMIC horaire sur l'indice INSEE est pertinente ? La réponse, établie dans le chapitre suivant est clairement négative.

## 5 **SMIC et pouvoir d'achat**

Le graphique suivant montre l'évolution comparée du SMIC et des profits depuis 1982.

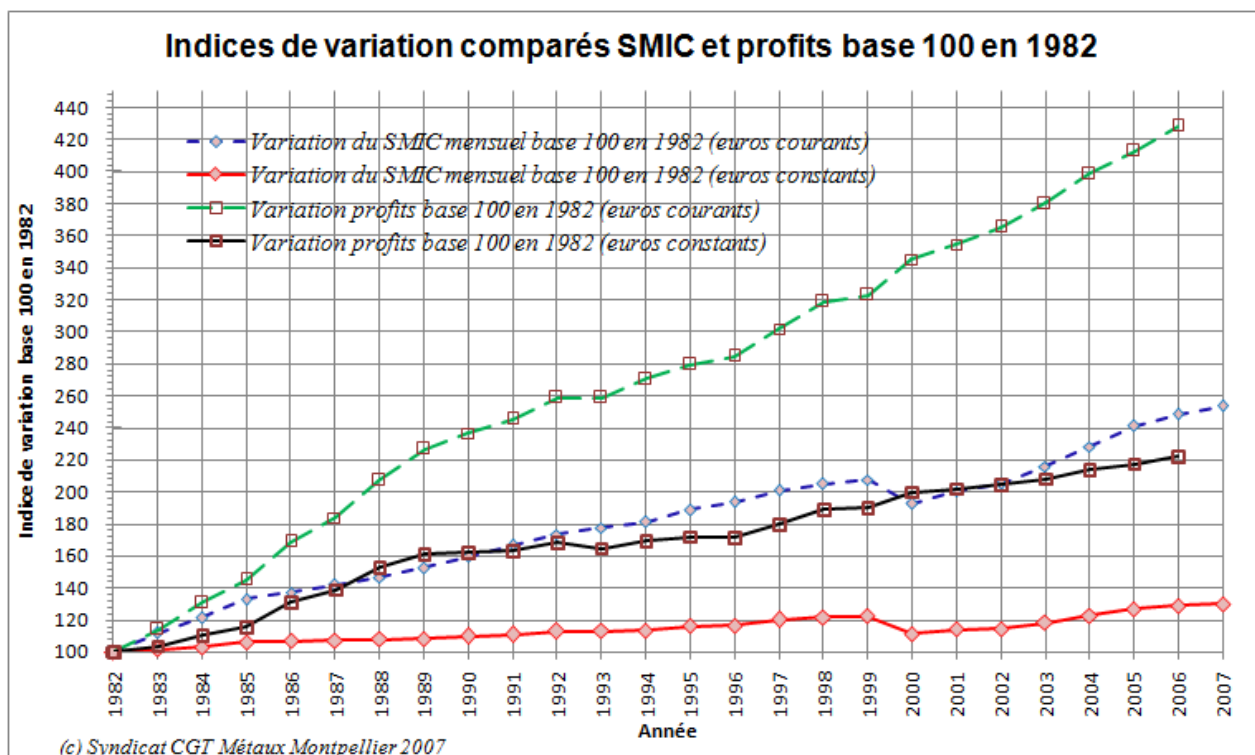


Figure 6 Indices de variation des profits et du SMIC en prix courants et en euros constants

Les différentes courbes de ce graphique représentent les variables suivantes :

1. La 1<sup>ère</sup> courbe, trait discontinu de couleur verte, affiche l'indice de variation des profits (base 100 en 1982 en euros courants).

2. La seconde courbe, trait continu noir, représente la même variable, mais corrigée par l'indice INSEE pour éliminer les effets de l'inflation.
3. La 3<sup>ème</sup> courbe, trait discontinu bleu, représente l'indice de variation des « coûts salariaux » en euros courants (salaires bruts + cotisations sociales patronales).
4. La 4<sup>ème</sup> courbe, trait continu rouge, visualise la même variable des « coûts salariaux » mais à euros constants.

## 5.1 Commentaires

Que ce soit en euros courants (courbes en trait discontinu), ou en euros constants, une chose est évidente : les profits augmentent plus rapidement que le SMIC mensuel. En s'en tenant aux seules variables en euros constants, et en ajoutant la courbe d'évolution du coût salarial moyen, on obtient le graphique suivant :

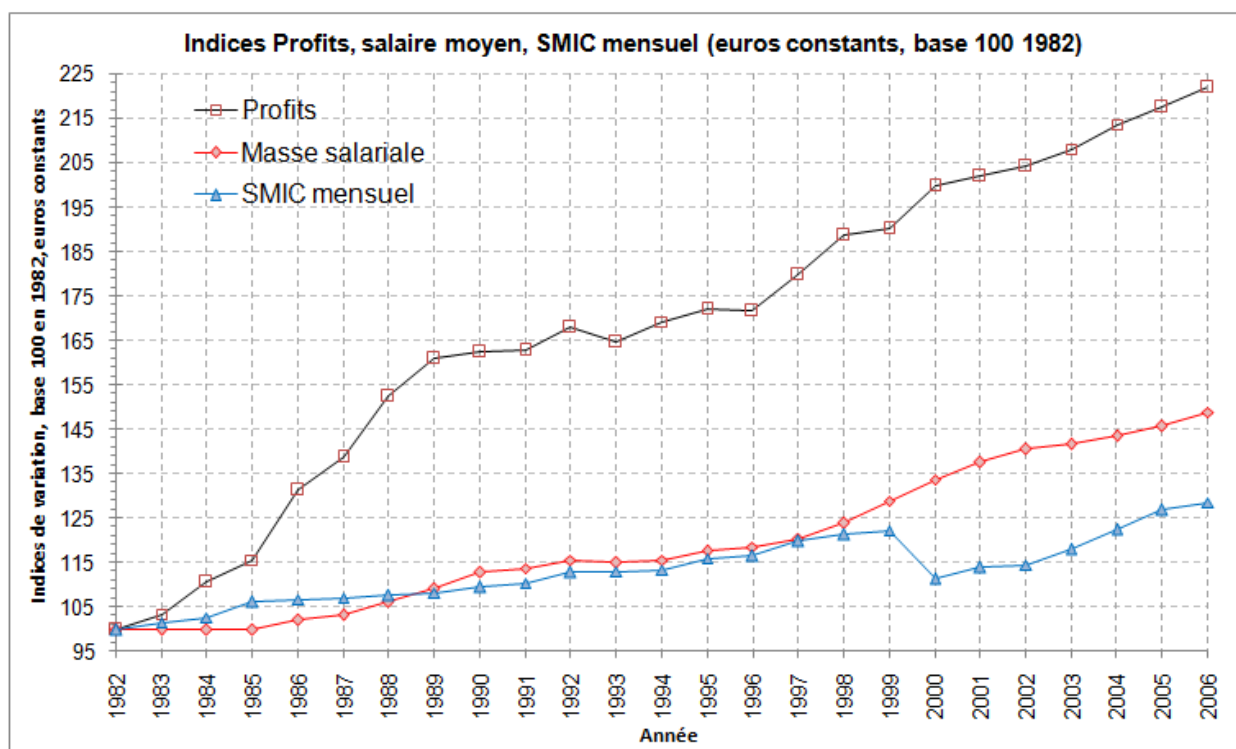


Figure 7 Indices de variation des profits, du coût salarial moyen et du SMIC (1982-2006)

L'indice de variation de la « masse salariale » (en fait, les « coûts salariaux », c'est-à-dire la somme des salaires bruts et des cotisations sociales patronales), est identique à l'indice de variation du coût salarial moyen. Les cris du patronat sur le coût du travail sont donc totalement inadmissibles. C'est la croissance des profits sur la période 1982-2007 qu'il faudra bien un jour mettre en cause. Voici des chiffres :

	Période 1982-1989			Période 1989-2006			Période 1982-2006		
	1982	1989	taux de croissance annuel	1989	2006	Taux de croissance annuel	1982	2006	Taux de croissance annuel
PIB	100	119,49	2,58%	119,49	164,94	1,91%	100	164,94	2,11%
Profits	100	160,95	7,04%	160,95	221,88	1,91%	100	221,88	3,38%
Coût salarial moyen	100	109,16	1,26%	109,16	148,93	1,84%	100	148,93	1,67%
SMIC mensuel	100	108,21	1,13%	108,21	128,56	1,02%	100	128,56	1,05%

Attention : les taux de croissance annuelle sont calculés selon la formule : «  $Y_n = Y_0(1+t)^n$  ».

À partir des chiffres de la période 1982-2006, deux conclusions sautent immédiatement aux yeux. Sur les 24 dernières années :

1. *Le SMIC progresse deux fois moins vite que le PIB ;*
2. *Le salaire moyen progresse deux fois moins vite que les profits*

Ces conclusions chiffrées sont imparables : d'un côté, les actionnaires rentiers « qui s'enrichissent en dormant », d'un autre côté, des travailleurs qui se lèvent tôt et s'appauvrissent en travaillant. Quels que soient les discours du patronat et de la majorité de la classe politique, la situation des salariés se dégrade continuellement : les salariés, et ceux dont l'essentiel des revenus est constitué par du salaire différé, atteignent maintenant 91 % de la population active.

En tout cas, il faut rappeler qu'en 1982, une loi a été votée afin d'interdire l'indexation de l'ensemble des salaires sur le SMIC. L'exposé des motifs était généreux : il fallait faire progresser plus rapidement les bas salaires. Mais l'enfer est pavé de bonnes intentions : 25 ans après le vote de la loi, non seulement les bas salaires et particulièrement le SMIC n'ont pas progressé plus rapidement, mais la loi a été utilisée par le patronat de la métallurgie pour casser les classifications basées sur une valeur unique du point permettant de calculer les salaires minimaux hiérarchiques.

### **5.1.1 L'indice INSEE des prix à la consommation mis en question**

Enfin, il faut dire un mot de l'indice INSEE des prix à la consommation (on devrait dire les indices INSEE ...).

Tous les observateurs, syndicats, associations de consommateurs, etc., observent une divergence de plus en plus grande entre la mesure de l'indice des prix à la consommation et la réalité vécue sur le terrain.

Or, l'indice n'est pas neutre, puisqu'il sert de référence à la réévaluation périodique du SMIC, et aux négociations salariales dans le cadre des conventions collectives ou dans les entreprises.

D'une certaine manière, l'indice INSEE est instrumentalisé.

### **5.1.2 La mesure du pouvoir d'achat n'est pas principalement monétaire**

Qu'importe si le prix moyen des gadgets électroniques baisse quand, dans le même temps, les coûts du logement, de l'alimentation, de la santé, de l'éducation, qui représentent probablement la plus grande part des dépenses des salariés, augmentent plus vite que l'indice INSEE.

### **5.1.3 Le SMIC à 1500 €, tout de suite**

Posons la question : quel serait le montant du SMIC, s'il avait suivi la croissance du PIB, ou la croissance des profits, ou la croissance du salaire moyen ? La réponse est donnée dans le tableau suivant :

	<b>Indice Profits</b>	<b>Indice PIB</b>	<b>Indice Salaires</b>	<b>SMIC</b>
<b>1982</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>2006</b>	428,41	311,95	287,55	248,23
<b>Si le SMIC avait été indexé sur :</b>	<b>Les profits</b>	<b>le PIB</b>	<b>le salaire moyen</b>	Valeur réelle 01/07/2006
<b>Il aurait valu en 2006 :</b>	<b>2 164,80 €</b>	<b>1 576,29 €</b>	<b>1 453,00 €</b>	1 254,31 €

Les actionnaires ne semblent pas avoir d'état d'âme quand ils demandent une croissance encore plus forte des profits, alors que ceux-ci croissent plus vite que le PIB.

Mais ce sont les travailleurs salariés qui sont pénalisés par l'exigences cyniques et égoïstes des rentiers du capital. Plus que jamais, la revendication du SMIC à 1500 € est justifiée socialement par l'évolution du coût des besoins de première nécessité.

## 6 **Minis et réels anciens, minis et réels nouveaux**

Étant donné que les négociations avec les patrons de l'UIMM-MO ne concernent que les rémunérations annuelles garanties de la convention collective, que dire des salaires réels pratiqués dans l'Hérault (et l'Aude et les P.O.) ?

Où peut-on trouver des infos sur les salaires réels ?

- *Dans les bilans sociaux, mais l'employeur n'est obligé d'établir un tel document que dans les entreprises de plus de 300 salariés.*
- *Dans les informations données aux syndicats pour préparer la négociation annuelle obligatoire. Mais cette négociation n'a lieu que si des syndicats sont représentés dans l'entreprise.*
- *Dans les infos économiques données au comité d'entreprise, quand celui-ci les demande, et quand le patron veut bien les donner.*
- *Enfin, normalement, au cours de la négociation des minis garantis avec l'UIMM-MO. C'est en tout cas ce que stipule une annexe de la convention collective, pratiquement jamais respectée.*

Si on prend l'exemple de l'entreprise Horiba-ABX, les informations du bilan social concernant les rémunérations des non cadres permettent de se faire une idée. D'où le graphique suivant :

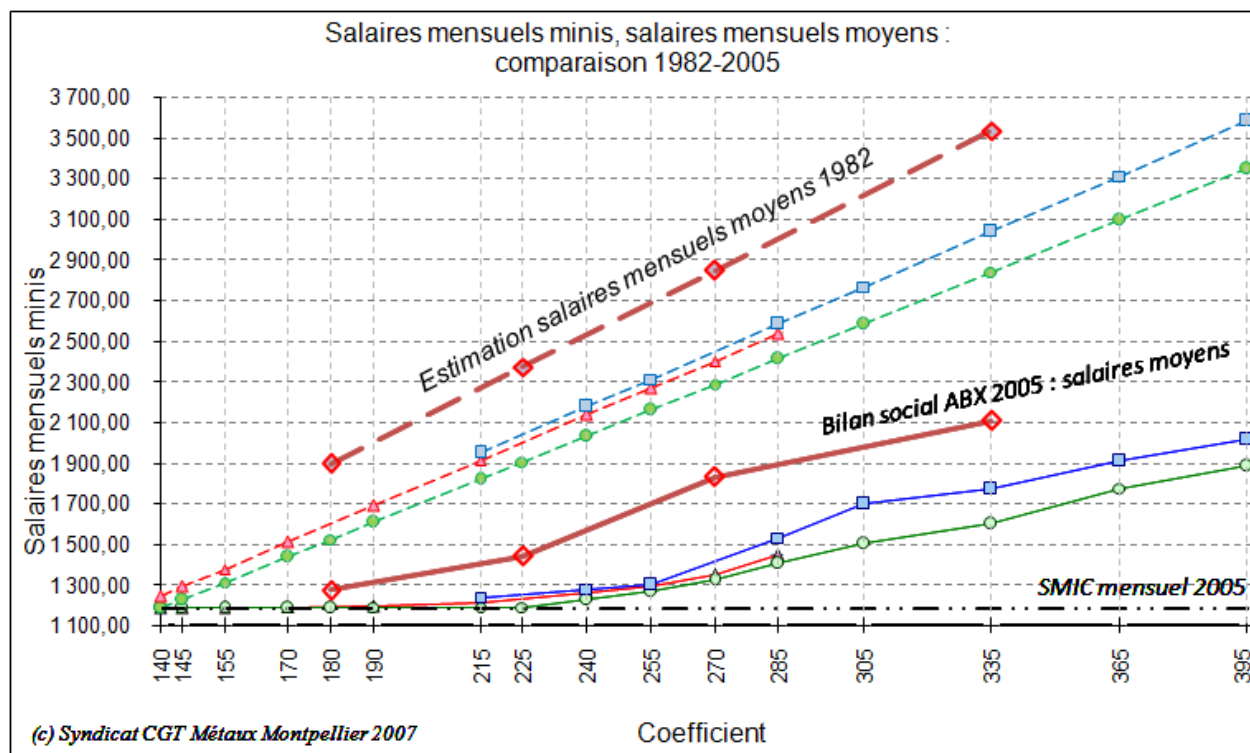



Figure 8 Comparaison des salaires 12982 et 2005


## 6.1 Que représente ce graphique ?


### 6.1.1 Légende du graphique


#### 6.1.1.1 Les courbes en trait continu

Les courbes en trait continu représentent d'une part les minis mensuels garantis, calculés à partir des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2005, divisée par 12, et d'autre part, les rémunérations mensuelles réelles données par le bilan social d'Horiba-ABX.

 Cette courbe est définie à partir des RAG établies pour 2005. Elle concerne tous les salariés non cadres, à l'exception des ouvriers et des maîtrises d'atelier.


 Comme la précédente, cette courbe est établie à partir des dispositions de l'avenant 2005 à la convention collective concernant les RAG. Elle s'applique aux ouvriers et aux techniciens d'atelier qui font partie de la filière ouvriers de l'accord UIMM sur les classifications. Normalement, un accord de branche prévoyait que les RAG ouvriers devaient être augmentées de 5 % par rapport à la filière ETAM. Cette disposition n'est maintenue que pour les primes d'ancienneté.


 Enfin, une filière particulière est prévue dans l'accord de juillet 1975 sur les classifications pour le personnel de maîtrise d'atelier. Il fut un temps où l'accord de branche prévoyait que les RAG de cette filière seraient augmentées de 7 % par rapport à la filière de base. Mais ces 7 % ne sont plus respectés que pour le calcul de la prime d'ancienneté.

 En plus des trois courbes précédentes tirées de l'avenant 2005 à la convention collective non cadre de l'Hérault, cette courbe donne, pour certains coefficients, les salaires mensuels moyens non cadres d'Horiba-ABX. Ils sont situés, en moyenne, à 24 % au dessus des minis garantis.

#### 6.1.1.2 Les courbes en trait discontinu

Ces courbes sont calculées avec les règles de l'accord de classification de juillet 1975 pour les non cadres de la métallurgie définition d'une valeur du point qui, multiplié par le coefficient donne le salaire mensuel mini garanti. L'abandon de ces règles, et la fixation des RAG pour chaque coefficient au petit bonheur la chance a entraîné une régression très importante de la politique des salaires des entreprises. Avec ces courbes, on sait d'où on vient et ce qui a été perdu.

 D'abord, on calcule le SMIC horaire moyen de l'année 2005 : c'est la moyenne arithmétique entre 7,61 €, SMIC horaire applicable de janvier à juin 2005, et 8,03 €, SMIC horaire applicable de juillet à décembre 2005, soit 7,81 €. Cela donne un salaire mini mensuel de 1 184,54 €. Ce montant est divisé par le coefficient 140 pour donner la valeur du point : 8,46 €. Dans la logique de 1975, les minis mensuels garantis étaient calculés en multipliant chaque coefficient de la grille hiérarchique par cette valeur du point.

 Pour les coefficients de la filière ouvriers, on applique le même principe et on majore de 5 %.

- - - - ■ De la même manière, pour les coefficients concernés de la filière maîtrise d'atelier, on majore de 7% les minis garantis calculés pour la filière ETAM.

- ◆ - - - ◆ Les observations des salaires réels moyens mensuels, quand elles sont possibles, montrent que le rapport entre les salaires minimaux et les salaires moyens réels est à peu près constant. Si on fait l'hypothèse que les salaires minimaux sont calculés à partir des règles initiales de l'accord de branche sur les classifications, on applique à ces minis un taux moyen de 24 %, observé chez Horiba-ABX, pour estimer les salaires mensuels moyens de 2005, d'où la courbe.

### **6.1.2 Commentaires sur le chapitre**

Les signataires des avenants à la convention collective qui ont accompagné la régression de la politique salariale des entreprises, et tout particulièrement les patrons, protestent quand on leur rappelle quelles étaient les règles de calcul des minis garantis de l'accord de 1975 : « C'était il y a plus de 30 ans, les choses ont changé, etc. ».

C'est parfaitement exact : ce qui a changé, en particulier depuis 1982, c'est que le SMIC à progressé deux fois moins vite que le produit intérieur brut, et que le salaire moyen a progressé deux fois moins vite que les profits. Si le SMIC mensuel avait progressé au même rythme que les profits, il serait aujourd'hui à 2 164,80 €. Si le SMIC mensuel avait progressé au même rythme que le produit intérieur brut, il serait aujourd'hui à 1 576,29 €. C'est pourquoi la revendication CGT du SMIC à 1 500 € est parfaitement justifiée. Non seulement ce serait rétablir le pouvoir d'achat des ouvriers et employés des coefficients alignés sur le SMIC, afin d'assurer un minimum de vie décente en fonction des critères sociaux d'aujourd'hui, mais ce serait aussi le rétablissement d'une position qui n'aurait jamais dû être perdue.

## **7 Les minis mensuels garantis en 1985**

Le graphique suivant représente les courbes des salaires mensuels minimaux garantis en fonction du coefficient :

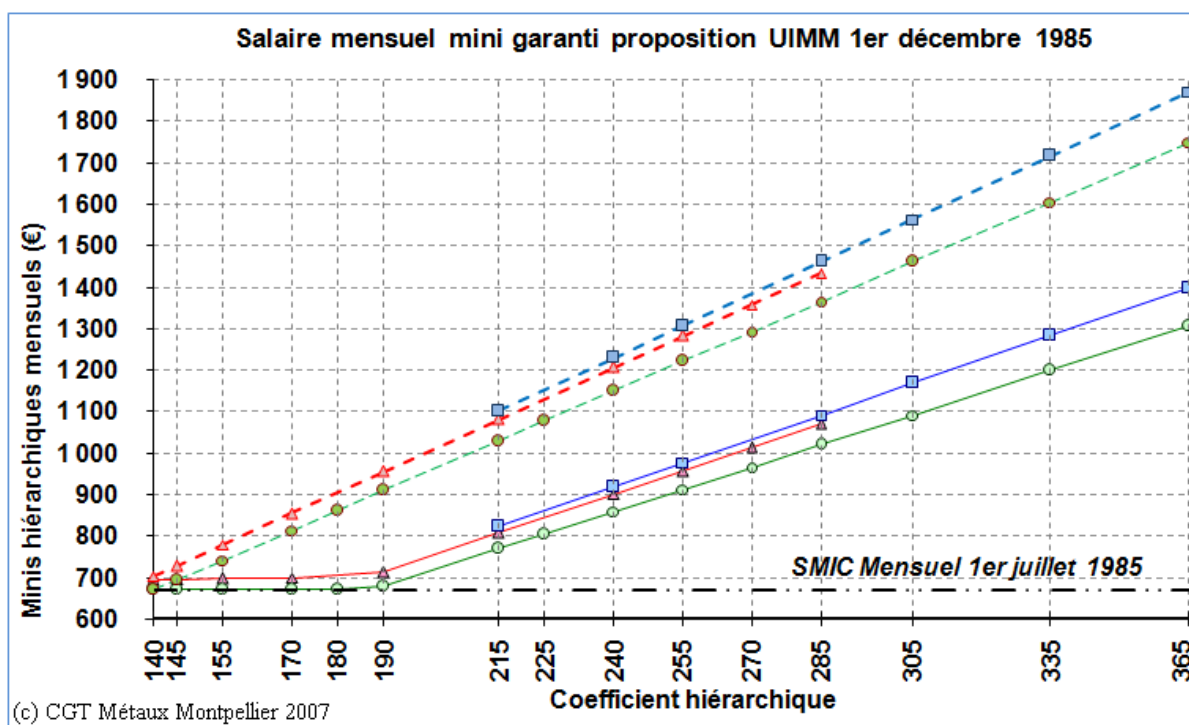


Figure 9 Comparaison des minis théoriques (accord 1975) et des minis réels (année 1985)

### 7.1 Commentaires

- D'abord, il y a bien eu négociation d'une valeur unique du point, multipliée par le coefficient pour obtenir le salaire mensuel mini garanti (plus 5 % pour les ouvriers et plus 7 % pour les agents de maîtrise).
- Mais, la valeur du point n'était plus calculée à partir du SMIC appliquée au coefficient 140, attribué, normalement, aux salariés sans aucune qualification. Le graphique montre que la valeur du point unique minimal était calculée pour le coefficient 190 de la grille ETAM.
- Dès lors, jusqu'au coefficient 190, les salaires minis mensuels étaient égaux au SMIC (pour les employés), ou à peine supérieurs au SMIC (pour les ouvriers).
- En signant ce texte, les syndicats minoritaires ouvraient un boulevard aux patrons pour la remise en cause de la valeur du point unique servant au calcul des minis garantis.

La suite le prouve.

## 8 **Les minis mensuels garantis en 1988**

Le graphique suivant représente les courbes des salaires mensuels minimaux garantis en fonction du coefficient :



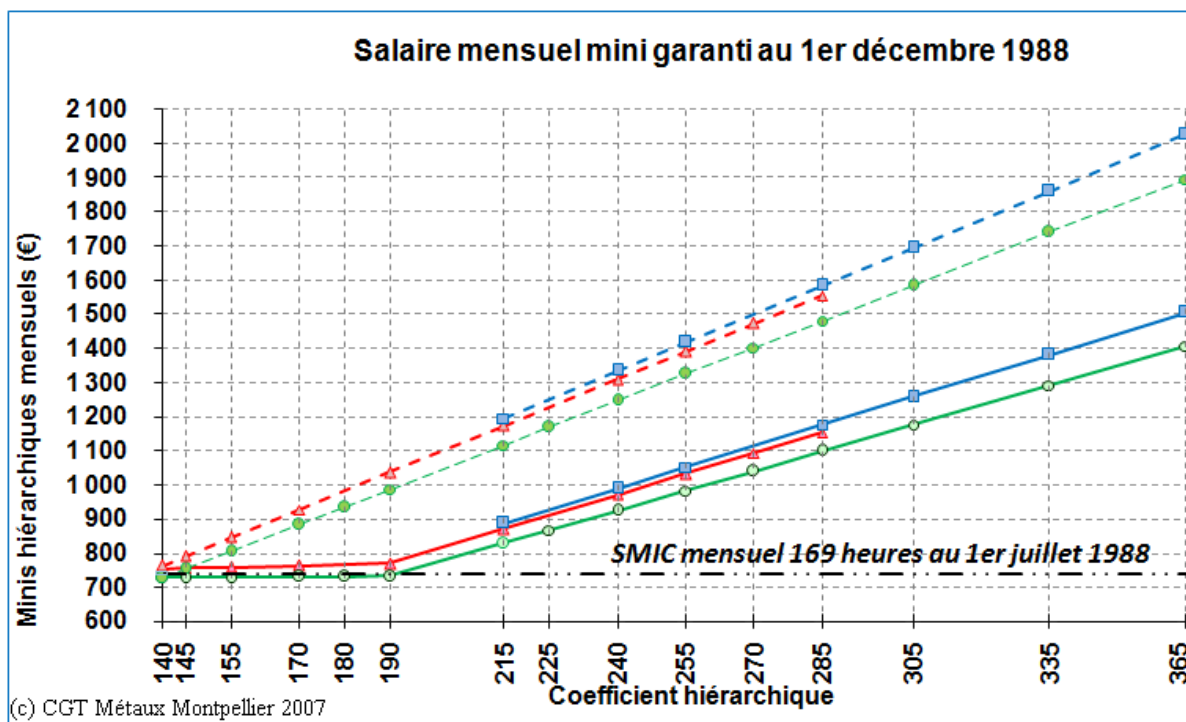


Figure 10 Comparaison des minis théoriques (accord 1975) et des minis réels (année 1988)

### 8.1 Interprétation du graphique

Que représente le graphique précédent ? Voir le chapitre « Les minis garantis 1985 » pour la description des courbes du graphique.

### 8.2 Commentaires

La nouvelle grille signée par un ou plusieurs syndicats minoritaires pérennise l'abandon des principes de l'accord de juillet 1975 sur les classifications : il n'y a plus de valeur du point unique, et donc le système de classifications n'assure plus sa fonction de reconnaissance de la valeur relative des qualifications des salariés non cadres.

Par suite, pour les années à venir, les patrons, assurés de la signature de l'un ou l'autre des syndicats minoritaires de la métallurgie de l'Hérault, vont aller plus loin dans l'abandon des principes de l'accord de juillet 1975. Ils vont commencer à ne plus respecter les seuils d'embauche minis pour le premier emploi et ils décideront seuls que l'accord de juillet 1975 ne parle pas des qualifications des salariés, mais des niveaux des postes qu'ils fixent eux-mêmes sans contrôle et en tout arbitraire.

## 9 Les minis mensuels garantis en 1989

En 1989, les patrons et les syndicats signataires négocient les rémunérations annuelles garanties (RAG), de manière arbitraire, coefficient par coefficient, sans faire référence à une valeur du point unique pour aucune partie des filières hiérarchiques. Le graphique suivant donne une représentation du résultat auquel aboutissent les signataires :

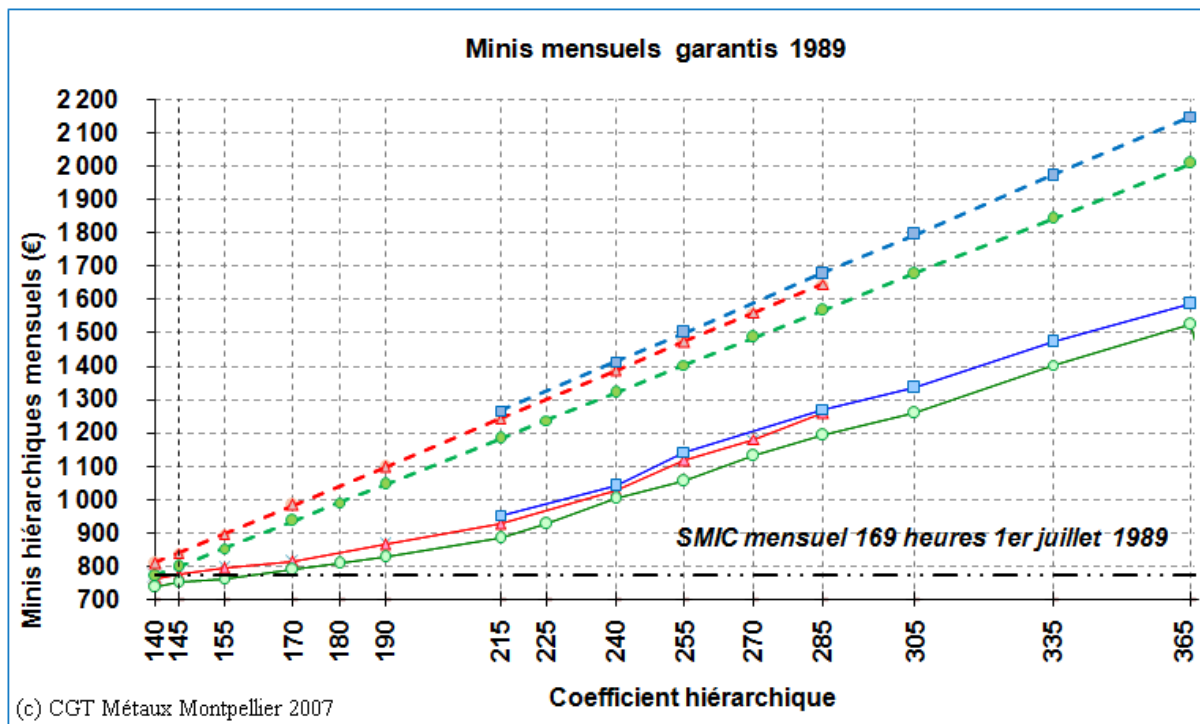


Figure 11 Comparaison des minis théoriques (accord de 1975) et des minis réels (année 1989)

### 9.1 Que représente ce graphique ?

On y trouve les mêmes courbes que sur les graphiques précédents (voir le chapitre « Les minis garantis 1985 » pour la description des courbes du graphique).

### 9.2 Commentaires

Les trois courbes des minis agents de maîtrise, ouvriers et employés-techniciens ont changé d'allure. Ce ne sont plus des droites. En effet, un accord de la branche métallurgie signé le 13 juillet 1983 par le seul syndicat FO entraîne l'abandon de la négociation de la valeur unique du point comme base de calcul des salaires minimaux mensuels garantis.

Cet avenant est lui-même modifié par un autre avenant du 17 janvier 1991 (signé par les fédérations FO et CFDT de la métallurgie), avenant étendu par arrêté du 1er juillet 1991 (parution au journal officiel du 11 juillet 1991).

#### 9.2.1 Que disent ces avenants ?

L'article 3 de ces avenants enterre les minis garantis mensuels calculés avec une valeur du point mini conforme à l'accord de juillet 1975 sur les classifications non cadres de la métallurgie (citations en *bleu* dans la suite).

##### 9.2.1.1 Plus de salaire mensuel mini : des rémunérations annuelles garanties (RAG)

- « Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective et qui peuvent déjà exister sous la dénomination de taux effectifs garantis, de salaires effectifs garantis, de rémunérations garanties, etc. »

- « Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles au lieu et place de garanties territoriales annuelles. »

#### **9.2.1.2 Plus de valeur du point : chaque échelon au coup par coup**

- « Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale. »

#### **9.2.1.3 Abandon des règles +5% (ouvriers) et +7% (maîtrise d'atelier)**

- « Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable. »
- « Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant. »

#### **9.2.1.4 Une valeur du point déconnectée des salaires réels, dite « point RMH »**

L'objectif de l'UIMM était clair : casser le principe de calcul de la prime d'ancienneté afin d'en faire baisser le pouvoir d'achat. Après avoir abandonné la référence aux salaires réels, le patronat avait imposé un calcul sur la seule base du salaire mensuel mini.

L'accord de 1983, amendé en 1991, abandonne à son tour la référence au salaire mensuel mini, et impose un calcul totalement artificiel de la prime d'ancienneté sur la base d'une valeur du point RMH (rémunération minimale hiérarchique) dont le nom est tout un poème : il ne concerne pas la rémunération minimale mais la prime d'ancienneté.

## **10 Les minis garantis 2006**

### **Première remarque**

De 1990 à 2006, pratiquement rien de changé : l'UIMM Méditerranée Ouest (Aude, Hérault, Pyrénées Orientales), impose à des syndicats signataires bien peu résistants une « négociation » des rémunérations annuelles garanties sans référence à aucun principe : seuls l'arbitraire et l'opportunisme des signataires aboutit à des grilles qui pérennisent la volonté du patronat de conserver les mains libres dans la fixation des salaires réels, la logique même de la RAG lui permettant la fixation de salaires mensuels en dessous du SMIC.

### **Seconde remarque**

Cette période a été marquée par le passage à la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Une étude particulière devra, un jour, être consacrée à la manière dont l'UIMM et le patronat se sont arrangés avec la loi « Aubry II » :

- Le SMIC qui se met à varier selon la taille des entreprises et selon la durée réelle du travail ;

- Les taux de majoration des heures supplémentaires qui deviennent à géométrie variable ;
- Les entreprises qui se servent de l'annualisation pour tenter de ne plus payer d'heures supplémentaires ;
- Etc. (voir le chapitre [« SMIC et loi Aubry II »](#)).

### **Troisième remarque**

En 2006, le patronat de l'UIMM-MO était tellement sûr de lui qu'il n'y a même pas eu deux réunions entre syndicats et patrons pour faire croire à des négociations : par lettre, l'UIMM-MO informa qu'elle maintiendrait sa proposition initiale et qu'une seconde réunion était inutile. Les syndicats qui souhaitaient signer l'avenant préparé par les patrons étaient convoqués à une *« séance de signature »*.

Les rémunérations annuelles garanties (RAG) pour 2006 sont les suivantes :

Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	14 800	14 800	
	145	14 820	14 810	
	155	14 840	14 820	
II	170	14 850	14 830	
	180		14 840	
	190	14 890	14 850	
III	215	15 180	14 900	15 540
	225		14 910	
	240	15 800	15 330	16 060
IV	255	16 340	15 950	16 420
	270	17 020	16 720	
	285	18 220	17 710	19 280
V	305		18 950	21 370
	335		20 160	22 300
	365		22 370	24 080
	395		23 900	25 500

Le graphique suivant donne une représentation du résultat auquel aboutissent les signataires :

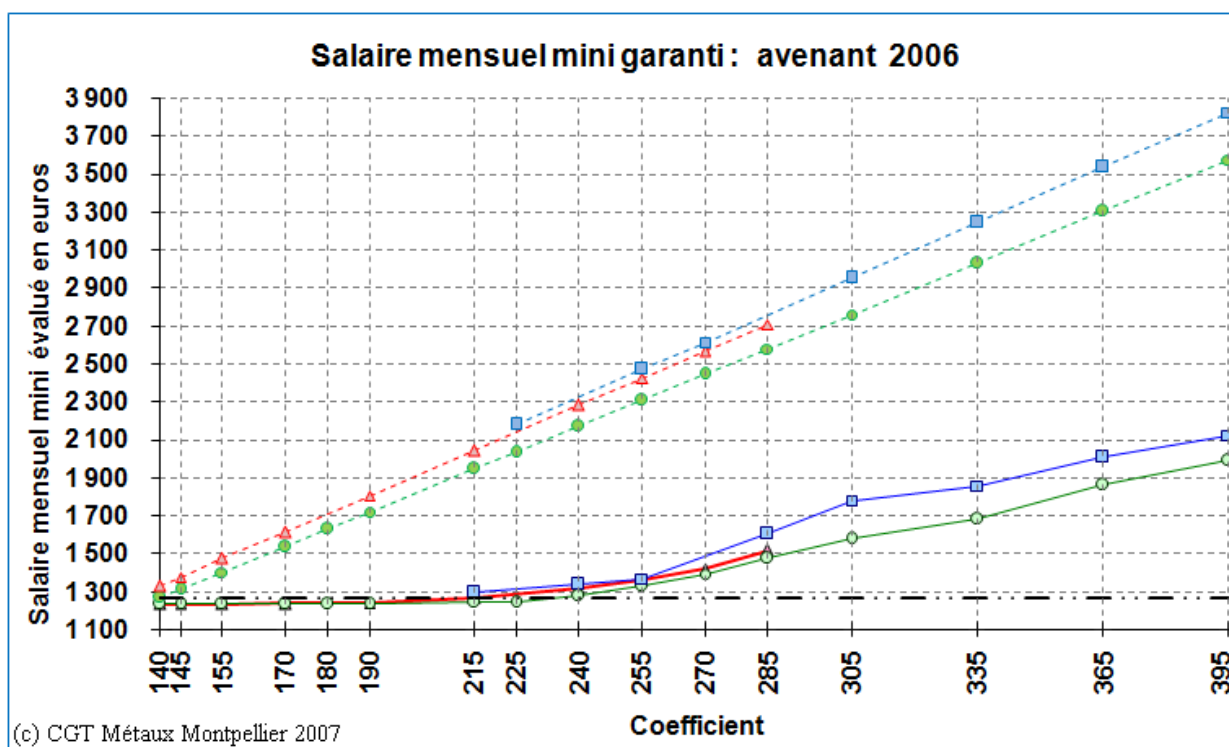


Figure 12 Comparaison des minis théoriques (accord 1975) et des minis réels (année 2006)

### Que représente ce graphique ?

On y trouve les mêmes courbes que sur les graphiques précédents (voir la page « **Légendes des graphiques** » pour la description des courbes du graphique).

### Commentaires

#### Ce qui est inclus dans la RAG

Les RAG du tableau ci-dessus sont calculées pour un horaire hebdomadaire normal de 35 heures. Les RAG incluent toutes les rémunérations de l'année, à l'exclusion des heures supplémentaires au delà de la durée hebdomadaire normale, et des primes, telles que primes d'équipe, d'habillement, de panier.

La convention collective territoriale de la métallurgie de l'Hérault, de l'Aude et des P.O. précise en effet :

« Pour la comparaison avec la rémunération, ne sont pas compris dans les taux effectifs garantis et s'ajoutent à ces derniers :

- Les majorations résultant des heures supplémentaires ;
- Les primes basées exclusivement sur l'assiduité ;
- La prime d'ancienneté ;
- Les primes ou les gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole qui ne sont dues, ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise ;
- Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais. »

Le seul plancher réglementaire de la RAG était le suivant pour 2006 : le SMIC (taux horaire) ayant été de 8,03 € de janvier à juin 2006, et de 8,27 € de juillet à décembre 2006, les RAG

devaient être supérieures à 6 mois au SMIC de juillet 2005, et six mois au SMIC de 2006, soit : **14833,33 €**.

L'accord signé en 2006 par certains syndicats (FO, CGC, CFTC), fixait comme point de départ de la grille hiérarchique des rémunérations annuelles garanties une valeur (**14 800 €**), en dessous de la rémunération annuelle calculée sur la base du taux horaire du SMIC.

### **Il n'y avait aucune raison de signer un tel texte !**

L'argument généralement avancé par les syndicats signataires est que sans leur signature, se sont les RAG de l'année précédente qui serviraient de référence. Le tableau suivant donne les différences de RAG entre 2005 et 2006 :

Augmentation des RAG 2006/2005				
Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	565	565	
	145	570	570	
	155	575	570	
II	170	570	570	
	180		570	
	190	570	570	
III	215	630	610	670
	225		610	
	240	650	630	690
IV	255	780	760	785
	270	810	800	
	285	870	840	915
V	305		900	1 020
	335		960	1 060
	365		1 070	1 150
	395		1 250	1 330

Ces montants, ramenés au mois (variant de 47 € par mois pour les coefficients 140 à 111 € par mois les ingénieurs adjoints au coefficient 395), ne toucheront que ceux dont le salaire mensuel était compris entre le mini de 2005 et le mini de 2006.

### ***Très peu de salariés concernés***

À y regarder de plus près, peu de salariés étaient concrètement touchés : pour être concerné par les RAG 2006 cosignées par le patronat et les syndicats FO, CGC et CFTC, il fallait avoir un salaire mensuel moyen inférieur au mini mensuel figurant dans le tableau suivant :

rémunération mensuelle moyenne garantie en 2006				
Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	1 233,33	1 233,33	
	145	1 235,00	1 234,17	
	155	1 236,67	1 235,00	
II	170	1 237,50	1 235,83	
	180		1 236,67	
	190	1 240,83	1 237,50	
III	215	1 265,00	1 241,67	1 295,00
	225		1 242,50	
	240	1 316,67	1 277,50	1 338,33
IV	255	1 361,67	1 329,17	1 368,33
	270	1 418,33	1 393,33	
	285	1 518,33	1 475,83	1 606,67
V	305		1 579,17	1 780,83
	335		1 680,00	1 858,33
	365		1 864,17	2 006,67
	395		1 991,67	2 125,00

### *Les augmentations ne sont pas obligatoirement appliquées*

En réalité, la vérification que les RAG sont respectées n'est faite qu'en janvier de l'année suivante. Si une différence négative est observée, l'employeur a l'obligation de compenser par une indemnité. Mais cette situation de retard peut durer plusieurs années.

De plus, la rémunération mensuelle indiquée dans le tableau ci-dessus inclut les éventuels 13<sup>ème</sup> mois, primes de vacances (usages et avantages acquis).

Enfin, les augmentations générales gagnées dans l'année dans le cadre de la NAO (négociation annuelle obligatoire), ou à la suite d'actions revendicatives, entrent dans le calcul de la rémunération annuelle du salarié, ce qui diminue d'autant plus le nombre de salariés impactés par les RAG.

En revanche, la signature de tels accords permet aux signataires de cacher les réalités suivantes :

1. Depuis l'abandon, dans les années 80, des principes de 1975, et notamment le calcul des minis mensuels garantis à partir d'une valeur du point négociée, les salaires réels ont diminué, en pouvoir d'achat, de plus de 50%. Comme, dans le même temps, les cotisations sociales des salariés ont augmenté, la diminution du salaire net a été encore plus importante.
2. En même temps, des principes aussi importants que les seuils minimum d'embauche ne sont plus respectés par les employeurs.
3. Heureusement qu'il y a le SMIC ! Sans la loi imposant au gouvernement la fixation du SMIC, les salaires réels des ouvriers et employés seraient nettement plus bas. dans l'Hérault, étant donné la politique d'emploi et de salaire des patrons, une augmentation sensible du SMIC aurait de fortes chances de toucher la plupart des ouvriers et employés dont les minis sont alignés sur le SMIC.

## **11 Régression de la prime d'ancienneté**

### *11.1 Les différentes étapes de la régression de la prime d'ancienneté*

La régression du pouvoir d'achat de la prime d'ancienneté des non cadres de la métallurgie est voulue : dans leur volonté de baisser ce qu'ils appellent les « coûts salariaux », c'est-à-

dire ce qui constitue la base du revenu, non seulement des salariés et de leur famille, mais également, des retraités, des privés d'emploi, des allocations familiales et de l'assurance maladie, les patrons de la métallurgie se sont attaqués aussi au montant de la prime d'ancienneté.

L'histoire de la régression de la prime d'ancienneté se résume en quatre étapes :

1. Calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire réel.
2. ***Calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire mini garanti de la classification du salarié. Sur le territoire couvert la convention collective (Hérault, Aude, P.O.), cette manière de calculer la prime d'ancienneté est explicitement rappelée dans les avenants de 1985 à 1988.***
3. Définition d'une rémunération minimale hiérarchique, totalement abstraite, qui est, pour le coup, calculée à partir d'une valeur du point (le point RMH), déconnectée du salaire réel et du salaire mini. La rémunération minimale hiérarchique est obtenue par le produit du point RMH et du coefficient de classification. Ceci est le résultat d'un accord de branche signé en juillet 1983 par le seul syndicat FO (accord signé plus tard par la CFDT). Cet accord prévoyait des négociations par département pour l'introduction du principe du calcul de la prime d'ancienneté à partir de la rémunération minimale hiérarchique et du point RMH.
4. Ce principe étant acquis, les négociations de la CC territoriale prirent du temps dans le département : de 1985 à 1988, la convention collective territoriale parle encore du calcul de la prime d'ancienneté sur la base du taux effectif garanti, autrement dit le mini mensuel garanti traditionnel. Ce n'est qu'avec la signature, en 1991, d'avenants à la convention collective non cadres de la métallurgie Hérault, Aude, P.O., que le RMH servant de base au calcul de la prime d'ancienneté fut déconnecté des minis garantis négociés, appelés dès lors : Taux effectifs garantis, et, conformément à l'accord sur la rémunération annuelle garantie, valables pour l'année calendaire et incluant les éléments du salaire tels que 13ème mois ou primes de fin d'année, etc. Depuis, cette date, le patronat refuse d'indexer la valeur du point RMH, et laisse baisser le pouvoir d'achat de la prime d'ancienneté.

Le graphique suivant représente la baisse du pouvoir d'achat de la prime d'ancienneté qui a résulté de cette politique.



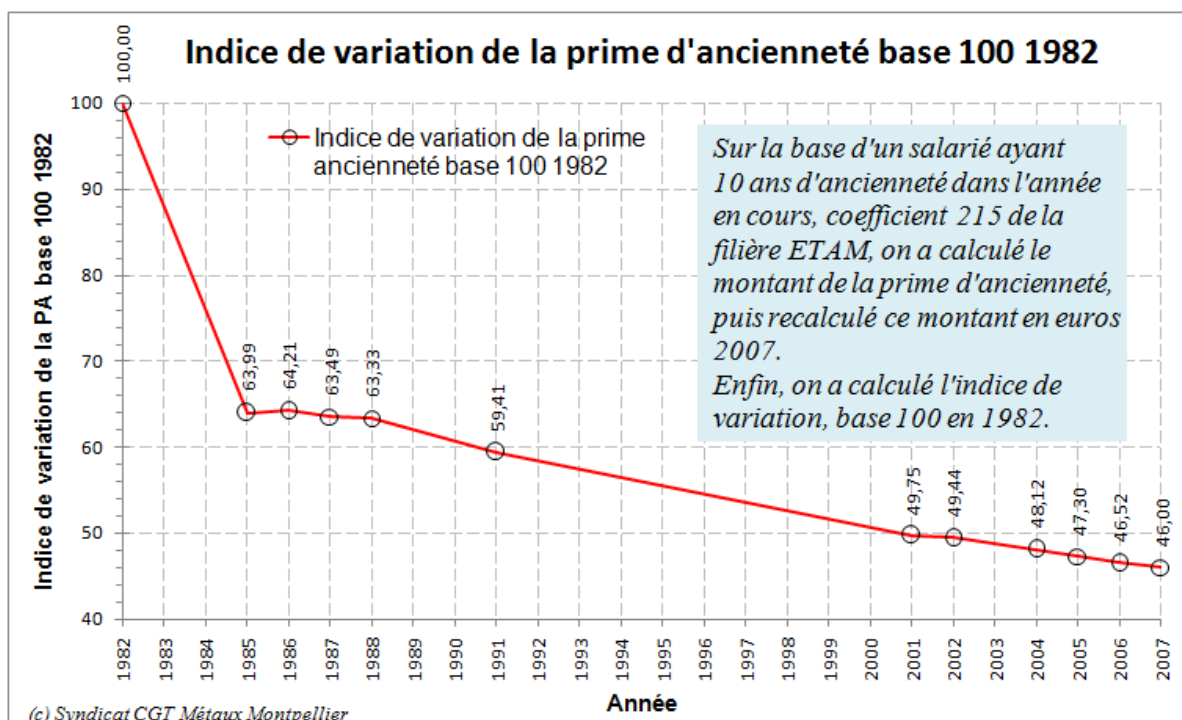


Figure 13 Indice de variation du pouvoir d'achat de la prime d'ancienneté de 1982 à 2007

### 11.1.1 Commentaire sur le tableau

Quel que soit le coefficient du salarié, pour 10 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté représentait 10 % du salaire mensuel réel en 1982. En 1985, elle ne valait plus que 10 % du salaire mensuel mini garanti de la convention collective, soit, déjà, une baisse moyenne de 30 % de son pouvoir d'achat.

En 2007, étant donné la valeur du point RMH signée par l'UIMM-MO, FO, la CFTC et la CFE-CGC, quelle est la valeur de la rémunération minimale hiérarchique (RMH) servant au calcul de la prime d'ancienneté par rapport au salaire mensuel mini garanti estimé ? C'est ce que donne le tableau suivant :

	Comparaison 2007								
	Ouvriers			ETAM			Maîtrise d'atelier		
	Mini	RMH	%	Mini	RMH	%	Mini	RMH	%
<b>140</b>	1 267,50	854	67,38%	1 267,50	813	64,14%			
<b>145</b>	1 269,17	858	67,60%	1 268,33	816	64,34%			
<b>155</b>	1 273,33	865	67,93%	1 270,00	823	64,80%			
<b>170</b>	1 280,83	876	68,39%	1 273,33	833	65,42%			
<b>180</b>				1 275,00	840	65,88%			
<b>190</b>	1 285,83	890	69,22%	1 277,50	847	66,30%			
<b>215</b>	1 310,83	908	69,27%	1 293,33	864	66,80%	1 340,00	925	69,03%
<b>225</b>				1 304,17	905	69,39%			
<b>240</b>	1 365,83	1013	74,17%	1 328,33	965	72,65%	1 387,50	1032	74,38%
<b>255</b>	1 416,67	1076	75,95%	1 382,50	1 025	74,14%	1 423,33	1097	77,07%
<b>270</b>	1 476,67	1140	77,20%	1 450,83	1 085	74,78%			
<b>285</b>	1 582,50	1203	76,02%	1 537,50	1 146	74,54%	1 674,17	1312	78,37%
<b>305</b>				1 650,00	1 226	74,30%	1 860,83	1441	77,44%
<b>335</b>				1 757,50	1 347	76,64%	1 944,17	1570	80,75%
<b>365</b>				1 951,67	1 467	75,17%	2 100,83	1699	80,87%
<b>395</b>				2 091,67	1 588	75,92%			

La « rémunération minimale hiérarchique » (RMH), qui est établie de manière arbitraire par rapport aux minis mensuels garantis de la convention collective, ne représente plus, en moyenne que 72,01 % de ces minis et, comme on l'a vu, 46 % des salaires moyens mensuels réels de 1982 en prix constants.

Quel que soit l'opinion de chacun sur le principe de la prime d'ancienneté, deux points sont essentiels :

1. C'est un élément statutaire du pouvoir d'achat des salariés non cadres de la métallurgie ;
2. C'est le moyen de garantir la reconnaissance de la qualification acquise par l'expérience professionnelle. Elle se substitue à la carence des employeurs qui devraient assurer des promotions dans la grille hiérarchique, et donc des augmentations promotionnelles, au fur et à mesure de l'expérience acquise.

### **11.1.2 Vérifiez le montant de votre prime d'ancienneté (2007)**

Chaque année, à partir d'une valeur du point « RMH », trois tableaux sont établis permettant le calcul de la prime d'ancienneté en fonction du coefficient (qui permet de déterminer le RMH), et de l'ancienneté, qui permet de calculer la part de RMH composant la prime d'ancienneté.

Voici les trois tableaux pour l'année 2004.

Ces mêmes tableaux sont valables pour les années 2005, 2006 et 2007, les signataires des avenants ayant accepté de geler la valeur du point RMH à son niveau du 1er janvier 2004. Le prochain changement de la valeur du point RMH aura lieu à partir du 1er janvier 2008. De 4,02 , il passera à 4,06 : moins de 1 % de progrès pour 4 ans, alors que l'indice INSEE augmente dans le même temps de 6,85 %.

### ***11.2 Prime d'ancienneté 2004-2007 pour les ouvriers***

La RMH utilisée pour le calcul de la prime d'ancienneté des salariés de la filière ouvriers, y compris les techniciens d'ateliers, est supérieure de 5 % à celle des ETAM. Voici le tableau des primes d'ancienneté applicable de 2004 à 2007 inclus.

Niveau	Coeff.	RMH signé	Ancienneté dans l'entreprise												
			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
I	140	854	25,62	34,16	42,70	51,24	59,78	68,32	76,86	85,40	93,94	102,48	111,02	119,56	128,10
	145	858	25,74	34,32	42,90	51,48	60,06	68,64	77,22	85,80	94,38	102,96	111,54	120,12	128,70
	155	865	25,95	34,60	43,25	51,90	60,55	69,20	77,85	86,50	95,15	103,80	112,45	121,10	129,75
II	170	876	26,28	35,04	43,80	52,56	61,32	70,08	78,84	87,60	96,36	105,12	113,88	122,64	131,40
	190	890	26,70	35,60	44,50	53,40	62,30	71,20	80,10	89,00	97,90	106,80	115,70	124,60	133,50
III	215	908	27,24	36,32	45,40	54,48	63,56	72,64	81,72	90,80	99,88	108,96	118,04	127,12	136,20
	240	1 013	30,39	40,52	50,65	60,78	70,91	81,04	91,17	101,30	111,43	121,56	131,69	141,82	151,95
IV	255	1 076	32,28	43,04	53,80	64,56	75,32	86,08	96,84	107,60	118,36	129,12	139,88	150,64	161,40
	270	1 140	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00
	285	1 203	36,09	48,12	60,15	72,18	84,21	96,24	108,27	120,30	132,33	144,36	156,39	168,42	180,45

### 11.3 Prime d'ancienneté 2004-2007 pour les ETAM

Niveau	Coeff.	RMH	Ancienneté												
			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
I	140	813	24,39	32,52	40,65	48,78	56,91	65,04	73,17	81,30	89,43	97,56	105,69	113,82	121,95
	145	816	24,48	32,64	40,80	48,96	57,12	65,28	73,44	81,60	89,76	97,92	106,08	114,24	122,40
	155	823	24,69	32,92	41,15	49,38	57,61	65,84	74,07	82,30	90,53	98,76	106,99	115,22	123,45
II	170	833	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
	180	840	25,20	33,60	42,00	50,40	58,80	67,20	75,60	84,00	92,40	100,80	109,20	117,60	126,00
	190	847	25,41	33,88	42,35	50,82	59,29	67,76	76,23	84,70	93,17	101,64	110,11	118,58	127,05
III	215	864	25,92	34,56	43,20	51,84	60,48	69,12	77,76	86,40	95,04	103,68	112,32	120,96	129,60
	225	905	27,15	36,20	45,25	54,30	63,35	72,40	81,45	90,50	99,55	108,60	117,65	126,70	135,75
	240	965	28,95	38,60	48,25	57,90	67,55	77,20	86,85	96,50	106,15	115,80	125,45	135,10	144,75
IV	255	1 025	30,75	41,00	51,25	61,50	71,75	82,00	92,25	102,50	112,75	123,00	133,25	143,50	153,75
	270	1 085	32,55	43,40	54,25	65,10	75,95	86,80	97,65	108,50	119,35	130,20	141,05	151,90	162,75
	285	1 146	34,38	45,84	57,30	68,76	80,22	91,68	103,14	114,60	126,06	137,52	148,98	160,44	171,90
V	305	1 226	36,78	49,04	61,30	73,56	85,82	98,08	110,34	122,60	134,86	147,12	159,38	171,64	183,90
	335	1 347	40,41	53,88	67,35	80,82	94,29	107,76	121,23	134,70	148,17	161,64	175,11	188,58	202,05
	365	1 467	44,01	58,68	73,35	88,02	102,69	117,36	132,03	146,70	161,37	176,04	190,71	205,38	220,05
	395	1 588	47,64	63,52	79,40	95,28	111,16	127,04	142,92	158,80	174,68	190,56	206,44	222,32	238,20

### 11.4 Prime d'ancienneté 2004-2007 pour les agents de maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier ont droit à une prime d'ancienneté supérieure de 7 % à celle des ETAM. Cela donne le tableau suivant :

Niveau	Coeff.	RMH signé	Ancienneté dans l'entreprise												
			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
			3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
III	215	925	27,75	37,00	46,25	55,50	64,75	74,00	83,25	92,50	101,75	111,00	120,25	129,50	138,75
	240	1 032	30,96	41,28	51,60	61,92	72,24	82,56	92,88	103,20	113,52	123,84	134,16	144,48	154,80
IV	255	1 097	32,91	43,88	54,85	65,82	76,79	87,76	98,73	109,70	120,67	131,64	142,61	153,58	164,55
	285	1 226	36,78	49,04	61,30	73,56	85,82	98,08	110,34	122,60	134,86	147,12	159,38	171,64	183,90
V	305	1 312	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
	335	1 441	43,23	57,64	72,05	86,46	100,87	115,28	129,69	144,10	158,51	172,92	187,33	201,74	216,15
	365	1 570	47,10	62,80	78,50	94,20	109,90	125,60	141,30	157,00	172,70	188,40	204,10	219,80	235,50
	395	1 699	50,97	67,96	84,95	101,94	118,93	135,92	152,91	169,90	186,89	203,88	220,87	237,86	254,85

#### 11.4.1 Revendication de la CGT

- La CGT demande que la prime d'ancienneté soit calculée sur la base de 1 % du salaire réel, dès la première année d'ancienneté, plafonnée à 20 ans d'ancienneté.
- La négociation annuelle des minis garantis de la convention collective ne doit pas faire oublier que les salaires réels sont négociables dans chaque entreprise. Il y a pour cela la négociation annuelle obligatoire, et il y a aussi les actions revendicatives des salariés de l'entreprise.

## 12 Régression des seuils d'embauche

La question des seuils d'embauche est centrale dans le système de classifications. Il s'agit en effet de reconnaître pour le premier emploi la qualification acquise au cours de la scolarité.

Le tableau suivant donne l'évolution sur la période 1980-2007 des écarts hiérarchiques reconnus pour les seuils d'embauche. On a pris pour base 100, chaque année, le SMIC mensuel, et à partir de 1991, la rémunération annuelle garantie divisée par 12.

Année	Ecart hiérarchique des seuils d'embauche base 100 : SMIC				
	SMIC (coefficient 140)	CAP BEP	BT, Bac pro et Bac technologie	BTS-DUT débutant	BTS-DUT 18 mois d'expérience
1980	100,00	121,43	153,57	182,14	203,57
1982	100,00	121,43	153,57	182,14	203,57
1985	100,00	100,00	114,80	136,16	152,18
1986	100,00	100,00	114,52	135,83	151,81
1987	100,00	100,00	112,82	133,82	149,56
1988	100,00	100,00	111,98	132,82	148,44
1989	100,00	103,51	116,03	138,57	156,94
1990	100,00	104,84	112,90	132,26	151,61
1991	100,00	101,59	108,68	128,31	144,91
2001	100,00	100,39	101,92	114,09	125,52
2002	100,00	100,41	102,45	115,22	126,76
2004	100,00	100,07	100,82	109,47	121,63
2005	100,00	100,18	100,39	106,71	118,51
2006	100,00	100,20	100,68	107,77	119,66
2007	100,00	100,46	102,04	109,07	121,30

Le résultat est atterrant : tous les écarts hiérarchiques ont été laminés. Aujourd'hui, la garantie de salaire pour un jeune titulaire d'un CAP ou d'un BEP est à 0,46 % au dessus du SMIC. Elle est de 2,04 % au dessus du SMIC pour le titulaire d'un bac de technologie, et de 9,07 % au dessus du SMIC pour le débutant titulaire d'un BTS ou d'un DUT. La représentation graphique suivante est encore plus parlante :

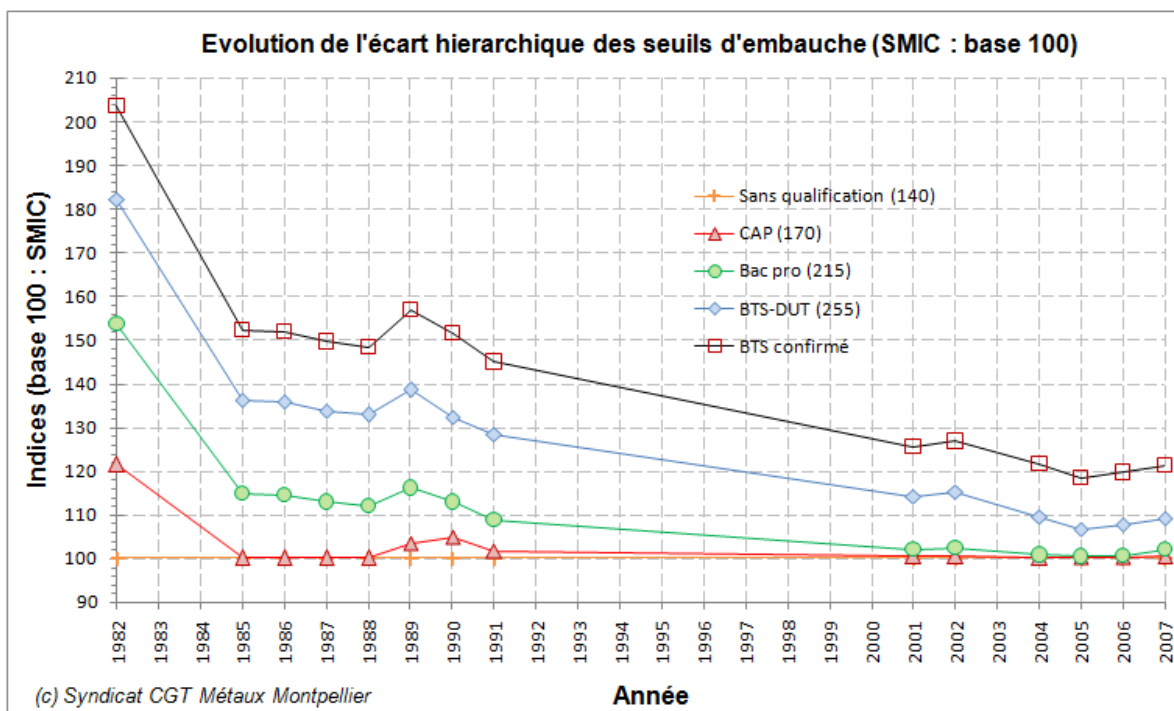


Figure 14 Variation du pouvoir d'achat des seuils d'embauche comparé au SMIC

### 12.1 Commentaires sur les seuils d'embauche

La situation décrite par le tableau et représentée par le graphique montre que par le biais des avenants sur les minis de la convention collective signés depuis 1982, le patronat a atteint son objectif de véritable disparition des garanties liées aux seuils d'embauche pour les premiers emplois.

Mais la réalité est encore plus grave : non seulement les minis garantis ne veulent plus rien dire, mais les patrons ne respectent même plus les seuils minimum d'embauche. Pour eux,

la qualification du salarié n'a aucun intérêt : ils font le chantage à l'emploi pour imposer aux candidats une embauche sous-classifiée.

Aujourd'hui, des jeunes titulaires de BTS ne sont même plus embauchés 9,08 % au-dessus du SMIC, puisque les employeurs refusent de reconnaître leur qualification : ils embauchent au SMIC à 1 % près.

Ce n'est pas acceptable. Pour la CGT métaux, il faut imposer au patronat de l'UIMM de nouveaux seuils d'embauche. Les revendications de la CGT sont les suivantes pour les futurs seuils d'embauche premier emploi :

### 13 **1ère séance de négociation des RAG 2007**

Cette réunion a eu lieu le 6 juillet 2007. L'organisation patronale, l'UIMM-MO, avait envoyé aux organisations syndicales la proposition suivante pour les rémunérations annuelles garanties 2007 :

RAG 2007 : première proposition patronale				
Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	15 210	15 210	
	145	15 230	15 220	
	155	15 260	15 240	
II	170	15 300	15 280	
	180		15 290	
	190	15 340	15 300	
III	215	15 710	15 420	16 080
	225		15 430	
	240	16 350	15 870	16 620
IV	255	17 000	16 590	17 080
	270	17 700	17 390	
	285	18 950	18 420	20 050
V	305		19 800	22 330
	335		21 070	23 300
	365		23 380	25 160
	395		24 980	26 650

Ramenés au mois et en pourcentage, les augmentations de RAG proposées par les patrons donnaient les tableaux suivants :

Augmentation du salaire mensuel mini moyen 2007/2006					Augmentations des RAG en pourcent 2007/2006				
Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier	Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	34	34		I	140	2,77%	2,77%	
	145	34	34			145	2,77%	2,77%	
	155	35	35			155	2,83%	2,83%	
II	170	38	38		II	170	3,03%	3,03%	
	180		38			180		3,03%	
	190	30	38			190	2,40%	3,03%	
III	215	44	43	45	III	215	3,49%	3,49%	3,47%
	225		43			225		3,49%	
	240	46	45	47		240	3,48%	3,52%	3,49%
IV	255	55	53	55	IV	255	4,04%	4,01%	4,02%
	270	57	56			270	4,00%	4,01%	
	285	61	59	64		285	4,01%	4,01%	3,99%
V	305		71	80	V	305		4,49%	4,49%
	335		76	83		335		4,51%	4,48%
	365		84	90		365		4,51%	4,49%
	395		90	96		395		4,52%	4,51%

Ces propositions étaient inacceptables pour au moins deux raisons :

1. La baisse du pouvoir d'achat des salaires dans la métallurgie de l'Hérault a atteint un niveau insupportable.
  1. À cela s'ajoute le caractère choquant des cadeaux faits au patronat. Au moment de la négociation :
    - a) Chacun connaissait les dispositions du « paquet fiscal » (de l'ordre de 15 milliards d'euros aux classes fortunées) ;
    - b) On annonçait le nouveau déficit de la Sécurité Sociale (de l'ordre de 12 milliards pour l'assurance maladie et pour l'assurance vieillesse) ;
    - c) Le gouvernement avait déjà annoncé son projet de TVA antisociale ;
    - d) Les économistes mettent maintenant l'accent sur le fait que la faiblesse de la croissance pour 2007 va encore augmenter la dette publique.

Au lieu de rétablir le pouvoir d'achat des salariés, les mesures gouvernementales augmentent les revenus de ceux qui s'enrichissent en dormant.

- e) On n'a jamais parlé avec autant de cynisme de la valeur du travail en créant les conditions pour la baisse du pouvoir d'achat et l'augmentation de la précarité et du chômage.
2. De plus, le graphique suivant, qui montre les courbes de minis garantis telles que proposées par l'organisation des employeurs, prouve assez qu'il n'y a dans tout cela aucune logique.

Une fois encore, la CGT est obligée de constater :

- a) Que les minis mensuels garantis, du coefficient 140 au coefficient 190, sont dans une tranche de 1 % au-dessus du SMIC ;
- b) Que le seuil d'embauche de premier emploi des titulaires d'un bac comme agent technique n'est qu'à 1,38 % au dessus du SMIC ;
- c) Que le seuil d'embauche de premier emploi des titulaires d'un BTS ou d'un DUT (bac + 2), n'est qu'à 9,07 % au dessus du SMIC dans la filière ETAM.

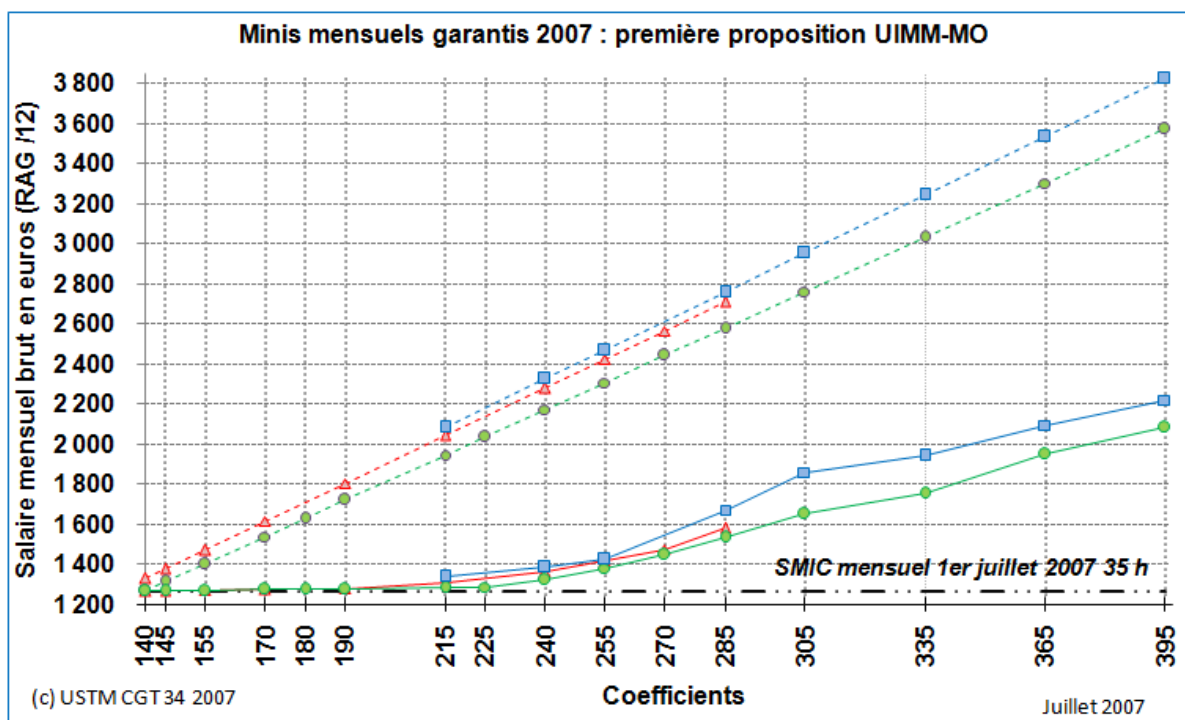


Figure 15 Minis théoriques (accord de 1975) et minis réels (proposition 2007)

### 13.1 Commentaires

Au cours de cette réunion, tous les syndicats ont critiqué la proposition patronale. Les patrons convoquent donc une nouvelle réunion le 20 juillet (voir le chapitre : Les négociations 2007, 2ème round).

## 14 2ème séance de négociation des RAG 2007

Le 20 juillet 2007, à 10 heures, les syndicats et l'organisation patronale UIMM-MO se rencontraient pour la seconde fois au sujet de la fixation des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour 2007.

La délégation patronale commente alors sa seconde proposition résumée par le tableau suivant :

RAG 2007 : seconde proposition patronale (20/07)				
Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	15 210	15 210	
	145	15 230	15 220	
	155	15 280	15 240	
II	170	15 370	15 280	
	180		15 300	
	190	15 430	15 330	
III	215	15 730	15 520	16 080
	225		15 650	
	240	16 390	15 940	16 650
IV	255	17 000	16 590	17 080
	270	17 720	17 410	
	285	18 990	18 450	20 090
V	305		19 800	22 330
	335		21 090	23 330
	365		23 420	25 210
	395		25 100	26 780

Peu de différences entre les deux propositions comme on peut le voir sur le tableau suivant :

Différences entre les deux propositions 2007 en pourcentage				
Niveau	Coefficient	Ouvriers	ATEC	Agents de maîtrise d'atelier
I	140	0,00%	0,00%	
	145	0,00%	0,00%	
	155	0,13%	0,00%	
II	170	0,46%	0,00%	
	180		0,07%	
	190	0,59%	0,20%	
III	215	0,13%	0,65%	0,00%
	225		1,43%	
	240	0,24%	0,44%	0,18%
IV	255	0,00%	0,00%	0,00%
	270	0,11%	0,12%	
	285	0,21%	0,16%	0,20%
V	305		0,00%	0,00%
	335		0,09%	0,13%
	365		0,17%	0,20%
	395		0,48%	0,49%
Moyenne des augmentations des RAG 1ère proposition 2007 / 2006 :				3,605%
Moyenne des augmentations des RAG 2ème proposition 2007 / 2006 :				3,808%
Moyenne des différences entre les deux propositions :				0,202%

D'abord, les augmentations de RAG ne touchent pas les catégories les moins payées, mais les plus nombreuses. C'est clair quand on compare le tableau ci-dessus avec celui de la répartition des effectifs par classification en 2006 dans l'Hérault (chiffres communiqués par l'UIMM-MO) :

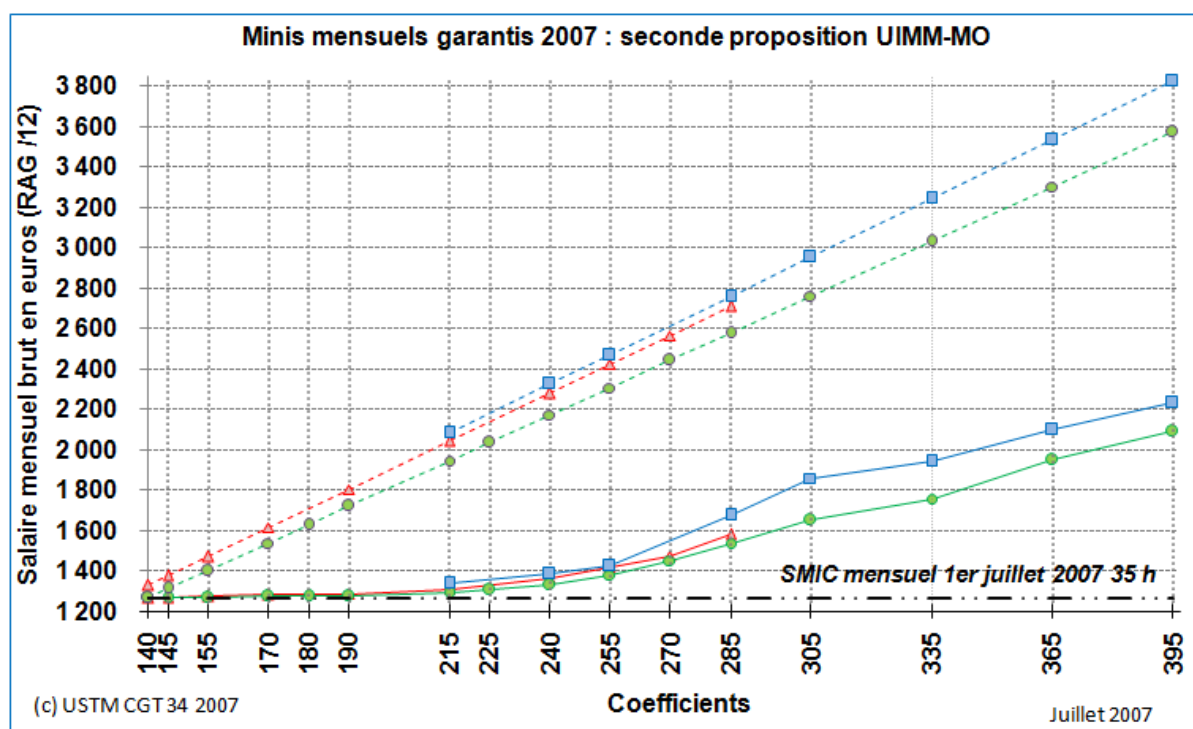
Répartition des effectifs toutes filières (2006)				
Niveau	Coeff.	% Salariés	% par niveau	Différence par rapport au SMIC
I	140	2,07%	7,61%	0,166%
	145	1,36%		
	155	4,18%		
II	170	11,05%	26,66%	0,955%
	180	0,36%		
	190	15,26%		
III	215	19,92%	34,21%	5,500%
	225	2,62%		
	240	11,66%		
IV	255	8,07%	20,83%	18,309%
	270	4,60%		
	285	8,16%		
V	305	6,41%	10,69%	53,767%
	335	2,98%		
	365	1,04%		
	395	0,26%		

*Les données fournies par l'UIMM-MO proviennent d'une enquête auprès des employeurs. Elles sont rassemblées dans le tableau ci-contre et permettent de tirer les conclusions suivantes :*



1. L'application stricte du taux horaire minimal (SMIC), à un horaire de 35 heures par semaine donne une rémunération annuelle de 15 206,43 euros.
2. D'après le tableau de l'UIMM-MO, plus des deux-tiers des salariés de la métallurgie de l'Hérault ont une rémunération annuelle garantie moyenne inférieure au SMIC + 5,5 % (Niveau I, II et III).
3. Les ouvriers P1, P2 et P3, de même que les agents techniques « 1er échelon », de même que les employés des mêmes échelons, n'ont plus la garantie que leur qualification professionnelle soit reconnue. Le niveau de garantie est fixé si bas par le patronat que celui-ci peut faire ce qu'il veut pour la fixation des salaires réels.
4. Dans ces conditions, personne ne peut croire les déclarations telles que « travailler plus pour gagner plus » ou « revaloriser la valeur travail ».

En fin de compte, alors que l'augmentation moyenne des RAG en 2006 avait été de 4,57 %, elle est de 3,80 % en 2007. En calculant les minimums mensuels moyens garantis, on arrive au graphique suivant qui montre les conséquences désastreuses de l'abandon des minis garantis calculés sur une valeur du point (courbes en pointillés).



**Figure 16 Minis théoriques (accord 1975) et minis réels (avenant 2007 signé par FO, CFTC et CGC)**  
 Malgré cela, trois syndicats (FO, CFTC, CGC), on accepté de signer avec le patronat les conséquences de cette politique inacceptable.

## 15 **Plate forme revendicative de l'USTM CGT 34**

### *Pour le SMIC :*

- Un SMIC assurant un niveau de vie décent et une participation effective à la croissance : la CGT revendique le SMIC mensuel brut à 1500 (1er juillet 2006).

### *Pour la convention collective non cadre Hérault-Aude-Pyrénées Orientales :*

- Une authentique reconnaissance des qualifications par rapport au SMIC revendiqué par la CGT pour les seuils d'embauche « premier emploi » :
  - *1,2 fois le SMIC pour les CAP : 1800*
  - *1,4 fois le SMIC pour les baccalauréats : 2100*
  - *1,6 fois le SMIC pour les BTS et DUT : 2400*
- Le droit à un déroulement de carrière : assurer le doublement du pouvoir d'achat du salaire entre la première embauche et la fin de carrière.
- La reconnaissance de la qualification acquise par l'expérience et la formation professionnelle : salaire de qualification acquise s'ajoutant au salaire de base.
- La revalorisation de la prime mensuelle d'ancienneté en la calculant sur les salaires réels à raison de 1 % par année d'ancienneté jusqu'à 20 ans d'ancienneté.
- La prime de panier portée à 10 par nuit.

### *Pour chaque entreprise, dans le cadre de la NAO (négociation annuelle obligatoire) :*

- Au minimum, des augmentations générales permettant le rattrapage de la hausse de prix pour assurer le maintien du pouvoir d'achat.