

EVOLUTION DES SALAIRES GARANTIS DANS LES TUILES ET BRIQUES									
	SMIC	manœuvr e	E- O.Spés;	E-O Quali	E - O H Q	T - A . M	T.S -A. H.M	Ing - Cadres	
1 970	609	515	644	731	875	1119	1375	1784	
1975	1314	1140	1188	1314	1606	1622	2417	3127	
1980	2436	2605	2652	3524	3534	3569	5317	5791	
1985	4401	3285	3478	3797	4053	4565	6660	7784	
1990	5286	4124	4198	4428	4935	5868	7147	9880	
1995	6246	6081	6135	6309	7030	8335	10152	12013	
1996	6407	6250	6295	6442	7177	8510	10366	12266	
1997	6664	6331	6356	6525	7270	8621	10500	12427	
1998	6797	6349	6395	6545	7292	8648	10530	12460	
1999	6882	6381	6429	6577	7327	8688	10582	12523	
2000	7101,38	6381	6429	6577	7327	8688	10582	12523	
2001	7388,68	6381	6429	6577	7327	8688	10582	12523	
en €	2001	1126,4	972,78	980,09	1002,66	1116,99	1324,48	1610,17	1909,12
GMR5	2002	1154,27	972,78	980,09	1002,66	1116,99	1324,48	1610,17	1909,12
GMR5	2003	1172,74	972,78	980,09	1002,66	1116,99	1324,48	1610,17	1909,12
GMR5	2004	1197,37	972,78	980,09	1002,66	1116,99	1324,48	1610,17	1909,12
SMIC		1217,88	972,78	980,09	1002,66	1116,99	1324,48	1610,17	1909,12

LE SALAIRES MENSUELS GARANTIS SONT EN PANNE DEPUIS 1999

DEPUIS L' ACCORD DU 13 FEVRIER 2004 IL N'Y A PLUS RIEN POUR DETERMINER LE SALAIRE HORAIRE OU MENSUEL GARANTI

Le nouveau système de classifications c'est traduit par l'introduction d'une notion de rémunération minimale annuelle garantie (REMag) qui englobe de très nombreux éléments de rémunération échappant à la vérification du SMIC

Certains de ces éléments de rémunération ne sont pas garantis et voir même pourraient ne pas être payé sur l'année de référence pour laquelle la REMAG a été définie, mais sur l'année suivante (EXEMPLE les primes de bilans, de résultats ou d'objectifs pour les cadres)

C'EST UN VERITABLE SCANDALE QUE CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES (CFDT, CFTC, CGC) AIENT PARTICIPE A METTRE EN PLACE CETTE VERITABLE MACHINE DE GUERRE PATRONALE CONTRE LES SALAIRES GARANTIS

C'EST ENCORE PLUS SCANDALEUX QUE LES REPRESENTANTS DU MINISTRE DU TRAVAIL OSENT SOUTENIR QUE LA BRANCHE FAIT PARTIE DE CELLES RESPECTANT LE PRINCIPE DE N'AVOIR PLUS AUCUN SALAIRE MINIMA GARANTI EN DESSOUS DU SMIC

Alors que dans les fait cette branche fait partie de celles qui ont supprimé au mépris du code du travail, toute notion d'un salaire garanti horaire ou mensuel en rapport au coefficient hiérarchique de la catégorie dans laquelle est classé le salarié

Comment l'administration du travail peut soutenir ce qu'elle ose dire ?

Peut elle nous dire comment elle a calculé le salaire horaire ou mensuel d'un salarié sans qualification (selon les disposition de l'article L133-5 4° a) du code du travail) et comment elle a pu faire, (à partir de la définition de ce qui sert à le vérifier le SMIC), le constat qu'il n'y avait pas de salaires minima dans la profession qui soit inférieur au SMIC ?

Où sont les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles (Clause obligatoire à l'extension des dispositions d'une convention collective de branche, selon l'article L 133-5 4° b) ?

COMMENT L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL PEUT ELLE SOUTENIR QU'AU TRAVERS DU SYSTEME EN PLACE IL N'Y A PAS DE MINIMA SOUS LE SMIC ? ALORS QUE SI L'ON REGARDE LES CHOES DE PRES, ON CONSTATE :

Que si nous retirons, la prime de vacances et la prime de fin d'année conventionnelle, de la REMAG, et que l'on divise le résultat par 12, nous arrivons à un montant qui n'assure pas le SMIC mensuel pour toutes les catégories

Exemple REMAG (groupe 1 niveau A) = 15656 € (selon l'article 1 avenant n° 1 à l'accord du 13 février 2004)

Prime de vacances conventionnellement définie (art 9 de l'accord du 13 février 2004)
= 25 % de l'indemnité de congé perçue par le salarié soit pour un salarié ayant un an d'ancienneté et percevant la totalité de ses congés, au moins 25% de 5 semaines de congés ou encore (5 / 4,33) mois de salaire
(4,33 semaines correspondant au nombre moyen mensuel de semaine sur une année, soit 52 semaines / 12 mois)
S'il est au SMIC il doit gagner au moins 1217,88 € par mois pour 35heures par semaine
Cela lui fait une prime de vacances de $1217,88 \text{ €} \times (5 / 4,33) \times (25\%) = 351,58 \text{ €}$

Prime de fin d'année conventionnellement définie au même article 9 de l'accord du 13 février 2004

Elle est en 2005 égale à 7% de la REMAG de la catégorie du salarié.

Soit dans notre exemple 7% de 15656 € = 1095,92 €

NOUS LE VERIFIONS

$$[\text{REMAG} - (\text{P V} + \text{PFA})] / 12 = [15656 - (351,58 + 1095,92)] / 12 = \underline{1184,04 \text{ €}}$$

Pour rappel le SMIC mensuel est de $(8,03 \times 35 \times 52 / 12) = \underline{1217,88 \text{ €}}$

En 2006 il faudra une REMAG d'au moins 16181,20 € pour avoir un salaire au moins équivalent au SMIC mensuel soit 1218 €

Démonstration :

$$16181,20 - \text{PFA} = 16181,20 - (16181,20 \times 7,5 / 100) = 14967,61$$

$$14967,61 - \text{P V} = 14967,61 - (1218 \times 25\% \times 5 / 4,33) = 14616$$

$$\text{SMG Mensuel} = 14616 / 12 = 1218$$

REMARQUE : il s'agit du SMIC juillet 2005

D'autre part, il convient de constater aussi que la REMAG inclu des éléments qui ne sont pas liés à l'activité normale du travail, comme par exemple le paiement d'astreintes, de primes liées à des contraintes de travail, comme entre autre les majorations pour heures de nuit

Ce faisant, cela revient à utiliser des éléments de rémunération qui devraient s'ajouter au salaire de base garanti, pour vérifier ce que l'on ose nous présenter comme le minima garanti.

Ou autrement dit c'est aussi considérer que le minima garanti annuel implique l'acceptation gratuite des contraintes ou astreintes de travail que l'employeur veut imposer.

Ce qui nous fait dire que si la REMAG inclu le paiement des nuisances ou astreintes de travail, pourquoi accepter ces nuisances ou astreintes de travail, puisque de toute façon, à niveau de classement égale tout autre salarié gagnera, sans elles, lui aussi au moins la même REMAG ?

La REMAG ne permet pas de déterminer le taux horaire garanti applicable

C'est combien le taux horaire garanti, d'un salarié ayant une REMAG de 19519 € pour 1600 heures annuelle maxi ou la durée correspondant à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année ?

EST CE : $19519 / 1600 = \underline{12,20 \text{ € ?}}$

OU : $19519 / (35 \times 45,33) = \underline{12,30 \text{ € ?}}$

Ou combien encore ?

Qui peut répondre à cela ?

COMMENT VERIFIER LES SALAIRES ET DONC LE PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT ?

Exemple : dans le cas d'un salarié qui viendrait à effectuer un travail temporaire en remplacement ou renfort et qui doit, selon le principe à travail égal salaire égal, avoir le même traitement, qu'un salarié de l'entreprise en CDI qui ferait le même travail. comment vérifier qu'ils ont le même salaire garanti et que les garanties conventionnelles sont appliquées ?

Appliquera-t-on la REMAG au prorata temporis ?

SUR QUELLES BASES SONT PAYEES LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ?

POUR RAPPEL

VOUS AVEZ CI-DESSOUS LE TABLEAU DES REMAG SELON L'ACCORD de 2004

GROUPES 1 2 3 4 5 NIVEAUX DANS LES GROUPES A B C D

1A	15656,00 €	1B	16068,00 €	1C	16480,00 €	1D	16995,00 €
2A	17098,00 €	2B	17768,00 €	2C	18449,00 €	2D	19416,00 €
3A	19519,00 €	3B	20240,00 €	3C	21321,00 €	3D	22609,00 €
4A	22712,00 €	4B	23536,00 €	4C	24978,00 €	4D	26869,00 €
5A	26972,00 €	5B	28050,00 €	5C	30300,00 €	5D	33026,00 €

PRIME DE VACANCES

25% l'indemnité de congés payés perçu par le salarié

PRIME DE FIN D'ANNEE

7% en 2005 et 7,5% en 2006 de la REMAG de la position où est classé le ou la salarié(e)

Les REMAG ci-dessus ne concernent que les ouvriers et ETAM

Il n'y a pas eu de négociations sur celles-ci en 2005

Il n'y a rien pour les cadres depuis 1999 (des négociations sont en cours pour leur appliquer le même système de classifications et de REMAG que pour les ouvriers et ETAM

Il n'y a donc encore aucune négociation pour les cadres lors de la paritaire de février 2006

POUR LES OUVRIERS ET ETAM

La CGT continue d'exiger la fixation de salaires garantis mensuels et horaires hiérarchisés en rapport aux qualifications.

NOUS REVENDIQUONS

La grille de SALAIRE MENSUELS GARANTI et à coté de laquelle une REMAG peut être maintenue

Cela afin de respecter les obligations légales de négociations salariales et de fixation des salaires en rapport aux classifications.

POSITIONS GRILLE DE CLASSIFICATIONS	HIERARCHIE ENTRE LES POSITIONS	SMG mensuel (35 h Hebdo ou Horaire inférieur équivalent)	REMAG (35 h Hebdo ou Horaire inférieur équivalent 1600 heures maxi)	Prime de Vacances (Convention Collective)	Prime de fFin d'Année
1A	100,00%	1 218,00 €	16 203,96 €	351,62 €	1 215,30 €
1B	102,63%	1 250,05 €	16 630,38 €	360,87 €	1 247,28 €
1C	105,26%	1 282,11 €	17 056,80 €	370,12 €	1 279,26 €
1D	108,55%	1 322,17 €	17 589,83 €	381,69 €	1 319,24 €
2A	109,21%	1 330,18 €	17 696,43 €	384,00 €	1 327,23 €
2B	113,49%	1 382,31 €	18 389,88 €	399,05 €	1 379,24 €
2C	117,84%	1 435,29 €	19 094,72 €	414,34 €	1 432,10 €
2D	124,02%	1 510,52 €	20 095,56 €	436,06 €	1 507,17 €
3A	124,67%	1 518,53 €	20 202,17 €	438,38 €	1 515,16 €
3B	129,28%	1 574,62 €	20 948,40 €	454,57 €	1 571,13 €
3C	136,18%	1 658,72 €	22 067,24 €	478,85 €	1 655,04 €
3D	144,41%	1 758,93 €	23 400,32 €	507,77 €	1 755,02 €
4A	145,07%	1 766,94 €	23 506,92 €	510,09 €	1 763,02 €
4B	150,33%	1 831,05 €	24 359,76 €	528,59 €	1 826,98 €
4C	159,54%	1 943,23 €	25 852,23 €	560,98 €	1 938,92 €
4D	171,62%	2 090,35 €	27 809,42 €	603,45 €	2 085,71 €
5A	172,28%	2 098,36 €	27 916,02 €	605,76 €	2 093,70 €
5B	179,16%	2 182,22 €	29 031,75 €	629,97 €	2 177,38 €
5C	193,54%	2 357,27 €	31 360,50 €	680,50 €	2 352,04 €
5D	210,95%	2 569,35 €	34 181,91 €	741,73 €	2 563,64 €

REMARQUE : nous avons une REMAG qui au regard de celle de février 2004 à été revalorisée de 3,5 % ce qui représente tout juste le coût de l'évolution des prix selon les chiffres de l'INSEE