



Convention d'entreprise SAE

Analyse de la CGT

La mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie (NCC) nécessite de réactualiser la convention d'entreprise de SAE pour ne plus faire référence aux anciennes qualifications (coefficients et positions) mais uniquement aux nouvelles cotations des fiches emploi. **Le socle social au sein de SAE défini dans la précédente convention d'entreprise n'est donc pas modifié. Seules les spécificités de la NCC sont à intégrer.**

Quelles sont les modifications de cette convention d'entreprise ?

Grille des salaires minimums des non cadres :

La nouvelle grille n'utilise plus que 7 niveaux (de B4 à E10) au lieu de 12 (coefficients 215 à 425). C'est un choix de SAE de ne pas utiliser les 3 1^{ers} niveaux (de A1 à B3), de la même manière que les 6 1^{ers} coefficients (de 140 à 190) n'étaient plus utilisés car sous le SMIC. C'est aussi la fin d'une conquête sociale avec la **disparition du niveau 6** et ses 3 coefficients (385, 405 et 425) propres à SAE.

L'écart entre le minimum et le maximum de la grille passe de 96.1% (ou 68.7% hors niveau 6) à 46.2%. C'est donc un **tassement de la grille** qui est proposé, avec une évolution dans la grille moins marquée, 7.7% (46.2%/6) au lieu de 8.73% (96.1%/11) (ou 8.58% (68.7%/8) hors niveau 6), et donc une **dévalorisation de l'évolution de carrière**.

Par rapport à la grille de la NCC, il est proposé 8.33% d'augmentation jusqu'à la cotation D7. Cette augmentation correspond à la prise en compte du 13^{ème} mois à SAE, conquis social de notre convention d'entreprise. **Le salaire mensuel minimum est donc uniquement au niveau des minimums mensuels de la métallurgie.**

Pour les cotations D8 à E10, l'augmentation est de 10%. Elle prend donc aussi en compte le 13^{ème} mois, ainsi qu'un complément de 1.67%. Mais, est-ce suffisant ?

Le haut de la grille (E10) en mensuel (2953.38€) est désormais bien inférieur au plafond de la sécurité social (3666€ en 2023). Ce n'était pas le cas avec l'ancienne grille puisque le coefficient 425 était à 3679.74€. Il y a donc une **dévalorisation de la grille**. La CGT revendiquait au moins de garder le même écart dans les grilles, hors niveau 6, soit un E10 mensuel à 3407€.

Il n'est plus fait référence au salaire d'embauche des ouvriers qui étaient 10% supérieurs aux minimums hiérarchiques. C'est une **dévalorisation des salaires d'embauche**.

Grille des salaires minimums des cadres :

Les salaires minimums pour les cadres en bas de la grille (F11 et F12 avec plus de 6 ans d'ancienneté) sont inférieurs aux minimums des non cadres en haut de leur grille (E10). Pour le forfait 38/40, sur 13 mois, F11 est à 2972.23€, F12 à 3125.54€ alors que E10 est à 3157.06€. L'écart est donc respectivement de 184.83€ et 31.52€.

C'était déjà le cas avec les anciennes grilles pour les cadres position 1 et 2 comparés au coefficient 425, et même jusqu'au coefficient 385 (niveau 5) pour les cadres ayant moins de 9 ans d'ancienneté. Mais, avec la NCC, **il n'y a plus de minimums hiérarchiques définis tous les 3 ans d'expérience**, jusqu'à 15 ans. C'est une **limitation de l'évolution de carrière minimale** propre à la NCC.

La grille des cadres est celle de la NCC. Elle ne prend donc pas en compte un vrai 13^{ème} mois pour tous ceux qui sont à moins de 8.33% au-dessus du minimum de la grille. C'était déjà le cas avec les anciennes grilles. Mais, c'était l'occasion de remédier à cette anomalie.

La grille de la NCC définit pour les cadres jusqu'à 6 ans d'ancienneté une évolution des salaires minimum. La direction propose de fixer des **salaires d'embauche minimum**.

Expérience :	- 2 ans	+ 6 ans	embauche mini	% du maxi
F11 forfait 38/40	31221€	38639€	38500€	99.6%
F12 forfait 38/40	32882€	40632€	38500€	94.7%
F11 forfait jours	36660€	45370€	40500€	89.2%
F12 forfait jours	38610€	47710€	40500€	84.8%

Ces **salaires d'embauche sont relativement bas, comparés aux valeurs actuellement pratiquées**.

Si la grille de la NCC sera revalorisée chaque année par les organisations syndicales représentatives au niveau national, les salaires d'embauche de la convention d'entreprise « seront revus si nécessaire lors des négociations salariales » à SAE. Il n'y a donc aucune garantie que ces salaires évoluent au moins au même rythme que la grille de la NCC. Il aurait mieux valu fixer ces salaires d'embauche en pourcentage du maximum de la cotation, comme la CGT le demandait.

Evolution du salaire minimal au forfait jours sur 13 mois pour chaque qualification éligible au bonus

	avant	après	écart mensuel	écart en €
1 ^{ère} qualification	55453€ (3A)	52000€ (G13)	-265.61€	-6.22%
2 ^{ème} qualification	65407€ (3B)	57070€ (G14)	-641.30€	-12.74%
3 ^{ème} qualification	87209€ (3C)	61100€ (H14)	-2008.38€	-29.93%

C'est une **dévalorisation de la grille de salaire des cadres**.

Les grilles de salaires ne seront pas revalorisées lors des négociations salariales de 2024. Toute l'inflation de 2023 ne sera pas prise en compte. C'est un **appauvrissement acté des grilles**.

Prime d'ancienneté :

La part fixe de la prime d'ancienneté (29.84€) disparaît sans être pour autant compensée par une augmentation du prix du point qui reste à 8.588€. C'est une **dévalorisation de la prime d'ancienneté**.

La prime d'ancienneté ne sera pas revalorisée lors des négociations salariales de 2024. L'inflation de 2023 ne sera donc pas prise en compte. C'est un **appauvrissement acté de la prime d'ancienneté**.

Le calcul de la prime d'ancienneté est amélioré par rapport à celui de la NCC. Pour les cotations A1 à E10, les taux vont de 1.45 à 3.8 pour la NCC et de 1.95 à 3.85 pour SAE. Les taux et donc les primes d'ancienneté sont donc plus augmentés pour les cotations les plus basses. Cela permet de ne pas dévaloriser les primes d'ancienneté actuellement appliquées et d'éviter d'avoir à gérer des primes différentielles trop importantes. Par contre, pour une même ancienneté, cela entraîne désormais un **tassement de la prime d'ancienneté**. L'écart passe de 94.8% à 57.1% soit une perte de 37.7%

De plus, l'évolution de carrière étant désormais plus contrainte du fait d'un nombre de niveau moindre (7 au lieu de 12) et de la nécessité d'une mobilité pour changer de niveau de cotation, **l'évolution de la prime d'ancienneté d'un salarié sera aussi plus contrainte**.

La prime pour 15 ans d'ancienneté passe de 551.91€ (coefficient 425) à 495.96€ (cotation E10) soit une perte de 56€ (10.14%). C'est une **dévalorisation de la prime d'ancienneté maximum**.

La négociation s'est terminée le 9 novembre 2023 avec la signature de la CFDT uniquement. L'accord n'était donc pas applicable. Suite à une ultime réunion le 20 décembre, prévue en urgence, la CFE-CGC s'est portée signataire en séance, rendant l'accord majoritaire donc applicable.

La CGT considère que **cet accord est une régression sociale car il acte un tassement des grilles de salaires et donc à terme une évolution moindre des salaires**. La CGT, syndicat progressiste, après consultation de ses syndiqués se déclare non signataire de cet accord.