



Accord temps de travail SAE

Positionnement de la CGT

La mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie (NCC) nécessite la mise en cohérence des accords prenant en compte des spécificités liées à la qualification.

Dans ce cadre, les accords sur le temps de travail sont à réactualiser. Ces accords datent de 1999 pour les non cadres et de 2000 pour les cadres. Ils avaient été mis en place pour **prendre en compte la réduction du temps de travail** lors du passage aux 35H en France.

La durée de travail hebdomadaire de référence pour SAE reste à 36H. Il y a ainsi toujours 1H supplémentaire à prendre en compte. Elle est donc toujours travaillée et non récupérée sous forme de RTT. Elle est mentionnée sur la feuille de paye des non cadres, et intégrée dans les grilles de salaires minimums à SAE.

Le forfait 36/38H est désormais uniquement accessible aux non cadres. C'est une **régression**, car les cadres pouvaient en bénéficier auparavant.

Ce forfait précise bien la majoration à 25% de l'heure supplémentaire et les 12 jours de RTT par an pour la 37 et 38^{ème} H. Sur l'année, 11 RTT sont à fixer, la 12^{ème} RTT correspondant à tous les ponts. Le maintien des règles applicables dans les établissements (horaires variables, horaires fixes) n'est plus précisé.

Le forfait 38/40H est désormais accessible aux non cadres affectés aux classes emploi E. Ce n'était pas possible avant pour ces salariés.

Le salaire de base est réévalué de 5.26%, soit 2H/38H. Il ne prend donc pas en compte la majoration à 25% de 2H supplémentaires. Il n'y a donc pas d'obligation de faire 40H hebdomadaire, même si ce n'est plus clairement explicité.

Le forfait jours est désormais accessible à tous les cadres, quel que soit leur degré d'autonomie, et devient même obligatoire pour les cadres affectés aux emplois cotés G et H. Ce n'était pas possible auparavant. Pour la CGT, si les cadres affectés à des emplois cotés F sont suffisamment autonomes pour passer au forfait jours, ils doivent être affectés à des emplois cotés G.

Le passage au forfait jours n'est pas pour autant valorisé, comme le prévoyait l'accord ingénieurs et cadres de 2016 (+2.5%).

Les régimes de temps de travail proposés tendent donc vers une augmentation du temps de travail. L'esprit de réduction du temps de travail (RTT) lors du passage aux 35H en 2000 est donc mis à mal. D'autant plus que la NCC augmente fortement le contingent des heures supplémentaires possibles. L'augmentation du temps de travail est non seulement possible, mais aussi favorisée. Cette possibilité risque de devenir une obligation dans le temps. Le précédent accord prévoyait que le forfait jours « s'adresse à une minorité de cadres ». Au fil du temps, cette minorité a très largement dépassé les 50%.

La CGT considère que **cet accord est une régression sociale car il favorise l'augmentation du temps de travail**. La CGT, syndicat progressiste, ne le valide donc pas.

Corbeil, le 22/12/2023