



Nouvelle Convention Collective (NCC) appliquée à SAE

Suite aux mécontentements générés lors de la mise en place de la NCC par des cotations de fiches métiers trop basses et des affectations inadaptées de salariés, une expertise a été proposée au CSEC. Elle a été votée le 21 novembre 2023 par la CGT, la CFE-CGC et l'UNSA. La CFDT n'a pas souhaité la valider.

La direction refusait de fournir la **répartition des salariés entre les anciennes qualifications (coefficients et positions) et les nouvelles cotations**. Cette expertise a permis d'obtenir ces informations. En date de décembre 2023, les résultats sont les suivants, en nombre de salariés et en pourcentage :

salariés	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10	F11	F12	G13	G14	H15	H16	I17	I18
215	9	73	22	7			3								
225	3	10	5	5		2									
240	26	232	125	54	9	6	2								
255	7	11	8	16	4	7	4								
270	33	336	267	120	34	26	17	2	1						
285	19	332	320	250	130	134	64	5	1						
305	15	194	229	248	233	218	187	43	7	1					
335	5	65	105	184	166	259	245	73	30	2					
365		10	25	75	88	192	272	66	39	2					
385				1	10	32	142	75	86	11					
405			1	2	3	5	57	25	50	8	1				
425					2	2	54	16	34	13	1				
position 1								954	173	7					
position 2								713	1163	439	21	2			
position 3A								78	472	1044	224	26	1		
position 3B								1	46	350	418	132	8		
position 3BS									1	17	115	185	39		
position 3C										5	17	67	103		
position DHS											2	5	5	83	24

pourcentage	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10	F11	F12	G13	G14	H15	H16	I17	I18
215	7,89%	64,04%	19,30%	6,14%			2,63%								
225	12,00%	40,00%	20,00%	20,00%		8,00%									
240	5,73%	51,10%	27,53%	11,89%	1,98%	1,32%	0,44%								
255	12,28%	19,30%	14,04%	28,07%	7,02%	12,28%	7,02%								
270	3,95%	40,19%	31,94%	14,35%	4,07%	3,11%	2,03%	0,24%	0,12%						
285	1,51%	26,45%	25,50%	19,92%	10,36%	10,68%	5,10%	0,40%	0,08%						
305	1,09%	14,11%	16,65%	18,04%	16,95%	15,85%	13,60%	3,13%	0,51%	0,07%					
335	0,44%	5,73%	9,26%	16,23%	14,64%	22,84%	21,60%	6,44%	2,65%	0,18%					
365		1,30%	3,25%	9,75%	11,44%	24,97%	35,37%	8,58%	5,07%	0,26%					
385				0,28%	2,80%	8,96%	39,78%	21,01%	24,09%	3,08%					
405			0,66%	1,32%	1,97%	3,29%	37,50%	16,45%	32,89%	5,26%	0,66%				
425					1,64%	1,64%	44,26%	13,11%	27,87%	10,66%	0,82%				
position 1								84,13%	15,26%	0,62%					
position 2								30,50%	49,74%	18,78%	0,90%	0,09%			
position 3A								4,23%	25,58%	56,59%	12,14%	1,41%	0,05%		
position 3B								0,10%	4,82%	36,65%	43,77%	13,82%	0,84%		
position 3BS									0,28%	4,76%	32,21%	51,82%	10,92%		
position 3C										2,60%	8,85%	34,90%	53,65%		
position DHS											1,68%	4,20%	4,20%	69,75%	20,17%

Effet sur la masse salariale

En tenant compte des grilles de salaire minimum de SAE de 2023 et de 2024, il est ainsi possible de comparer la masse salariale minimum de SAE pour ses 13590 salariés.

Une diminution de 5.91% est constatée, soit -203.61€ pour le nouveau salaire moyen mensuel minimum de 3242€.

Cette diminution est même un peu plus forte, car le salaire moyen des directeurs et hors statuts de 2023 n'étant pas disponible, il a été remplacé par le salaire moyen des 3C.

De plus, la comparaison avec 2024 devrait prendre en compte la revalorisation de la grille de 2023 par l'inflation de cette année, soit 3.6%. L'écart est donc plus important.

Cet indicateur montre que :

- Des affectations ont été faites au rabais, d'où le mécontentement des salariés.
- La nouvelle grille est trop basse. Ce dernier point est une des raisons de la non signature par la CGT de la convention d'entreprise en décembre 2023. La CGT ne cautionne pas des mesures de régression salariale.

Effet sur la prime d'ancienneté

Dans le premier tableau, **les chiffres sur fond jaune** représentent les salariés dont la nouvelle prime d'ancienneté est moins importante.

Ce sont des salariés affectés à des métiers sous cotés pour eux. Ils représentent 33.92% des salariés bénéficiant d'une prime d'ancienneté.

Par exemple, les 332 salariés au coefficient 285 et désormais coté C5, voient leur prime d'ancienneté maximum pour 15 ans passer de 371.61€ à 352.97€.

Pour ne pas perdre de salaire, cet écart leur sera réintégré dans leur salaire de base.

De même, tous les salariés qui étaient au niveau 6 et qui ne sont pas passés cadres sont impactés par une diminution de leur prime d'ancienneté.

C'est une conséquence du tassement de la prime d'ancienneté dont le nouveau calcul a revalorisé les primes d'ancienneté les plus basses au détriment des plus fortes.

C'est une autre raison de la non signature par la CGT de la convention d'entreprise de 2023.

66.08% des salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté supérieure, en moyenne de 31.48€.

Par contre, désormais il sera beaucoup plus difficile pour tous les salariés d'augmenter leur prime d'ancienneté. Dans une carrière, les changements de cotation seront moins nombreux que les changements possibles de coefficient. Et comme les primes d'ancienneté des cotations les plus élevées sont plus basses que précédemment, les primes d'ancienneté en fin de carrière seront moins élevées.

Ce qui a pu être gagné au passage de la NCC sera perdu par la suite.

C'est une autre raison de la non signature par la CGT de la convention d'entreprise de 2023.

Alors que faire ?

Il faut revoir à la hausse la grille de salaire minimum.

Il faut revoir à la hausse le calcul de toutes les primes d'ancienneté.

Mais la direction ne souhaite pas réévaluer la grille de salaire minimum lors des négociations salariales de 2024.

De plus, le calcul de la prime d'ancienneté est désormais figé dans la convention d'entreprise