



## ENVELOPPES LÉGÈRES LÉGÈRES :

### PAS DU TOUT AU NIVEAU D'AUTANT PLUS QUE L'INFLATION REPART (+2.3%) !

Hormis l'UNSA aucun syndicat n'a validé les NAO de la direction. Cette dernière applique donc unilatéralement sa politique. Les enveloppes sont arrivées. On peut juger sur pièce.

**Le premier point est que le niveau des augmentations est bien bas, pas du tout au niveau des besoins des salariés.**

**De plus même si nos salaires ne doivent pas dépendre des résultats financiers de ST, il est particulièrement choquant de constater que ces salaires augmentent très peu, même en période faste pour ST.**

**Concernant les OATAM, c'est ce bas niveau en pourcentage et en € qui ressort en premier lieu.**

**Concernant les IC, l'élément nouveau est que le variable, qui était auparavant plutôt un bonus, devient maintenant dans beaucoup de cas un substitut aux augmentations !**

**Cela change tout... et c'est une tromperie car au départ ces primes variables ont été instaurées dans le cadre de la diminution du temps de travail de la loi des 35H, à la place de jours de RTT.**



Les primes projets et extraordinaires sont bien sûr totalement discrétionnaires et opaques.

Se rajoutent une série de mesures, corrections et contre-corrrections, qui aboutissent à beaucoup d'injustices et d'insatisfactions. On peut citer des annonces de raboutage de dernière minute, des anciens pas augmentés, les personnes à 0 car ayant eu de bonnes primes, les personnes à 0 tout court, les personnes à 0 car en PDVMI, l'alibi du comparatio...

## Intéressement : le compte n'y est pas.

Lors de la négociation du nouvel accord intéressement, nous, la CGT, avons porté plusieurs **demandes** :

- **Un intéressement plus égalitaire**, avec un plancher à 25000 € et non 15000€, pour garantir aux plus faibles salaires un intéressement plus important. C'est ce qui a été fait cette année avec le supplément d'intéressement, favorable aux salaires les plus bas : l'intéressement 2017 a été presque égalitaire, donc c'est possible...
- **Une valeur moyenne de l'intéressement proche du salaire moyen de ST** (actuellement, c'est plutôt un demi salaire...)
- **Un calcul ne tenant pas compte ou de façon limitée des résultats financiers de l'entreprise**, car il y a d'autres outils pour le faire, notamment la participation.

Sur ces trois points, nous n'avons pas été entendu : poids important dans le calcul des résultats monde, valeur moyenne de l'intéressement proche d'un demi-salaire et forte différenciation en fonction des salaires au profit des hauts salaires.

Nous n'avons donc pas signé l'accord triennal relatif à l'intéressement.



## Salaire immédiat, salaire socialisé...

Qu'elle est compliquée, cette fiche de paie. Tellement, qu'on se contente de lire la dernière ligne : le montant qui arrivera sur notre compte bancaire pour faire bouillir la marmite. Mais les autres lignes, à quoi servent-elles ?

**Ce ne sont pas des « charges »** comme nous le rabâchent tous les jours les tenants du chacun pour soi, mais du salaire socialisé ou mutualisé, ce « salaire » que l'on touche ensuite à différentes étapes de sa vie :

- Lors de **périodes de chômage**,
- Lors de période de **maladie** (sécurité sociale),
- Pour aider les **familles** (allocations familiales),
- A la **retraite** (pension de retraite)...

Or, cette partie de salaire que l'on ne perçoit pas tout de suite (aux sens propre et figuré !) est **le fruit de luttes féroces des travailleurs tout au long des XIX<sup>ème</sup> et XX<sup>ème</sup> siècles pour sortir de la misère et garantir une vie digne**, où la maladie, la vieillesse ou l'arrivée d'enfants ne sont pas des catastrophes entraînant encore plus de misère.

Si les cotisations salariales sont prélevées sur le salaire brut du contrat de travail, les cotisations patronales viennent en plus et n'ont pas été un « cadeau » du patronat, mais bien le résultat de luttes parfois violentes. Ce sont des sommes énormes (le salaire total réel est à peu près le double du salaire net...) qui pendant longtemps ont échappé à la gestion capitaliste car confiées aux syndicats.

**En France, ce sont près de 500 milliards d'euros\* qui échappent tous les ans à une gestion privée et financière.** Vu sous cet angle, cela explique beaucoup mieux la rage des gouvernements libéraux pour mettre en pièces le système social français et permettre à des sociétés privées ou des fonds de pension de mettre la main sur un tel pactole.

Ce système est le résultat d'une victoire des travailleurs sur leurs employeurs : **ils ont arraché la gestion de ces budgets (et donc une forme d'émancipation)** : des caisses de bienfaisance existaient déjà mais elles dépendaient du bon vouloir de l'employeur qui gérait le tout de façon paternaliste et décidait seul des prélèvements et des conditions d'utilisation.

Alors quand la direction de ST parle de **rémunération globale**, d'intégration dans la rémunération d'éléments comme la prévoyance, le comité d'entreprise... **Elle tente juste de reprendre la main sur des budgets qui ont échappé au monde de l'entreprise depuis plus de 70 ans !**

\*cela permet aussi de relativiser le « trou » de la sécu : 1% de son budget...

## Salaire féminin

Les femmes ont toujours travaillé, de façon plus ou moins visible au cours du temps, et leurs salaires ont toujours été inférieurs aux salaires des hommes. **Les législations, prenant en compte la situation économique et sociale de l'époque, ont toujours contraint le travail des femmes :**

- En limitant l'âge,
- En limitant les métiers (mines, carrières...),
- En limitant l'accès aux études
- En fonction du statut marital (travail interdit aux femmes mariées, ou alors avec l'accord du mari)

De plus, la femme étant pendant de longues périodes, considérée comme mineure et donc dépendante d'un homme (père, mari, oncle...), **son salaire était considéré comme un salaire d'appoint**, bon pour payer ses rubans en attendant qu'elle devienne mère de famille à la maison.

**Jusqu'en 1945, il était légal de payer les femmes moins que les hommes** même pour un travail équivalent. Les corporations pouvaient fixer l'écart entre les salaires féminins et masculins, écart pouvant être très important, jusqu'à 80 %... Le salaire féminin a été supprimé légalement en 1945. **Mais les écarts, encore existants 70 ans après (près de 10 % non expliqués...), prouvent que les femmes ne sont pas encore au bout de leurs peines pour faire valoir leurs droits.**



## Salaires : nos dirigeants sont exceptionnels...

La direction se met en quatre pour que ça nous rentre dans la tête : **seule la surperformance sera reconnue via des hausses de salaires, mais surtout des primes.** Vue sous cet angle, la performance de nos dirigeants doit être mythique !

- **CEO : + 126 % en 2017 par rapport à 2016**, avec une rémunération de près de 2 000 000 €. Les menus avantages viennent compléter le tableau : actions, retraites,... ce qui monte l'ensemble de ses gains à 3 777 000 €, en hausse de 99% par rapport à 2016.
- Garde rapprochée du CEO : ils sont 19 cette année à avoir le titre de « Executive Officer » : ils ont touché en moyenne 1 526 000 € tout compris, **en hausse de 30 % par rapport à 2016.**

Pour tout ce petit monde, c'est la deuxième meilleure année depuis l'arrivée de Carlo. C'est bizarre que ceux qui décident de nos vies au travail n'appliquent pas à eux-mêmes ce qu'ils nous imposent...

Alors osons un petit calcul : Si ces messieurs s'étaient appliqués cette règle des 2% et avaient redistribué la somme ainsi dégagée aux 45000 employés de ST ? Les salaires des OATAM auraient pu être augmentés de presque 1% de plus... Et les opérateurs des sites philippins, chinois, marocains... sûrement de façon beaucoup plus spectaculaire !

**Cela pourrait être vrai dans un monde où nous serions prêts à faire valoir nos droits sur la valeur produite par notre travail !**

**FAUT-IL ENCADRER LE SALAIRE DES PATRONS ?**



## Variable volatil ?

Cette fois, c'est clair : la direction nous a dit que les augmentations de salaires sont *has been*. **Dans l'avenir, elles ne seront là que pour accompagner une promotion, une évolution du périmètre d'un poste** (évaluée par qui ? et comment ???).

La reconnaissance du « simple » travail accompli se fera par les parties variables du salaire : **mais attention, il faudra « sur-performer » et c'est surtout le dépassement des objectifs qui sera reconnu** : c'est écrit noir sur blanc dans la présentation faite en NAO. Alors comment est construit ce « variable » ?

- **Pour les OATAM : ce sont les primes collectives** de type prime de production, mais certains en sont exclus comme les techniciens en division, les administratifs...
- **Pour les I&C :**
  - ⇒ **Les STI, VIP, PVIP & Co** : à partir de JG14. Basées sur des résultats compagnie, division et individuels, leurs indicateurs et les objectifs à atteindre sont fixés à haut niveau et donc peuvent être modulés facilement pour influencer sur le montant de la prime. Il suffit de rendre les objectifs inatteignables.
  - ⇒ **Les primes « Projet »** : pour les JG inférieur à 13... Elles restent très aléatoires et discrétionnaires. Comment sont choisis les projets ? Et comment sont-elles réparties ? Mystère. Et les équipes qui travaillent sur des projets non sélectionnés ? Elles regardent passer les primes...
  - ⇒ **Les primes exceptionnelles, les actions gratuites** : c'est le comble de la prime à la tête du client.

Conclusions : La direction veut de la transparence ? Elle refuse de donner les modes opératoires de sélection des projets, et de donner les informations par divisions ou par site. Elle refuse aussi de dévoiler toutes informations genrées... La direction veut reconnaître l'investissement individuel ? Mais la plupart des primes sont imposées et les objectifs sont fixés souvent sans que personne puisse donner un avis. Et surtout, elle laisse beaucoup de salariés sur le bord de la route.

**Et quand le système sera en place ? Elle n'aura plus aucun mal à moduler la masse salariale. Il suffira de bouger les manettes des indicateurs et tourner le bouton des objectifs...**

## « Excellent », c'est mieux que bien ? Vraiment ?

Le bal des  
mots dits

Parmi les mots qu'il est difficile d'éviter, il y a l'**excellence** ! Vidéos du top management, affiches, communiqués nous vantent l'excellence et en font un objectif incontournable.

Au fond, jusqu'à présent, il s'agissait ni plus ni moins que de nous faire travailler plus pour accroître les profits. Mais là c'est différent. **Il nous est demandé de mettre du cœur à l'ouvrage, d'être volontaires, d'y mettre du sien. Pour cela, il est fait usage d'un vocabulaire flatteur : il s'agit de relever les défis, des challenges, de nous dépasser.** Difficile de résister à tant d'enthousiasme !

Comme il n'est pas possible d'être excellent en permanence, cette injonction à l'excellence fait de nous tous des temporaires potentiels, **ce qui nourrit un climat de mal-être, favorisant l'épuisement et l'anxiété.** Sans parler des mésaventures qui n'ont rien d'exceptionnel, comme par exemple lorsqu'un produit est arrêté alors que cela fait des mois qu'on se dépense à fond pour le mettre au point, ou qu'un service est externalisé alors que les collègues se sont investis pour obtenir que les prestations réalisées en interne soient de très bon niveau.

Il n'y a rien de bien nouveau sous le soleil : l'excellence date des années 80, et si « Le prix de l'excellence » de Peters et Waterman a été la bible des managers dans les années 90, on a aussi depuis mesuré le coût de l'excellence. Plus de la moitié des entreprises citées en exemple dans l'ouvrage ont disparu ou ont eu de sérieuses difficultés. Mais il en faut visiblement plus pour empêcher le concept d'excellence de continuer à prospérer 30 ans après ! Il est largement temps de s'interroger sérieusement sur le coût de cette idéologie de la performance à tout crin qui, en devenant un discours managérial obligé, génère des dysfonctionnements organisationnels graves.

**Au fond, il devient nécessaire de rompre avec le culte de la performance individuelle et de l'excellence, qui sont destructrices, pour valoriser les pratiques durables autour du collectif de travail, la notion d'équipe, le partage d'informations et de savoir-faire.**

**Faire bien son travail suffira amplement. Vraiment !**



## Pour aller plus loin...

- Les conférences gesticulées de Franck Lepage (en vidéo) notamment sur le « décryptage du bulletin de salaire » ou « exploités vs défavorisés »...
- « Un quart en moins » de Rachel Silvera (La Découverte) - l'histoire du salaire féminin et les batailles menées par les femmes.
- « La Sociale », documentaire de Gilles Perret— création de la sécurité sociale en 1945 par Ambroise Croizat