

NAO 2022 : FORTES HAUSSES DE SALAIRES ATTENDUES

En fin 2021, M.Chéry avait décidé une mesure générale de hausse des salaires pour tous les salarié.e.s de ST monde (avec des valeurs différentes par pays).

Sage décision, que la CGT avait saluée. Sage car elle rattrapait notamment le « 0% » injustement infligé en 2020. Donc ces 3%, nous les considérons comme un juste rattrapage. Autrement dit, elles ne « comptent » pas pour les NAO à venir.

Le 1 avril auront lieu les augmentations de la politique salariale 2022. D'ici là auront lieu les négociations. La CGT a écrit pour demander la date de début, et attend la réponse de la direction.

Pour ces négociations, deux éléments sont au moins à prendre en compte :

Le chiffre d'affaires et les bénéfices ont continué à fortement augmenter. Dans la plupart des grosses sociétés, et à ST en particulier. Pour l'instant ce sont surtout les actionnaires qui en profitent. Les salariés verront aussi leur intéressement augmenter, grâce à un accord amélioré et pour cela signé par la CGT, mais on est loin du compte. **Il est nécessaire que les salarié.e.s aient une réelle reconnaissance de leur travail.**

La reprise de l'inflation, qui loin d'être un feu de paille, s'avère durable, sans qu'on puisse dire si et quand elle diminuera. Tout le monde comprend que 3% de budget d'augmentation ce n'est pas pareil si l'inflation est à 0,5 ou à 3% ! **Il faut donc dans ces NAO prévoir en premier lieu un pourcentage qui compense l'inflation, à laquelle doit s'ajouter les augmentations elles-mêmes.**

Voici deux principes qui justifient des augmentations générales fortes.

**Et vous, comment la voulez-vous
votre augmentation ?**

**Merci de remplir notre enquête soit en vous
rendant sur ce lien :**

<https://forms.gle/5CXadF4PeHdhy8Gu5>

Soit en scannant le QR code ci-contre :



EXPRIMEZ - VOUS !



De fortes hausses de salaires c'est possible, et pour preuve en décembre 2021, dans l'entreprise John Deere à Saran (45), les salarié-e-s avec le syndicat CGT ont obtenu :

- 6% d'augmentation avec un talon de 140€
- + 300€ de prime pour les Ouvriers
- + 1% d'augmentation au mérite pour les ATAM et IC.

Concrètement, lors de la séance des NAO du 8 décembre, 200 salarié.e-s sur les 850 que compte le site ont débrayé. De quoi peser véritablement sur le résultat des négociations...



Télétravail : Un pas en avant, deux pas en arrière...

Après des mois d'attente (la direction avait promis l'ouverture rapide de négociations mi-2020...), la direction a enfin ouvert les négociations sur un nouvel accord télétravail.

La base de cet accord est peu commune car pour la première fois, la direction s'appuie sur une base de discussion qui sera la même pour ST monde. Mais nous ne savons pas clairement ce que la direction France a pris dans ces dispositions mondiales. **La volonté affichée est que le travail sur site soit la norme.**

Après avoir vanté l'accord actuellement en vigueur en France, la direction a posé les bases de la discussion (pardon « les guidelines »...).

Pour résumer, la direction propose 3 types de télétravail :

- **“structurel”** pour le télétravail hebdomadaire,
- **“ponctuel”** pour les personnes ne souhaitant pas de télétravail régulier,
- **“de crise”**, pour faire face à des situations liées à des éléments extérieurs (crise sanitaire, pollution...) sans entrer dans le détail de la façon dont ce télétravail pourrait être mis en place concrètement et en renvoyant probablement en local les discussions sur des éléments déclenchants.

Ce télétravail pourrait être permis à toute personne en journée et dont le poste serait éligible, sur la base du double volontariat : celle du salarié bien sûr, mais aussi toujours celle du manager !

Dans le cas du télétravail structurel, la direction propose **2 jours maximum par semaine, sans lissage sur le trimestre**. Le télétravail ponctuel serait lui limité à 6 jours maximum par an.

La question des moyens est remise à une négociation ultérieure, comme la mise en place d'un télétravail géré plus collectivement par les équipes, et tous les aspects liés au droit à la déconnexion, au suivi médical, aux RPS, à l'égalité professionnelle... ou l'attractivité du travail sur site

Que dire de ces propositions ?

Certaines comme le nombre de jours, le retour d'une planification à la semaine, les conditions d'accès sont présentées par la direction comme non négociables, ce qui laisse peu de place à la négociation réelle.

D'ailleurs, si la direction affirme qu'elle a une liste des postes éligibles, elle refuse de la partager...

Pour la CGT, notre demande est très claire sur les points évoqués lors de cette réunion :

Si nous sommes d'accord sur l'enveloppe de jours, **nous demandons que le premier jour soit de droit** (i.e non soumis à l'approbation du manager) dans la mesure où le poste est éligible.

Nous demandons que le nombre de jours soient calculés au trimestre et non à la semaine (26 jours par trimestre et non 2 jours par semaine) avec plus de souplesse pour prendre ces jours (avec par exemple 2 jours sur site minimum par semaine)

L'exclusion de toutes les personnes postées nous paraît injuste, car certains postes, même en posté pourraient tout à fait être éligibles. Et un débat sur l'inégalité créée entre les personnes éligibles et les autres sera de toute façon inévitable.

Concernant le télétravail ponctuel, même si ce télétravail permet de régulariser des situations qui existent de fait dans l'entreprise, **la limitation à 6 jours par an est très basse...**

Bref, la direction reste très frileuse, malgré l'expérience des mois passés pendant lesquels ST a obtenu des résultats excellents malgré un télétravail massif. D'autant que des prémisses de réorganisations de bureaux se développent sur certains sites, allant vers une forme de flexoffice qui ne dit pas son nom et qui est pour l'instant nié par la direction...