



SALAIRES... ACTIONS LE 17 MARS ... QUI VA PAYER L'INFLATION ?

Une journée d'action a lieu aujourd'hui 17 mars 2022 sur les SALAIRES et les RETRAITES.

La hausse de l'inflation rend – et rendra – la situation de plus en plus tendue.

« Qui paiera cette inflation ? », ... C'est assez simple, soit les détenteurs de capitaux et les personnes les plus riches, soit ... **nous salarié-e-s !**

Ceci se pose globalement et à l'échelle de chaque entreprise. Ainsi pour STMicro, la politique salariale décidée par ST ne prend absolument pas en compte ce phénomène nouveau qu'est la reprise d'une inflation forte. Tellement forte qu'elle conduit le gouvernement à prévoir une hausse du point d'indice de la fonction publique bloqué depuis des années !

La politique salariale de ST est totalement à côté de la plaque. Dans le cas de ST, la baisse des dividendes suffirait à financer une politique salariale correcte.

Le 27 janvier dernier, plus de 170 manifestations portaient la revendication d'une augmentation des salaires et des pensions, à l'appel des organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires et des organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF et VL.

Dans l'intervalle, ces organisations soutiennent les nombreuses mobilisations qui ont lieu dans les entreprises ou le secteur public.

- L'inflation a atteint 2,8% en décembre 2021.
- Carburant, électricité, gaz... Le prix de l'énergie a augmenté de 18,6 %.
- Les produits alimentaires de première nécessité ont également vu leur coût augmenter de manière importante.

Une récente étude de l'ONG Oxfam a mis des chiffres sur cette explosion des inégalités.

En France, la fortune des milliardaires a augmenté de 86 % depuis le début de la pandémie, tandis que, dans le même temps, 4 millions de personnes supplémentaires se sont retrouvées en situation de vulnérabilité.

Sous la présidence d'Emmanuel Macron, les 1% les plus riches ont vu leur niveau de vie augmenter de 2,8% en moyenne, quand les 5% des ménages les plus modestes ont perdu jusqu'à 0,5% de leur pouvoir d'achat.

Pour faire face à l'augmentation du coût de la vie, la CGT défend une augmentation générale des salaires dans le secteur privé et des traitements dans la fonction publique, en commençant par les plus bas salaires.

Il faut également augmenter les montants des bourses destinées aux étudiants et les pensions que touchent les retraités.

Minima conventionnels Ing&Cadres... suite et pas fin.

Vous trouverez ci-dessous le compte-rendu réalisé par la délégation de notre fédération métallurgie CGT: « Ce 8 mars après-midi, se tenait la troisième séance de négociation concernant les appointements minima des grilles des Ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour rappel, cette séance « supplémentaire » avait été expressément demandée par les organisations syndicales suite à une proposition d'augmentation des minis de 2,7 % proposée par l'UIMM et jugée grandement insuffisante par toutes les organisations présentes.

Bien sûr, l'UIMM a entamé cette réunion en nous faisant part de l'impact de la guerre en Ukraine et de ses répercussions sur la situation sociale et économique des entreprises de la branche.

Le contexte inflationniste a également été rappelé par le patronat comme critère difficile à appréhender, tout cela finalement pour aboutir à une proposition légèrement augmentée soit 2,9 %.

L'écart avec les revendications des organisations syndicales restant encore considérable, cette nouvelle n'enthousiasmera pas plus les foules que la précédente. Pour la Fédération et son UFICT, nous avons réaffirmé le sens que doit avoir l'augmentation de ces minis qui, qu'on le veuille ou non, reste un repère pour les négociations en territoires et dans nos entreprises.

Les nombreuses mobilisations qui se tiennent dans la période attestent bien de la colère des salariés dans notre branche, même si le patronat dit les voir simplement comme des « épiphénomènes ».

Dans nos interventions, nous avons refusé de rentrer dans le jeu du patronat qui lie systématiquement le réajustement des grilles IC aux résultats des entreprises ainsi qu'à des indicateurs économiques ne prenant pas réellement en compte les besoins et la réalité des salariés.

Les efforts consentis par les salariés sur l'année 2021 avec des conditions de travail dégradées sont bien réels, leur implication durant toute la période de crise sanitaire également.

C'est bien grâce à leur savoirs et savoir-faire ainsi qu'à leur volonté de les mettre en œuvre que les résultats des entreprises de la branche ont rattrapé leur niveau économique d'avant crise. C'est la reconnaissance de ces efforts que nous demandons et non un simple rattrapage du coût de la vie basé sur des indices patronaux en deçà de la réalité !! C'est une évidence que les augmentations des tarifs du gaz, de l'essence, du blé etc ...doivent également faire partie de l'enveloppe. Comment continuer à aller travailler alors que le plein du véhicule vient de plus en plus amputer le budget des ménages ? Voilà ce que nous avons porté.

Devant l'opposition de l'ensemble des délégations, l'UIMM soucieuse de trouver un accord dans cette période où elle sait qu'avec la mise en place du nouveau dispositif conventionnel elle doit convaincre largement, accepte de rouvrir une séance de négociation qui se tiendra le 18 mars. Néanmoins, elle insiste, comme elle l'avait fait pour cette séance ci, sur le fait que des efforts devront être consentis par toutes les parties. Alors rendez-vous après le 18 mars où, enfin, nous pourrions peut-être être fixés sur les minis IC pour 2022.

La délégation fédérale et son UFICT. »

Concernant les négociations pour la revalorisation des minima conventionnels chez les ingénieurs et cadres. La dernière séance a eu lieu le 8 mars. Les négociations se poursuivent. Le débat porte notamment sur la prise en compte de l'inflation.

La dernière proposition du patronat est à 2,9%, proposition rejetée par les syndicats. Nouvelle réunion le 18 mars

2^{ème} réunion de négociation du futur accord télétravail : Une avancée mais beaucoup d'incertitudes !

Une deuxième réunion de négociation de l'accord télétravail s'est tenue le 10 février 2022 dernier entre syndicats et direction. Celle-ci a présenté la 2^{ème} partie de sa proposition, concernant principalement les moyens mis à disposition pour le télétravail.

Les discussions ont d'abord abordé le temps et la charge de travail. Si la direction rappelle à juste titre que la charge de travail doit être équivalente à un travail sur site, elle ne propose pour l'instant aucun moyen de contrôler le temps de travail ; pire elle inverse les normes en laissant la responsabilité au salarié de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

- ⇒ Nous appelons la direction à mettre en place des dispositifs électroniques pour permettre aux salarié·e·s que le souhaitent d'assurer leur **droit à la déconnexion**.

La première avancée concrète est que la direction propose de mettre à disposition un écran, un clavier, une souris et un casque à chaque télétravailleur. Cela permet selon nous de mettre fin à une partie de l'inégalité d'accès au télétravail, lorsque l'équipement d'un écran était à la charge du salarié·e. Nous pensons que c'est une avancée permettant d'exclure les problèmes de renouvellement de matériel et d'assurance.

- ⇒ Cependant nous avons réitéré notre demande que l'**équipement en télétravail soit identique au poste de travail sur site et adapté à la mission**. En effet, si des salariés pourraient ne pas avoir besoin d'écran déporté, certains métiers – déjà éligibles au télétravail – nécessitent d'avoir 2 écrans de taille conséquente.

La possibilité d'avoir du mobilier ergonomique mis à disposition est évoquée mais serait conditionnée à la prescription du médecin du travail.

- ⇒ Il nous semble aussi ici y avoir une inversion de causalité : le salarié devrait pouvoir bénéficier d'un environnement adapté **avant** d'avoir des problèmes de santé nécessitant un aménagement particulier.

Un mot sur la révision des collectifs de travail : la direction parle d'empiètement vie professionnelle / vie personnelle ; on est d'accord, mais nous considérons que cette problématique va au-delà du télétravail. La profonde transformation de nos outils a entraîné une intrication quasi constante de ces deux mondes, même sur site, et cela nécessiterait une réflexion globale sur nos modes de vies.

Enfin, la direction a souhaité nous partager son souhait d'évolution des aménagements des lieux de travail, et là tout a été dit et son contraire. La direction a voulu nous convaincre qu'il ne s'agissait pas là d'une promotion nationale du **Flex Office**, mais seulement de laisser la possibilité à d'autres salariés d'utiliser ponctuellement son bureau (Ce qui se fait déjà la plupart du temps naturellement pour accueillir des personnes) ... La direction s'est néanmoins contredite par la suite en affirmant vouloir « laisser à chaque salarié un bureau individuel », avant de se raviser en rappelant que cela serait du ressort de chaque site.

- ⇒ Nous affirmons pour notre part, que si la direction souhaite vraiment que l'entreprise conserve la primauté au travail sur site, il faut que ce travail sur site soit attractif et apporte une amélioration des conditions de travail (bureau, espace, bruit, etc). Le Flex-Office (ou ce qui lui ressemble) nous semble aller en sens inverse.
- ⇒ La place du ou de la salarié·e dans l'entreprise est un élément fondamental pour la **construction sociale** de chacun·e. Ces moments sont aussi ceux qui permettent un dialogue entre salarié·e·s et une prise de conscience de nos intérêts communs.

Une nouvelle réunion est programmée le 23 mars. Nous souhaitons donc rappeler ici notre revendication majeure :

- ⇒ **Le premier jour de télétravail doit être un droit pour tous les postes éligibles**, et ne saurait être soumis à l'approbation du manager. Nous affirmons aussi qu'**on ne saurait exclure le travail posté des métiers éligibles**. Enfin, nous considérons que l'accord devrait permettre une plus grande souplesse dans l'utilisation des jours attribués.

La direction siffle la fin des négos

La CGT n'est pas convaincue par les chiffres et le discours de la direction
Suite à une consultation en ligne des salarié-e-s, la CGT ne sera pas signataire des accords NAO 2022

CGT ST France 04/03/2022

La politique salariale cette année.

Budgets de 3,2% pour les OATAM et de 2,8% pour les I&C.

Une différenciation entre ces deux catégories qui se justifie, vraisemblablement, du fait que tous les I&C (hormis JG 9, 10 et 11) ont une prime variable (STI...).

En premier lieu, ce qui frappe c'est que la direction ignore totalement le contexte.

+25 % de chiffre d'affaires en 2021 (10,181 Md\$ -> 12,729 Md\$)

+80 % de bénéfices en 2021 (1,106 Md\$ -> 2 Md\$)

+3,6 % d'inflation en février 2022 sur un an, selon l'INSEE

La direction veut maîtriser la masse salariale.

En effet, les chiffres parlent d'eux-mêmes... Ci-dessous, l'évolution de la masse salariale brute :

Année :	2018	2019	2020
Masse Salariale Brute (€) :	568 425 854	567 258 788	558 923 481
Effectif mensuel moyen :	10 950	11 042	11 185

Source bilan social 2020

Pour la direction, trop augmenter les salaires serait un risque pour la pérennité de ST et des emplois, ce qui est totalement faux.

En effet, le budget de 3,2% pour les OATAM équivaut à 5,7 M€ et le budget de 2,8% pour les I&C équivaut à 12,4 M€, soit un total de 18,1 M€.

Pour rappel, en 2021, ST a dépensé 205 M\$ en dividendes et 485 M\$ en rachat d'actions.

Au total, la politique salariale 2022 pourrait être financée durant 38 ans avec ce que ST a dépensé pour les actionnaires en 2021 !

ST fait donc le choix de rémunérer le capital plutôt que le travail.

Contrairement à ce qu'affirme la direction, c'est dépenser des sommes exorbitantes pour les actionnaires qui pourrait mettre en difficulté l'entreprise si ses résultats étaient moins bons !

Ce que vont représenter les augmentations de salaire en moyenne.

	salarié-e au smic	administratifs	techniciens	agents de maîtrise	agents et opérateurs	ingénieurs et cadres
salaire moyen (€)	1 603	2 765	2 513	2 630	1 997	4 903
0% d'augmentation (€)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2,6% augmentation (€)	41,68	71,89	65,34	68,38	51,92	127,48
5,2% d'augmentation (€)	83,36	143,78	130,68	136,76	103,84	254,96

Source rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2020

Pour rappel, la CGT a porté lors des négociations : 150 € d'augmentation générale et 3% d'augmentation individuelle (budget total de 6,5%).

Pour rappel également, en 2021, 8% des OATAM et 13% des I&C n'ont pas été augmentés.

C'est une situation injuste alors que tous les salarié-e-s participent aux bons résultats de l'entreprise.

Cette année, la décision de la direction de ne pas augmenter certain-e-s d'entre nous est d'autant plus injuste et risque d'entraîner un appauvrissement, alors que le coût de la vie a fortement augmenté...

La **politique de rémunération de ST** s'inscrit dans la situation que nous dénonçons régulièrement. Elle est une **machine à inégalités** qui **s'accroissent au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie**. **Mobilisons-nous pour reprendre le contrôle de notre avenir à travers un partage de la valeur ajoutée juste et responsable en investissant avec ambition, aussi bien sur les salarié-e-s que sur les machines et sur la R&D, à hauteur des enjeux de demain.**