



NÉGOCIATIONS SALARIALES

Le 14 février 2023

UNE PREMIÈRE AVANCÉE QUI EN APPELLE D'AUTRES

Responsable et démocratique, la CGT, confortée par le vote de ses syndiqué-e-s, a signé l'accord relatif aux mesures salariales de février 2023 pour garantir les avancées obtenues par la négociation. Il s'agit d'une première étape, même si les mesures proposées sont, pour nous, très largement insuffisantes au regard de l'inflation et des résultats exceptionnels de ST Microelectronics.

L'accord prévoit, 2% d'Augmentation Générale du Salaire de Base au 1er avril 2023, pour TOUS les OATAMs, et 1,5% pour les TOUS les Ingénieurs & Cadres, avec la rétroactivité au 1er janvier 2023 de l'Augmentation Générale pour tou-te-s.

Pour la CGT, cette mesure d'Augmentation Générale est importante, certes imparfaite car la CGT l'aurait voulue en euros, mais très significative au regard du grand nombre de personnes en 2022 ayant eu zéro d'augmentation. Ainsi, plus de 414 OATAM sur 4750 OATAM, et surtout 1132 Ingénieurs & Cadres sur 6150, soit presque 20% des I&C gérés par la France, étaient 'sans augmentation' de salaire en 2022.

Ensuite, cet accord prévoit une mesure de **Performance Collective**, garantissant à tous les salariés OATAMs, sauf ceux placés sous *plan de retour à la performance*, de 1% supplémentaire.

Donc la grande majorité des OATAMs auront en réalité à minima 3% d'Augmentation Générale, et nous avons entendu combien certain-e-s en ont besoin. (Attention seul les 2% d'AG sont rétroactifs au 01/01/2023.)

Nous avons obtenu l'automaticité au 1^{er} septembre 2023 du versement de ce 1% de **Performance Collective** à tou-te-s les OATAMs éligibles à un *plan de retour à la performance* et à qui jamais aucun plan ne leur était proposé-e. Ainsi, dans tous les cas, dès lors que le *plan de retour à la performance* est acquis, le versement de ces 1% sera effectif le mois suivant.

Les budgets d'Augmentations Individuelles sont respectivement de 1,8% pour les OATAMs et de 2,5% pour les Ingénieurs & Cadres.

Un budget de « Politique RH », de 0,2% pour les OATAMs et de 0,1% pour les Ingénieurs & Cadres.

La Direction budgétise également 0,2% pour les Primes d'Ancienneté des OATAMs, la CGT précise qu'il s'agit là d'une obligation légale.

Enfin, les I&C ont une enveloppe de 0,9% pour un ajustement des « variables ».

Au regard de l'inflation galopante et face aux enjeux financiers pour les salarié-e-s, **la CGT a décidé d'apposer sa signature afin d'assurer une hausse du salaire de base pour tous, même si elle est bien consciente que le compte n'y est pas !** Chaque organisation syndicale représentative a pris ses responsabilités, la CGT assume les siennes : celles de ne pas prendre le risque de perdre les mesures si durement obtenues.



Sans un réel rapport de force, seuls quelques salarié-e-s bénéficieront d'avancements au choix -du management- au détriment des autres.



Il y a fort à parier que la politique salariales ST de 2023 soit aussi très largement insuffisante au regard de l'inflation prévue pour cette année. Sans un réel rapport de force, seuls quelques salarié-e-s bénéficieront d'avancements au choix -du management- au détriment des autres. Non seulement elle ne couvrira pas la perte du pouvoir de vivre, mais créera des inégalités entre les salarié-e-s.

Pour la CGT, qu'on soit Ingénieur, Cadre, Technicien, Administratif ou Opérateur, il n'est pas question que les mesures de politique salariale de ST ne permettent pas, à minima, à tou-te-s de maintenir leur niveau de vie !

A l'heure où le gouvernement entend réformer notre système de retraite, obtenir des hausses de salaire permettra de dégager des ressources supplémentaires pour le financer.



L'enrichissement des actionnaires se fait au détriment des systèmes de protection sociale en France et des salarié-e-s.

Salarié-e-s dont les qualifications et l'investissement ne sont pas reconnus.



Que faire alors ?

Demander ne suffira pas pour que notre entreprise, ST, accepte enfin de redistribuer aux salarié-e-s les fruits de leur travail. Rappelons que depuis des années la part des salaires dans la valeur ajoutée (c'est-à-dire la richesse créée par notre travail) ne cesse de chuter. L'enrichissement des actionnaires se fait au détriment des systèmes de protection sociale en France et des salarié-e-s, dont les qualifications et l'investissement ne sont pas reconnus. L'investissement industriel que nous soutenons ne peut se faire sans un investissement social sur les salariés qui sont la force de notre entreprise.

Si grâce à la négociation, la CGT a d'ores et déjà permis d'obtenir un budget d'augmentation de 5% sur 1 an. Mais il va falloir élever le rapport de force, c'est-à-dire se mobiliser et se faire entendre massivement, si nous souhaitons un véritable changement.

Impliquons-nous pour gagner une juste reconnaissance de notre travail.

La CGT France invite toutes celles et ceux qui ne sont pas satisfait-e-s, -par cette politique sociale ST au rabais-, à la rejoindre.



*Ingénieur-e-s, Cadres, Administratif-ve-s, Technicien-ne-s, Opérateur-ric-e-s
Impliqué-e-s, Concerné-e-s, Altruiste-s, Tous engagé-e-s, Offensifs-ves*

<https://stmicro.reference-syndicale.fr/>



En 2023 : REJOIGNEZ-NOUS !



Un syndicat, ça sert à quoi ?

Quel intérêt ?

Les syndicats assurent la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise.

1. Le syndicat m'informe sur le droit du travail.
2. Le syndicat m'apprend à défendre mes droits.
3. En cas de difficulté au travail, le syndicat est l'un des premiers interlocuteurs vers qui je peux me tourner et trouver des réponses.
4. Quand on entre dans le monde du travail, on ne sait pas forcément comment aborder et négocier son recrutement, son contrat, son salaire, ses conditions de travail, ses relations professionnelles. En échangeant avec des personnes syndiqué.es, on peut aborder ces sujets librement et trouver des repères utiles.
5. L'image du syndicalisme réveille souvent des préjugés parfois difficiles à assumer. Il faut savoir que :
 - Toute discrimination pour activité syndicale est interdite par la loi.
 - Toutes et tous les salarié.es ont le droit à 12 jours de formation syndicale par an.
 - On peut se syndiquer confidentiellement, sans que les collègues ou le boss ne le sachent.
 - On peut jouer le rôle de lanceur.euse d'alerte via son syndicat en toute confidentialité.

[Je me syndique c'est par ici](#)

ou par là :



Santé au travail : Responsabilité de l'employeur ou responsabilité du salarié ?

Force est de constater que ces derniers mois, notre santé au travail est une préoccupation constante de ST France :

- On a commencé par recevoir des mails pour apprendre à gérer notre stress,
- On a enchainé sur des mails et des ateliers pour nous apprendre à manger,
- On continue sur les temps de pause, la cohérence cardiaque, la vision (reposer les yeux des écrans en visioconférence, il fallait oser...)
- Puis en dernière intention une formation pour « trouver son équilibre entre santé et efficacité au travail »

La première impression pourrait être positive (c'est utile, tous les conseils sont bons à prendre, on vieillit, il faut être attentif à sa santé, après tant de mois où la santé a été notre première préoccupation et où prendre soin de toi était devenu une norme de société). On est habitué à tous ces conseils infantilisants.

Mais vraiment, dans une société capitaliste où c'est la force de travail qui est exploitée pour produire des richesses, est-ce que ce sont vraiment des conseils gratuits qui nous sont dispensés ? Et si c'était plus une injonction de plus, une obligation à être toujours en forme et productif.

Certes le comique de répétition est un ressort connu de la farce mais bon là ça commence à nous énerver et ce n'est pas bon pour la santé !

Les CHSCT ont disparu et avec eux nous avons perdu beaucoup de moyens pour être vigilants sur les devoirs de l'employeur pourtant c'est toujours à lui d'assurer la sécurité au travail et de préserver notre santé.

Dans tous ces messages ciblés, il n'y a pas de remise en cause du travail lui-même, du stress qu'il peut générer du fait de sa mauvaise organisation, de contraintes de temps ou de matériels trop importantes, ni de remises en cause des conditions de travail (écrans trop vieux, espaces de bureau de plus en plus étriqués, bruit, port de charge, travail répétitif, injonctions contradictoires).

Il n'y a que l'adaptabilité de l'employé qui est mise en avant et sa capacité à rester productif. ST cherche-t-il à se dédouaner, à fuir ses responsabilités en nous culpabilisant d'être vieux, malades, courbaturés avec des kilos en trop ? Sommes-nous trop humains ?

MOBILISONS-NOUS, NOMBREUSES ET NOMBREUX !

Pour NOS RETRAITES :

-Meeting Départemental UD-CGT 38 : « Une autre réforme est possible ! », avec les économistes Catherine PERRET et Annie JOLIVET.

Le 28 FEVRIER 2023, à Grenoble, 18h Halle Clemenceau.

-PAR LA GREVE ET LA MANIFESTATION, le 07 MARS 2023,

À GRENOBLE

10H GARE / AV. ALSACE LORRAINE

Pour le site de ST Grenoble

Appel à la grève pour les salariés de ST du lundi 06 mars 20h30 au mercredi 08 mars 5h00.

En grève pour l'égalité dans tous les lieux de travail :

8 MARS 2023

À Grenoble : départ de la manifestation à 15h40 depuis le CHU couple-enfant, La Tronche.