



Le 15 février 2024

Pourquoi la direction lors des négociations de salaires 2024 est revenue nous servir un plat réchauffé sur la "prime RTT de 4%" des Cadres ?

Nous rappelons ici que lors de la révision de l'accord "d'Aménagement d'Organisation et de Réduction du Temps de Travail (AORTT)", devenu à l'été 2023 un accord "d'Aménagement et d'Organisation du Temps de Travail (AOTT)", ST avait déjà essayé cette manipulation. Mais devant notre résistance commune CGT et salarié-e-s, la direction avait renoncé.

La volonté affichée de la direction est de réintégrer cette prime dans le salaire de tous les Ingénieurs et Cadres.

Tous ? Non, les nouveaux embauchés en seraient privés, « *pas folle la guêpe* » !

Mais pour tous les autres ? Oui.

Où est le problème alors ? Plus de possibilité de choix entre convertir cette prime en congés (environ 10 jours/an sur CETC ou CETR) ou l'obtenir en argent.

Et hop, une première régression.

Mais on pourra racheter des jours dans le cadre des CET ? Et bien oui mais seulement dans la limite du 1/12^{ème} de la rémunération prévue dans l'accord CET. Aujourd'hui les salarié-e-s peuvent à la fois placer 1/12^{ème} de rémunération et placer en plus, à leur guise, leur "prime RTT de 4%".

Et hop, une nouvelle régression.

Pourquoi ST insiste tant ? Ne nous faisons pas berner. Une fois réintégrée cette prime sera absorbée par les prochaines augmentations de salaire aux rabais de ST.

La cerise sur le gâteau pour ST !



Conserver ce droit, cette liberté de choix, est la position que la CGT continuera de porter.

Nous ne braderons pas nos droits, ni notre statut social au nom d'une pseudo simplification des processus ST.

Il faut cesser de discuter avec la direction de ce type de sujets, direction qui ne cesse de diminuer nos droits et nos libertés.

Soyons sur nos gardes, la direction va très vite revenir sur le sujet. Avec la CGT nous vous proposons d'obtenir ensemble l'amélioration de nos salaires et de nos conditions de travail, pas de les brader contre des contreparties éphémères.

La démarche de la CGT : Proposer, Agir et Négocier.



Pour plus d'actualités, le site internet de la CGT ST France : <https://stmicro.reference-syndicale.fr/>

Clap de fin sur les NAO-2024 : Pas de chantage à la signature, mais pas de négociation non plus...

Première analyse de la délégation CGT lors de ces NAO-2024

Les chiffres du budget affichés par la direction, **inférieur de 1,8% par rapport à l'inflation***, ne correspondent pas aux augmentations que tous les salarié-e-s obtiendront. L'enveloppe est largement insuffisante. **Aucune augmentation générale quelle que soit la catégorie.**

Les propositions finales de la direction pour les Ingénieurs & Cadres (I&C) :

Aucune mesure ne permet de corriger ce qui a été relevé lors du bilan de la politique salariale précédente qui montre que 911 personnes, soit environ **15% des I&C, n'ont pas eu d'Augmentation Individuelle**. Ce chiffre comprend 104 personnes notés "Opportunity-to-Improve" (OTI), mais pas seulement, également 286 salariés "Solid Performer" (SP), 4 "Keys Contributor" (KC), 215 "New-in-the-Job" (NIJ) et 302 "Not Applicable" (NA).

Les propositions finales de la direction pour les OATAMs :

Pour les salariés notés OTI, la suppression de l'acquisition d'une augmentation dès la réalisation d'un Plan de Retour à la Performance (PRP) est un recul inacceptable. La mise d'un plancher à 2% en cas d'augmentation individuelle, donc pour tous les salariés non OTI, n'est pas suffisante. De plus, une somme en Euros à la place d'un pourcentage, aurait permis de stopper l'accroissement des écarts de salaires en Euros, que l'on observe un peu plus chaque année.

La direction s'engage afin que tous les OATAMs bénéficient d'une prime collective dès janvier 2025, la CGT revendique ce point depuis des années en vain, cette anomalie représentait un point de rupture d'égalité entre les OATAMs.

Les propositions de la direction :

Correspondent-elles aux moyens de ST ?

Non, l'entreprise a la capacité de faire bien mieux, tant au niveau de sa situation financière actuelle, qu'au perspective de résultats des prochaines années.

Annoncent-elles un budget suffisant ?

Non, ST nous présente chaque année un budget qui serait au niveau de l'inflation, mais la majorité des salariés constate qu'ils perdent du pouvoir d'achat. De plus, ces budgets, proches de l'inflation, ne permettent donc pas de valoriser l'expérience des salariés.

Répondent-elles aux besoins des bas salaires ?

Non, aucun effort sérieux n'est fait pour les bas salaires, dont une partie est encore au niveau du SMIC, une honte ! Le fait de couper en deux les budgets des OATAM et des I&C aggrave le problème. Il faut faire stopper l'accroissement de l'écart en euros des rémunérations entre catégories.

Réduisent-elles les inégalités de répartition des richesses à ST ?

Non, bien au contraire, alors qu'aucun effort n'est fait pour les salaires, les revenus de la couche dirigeante de l'entreprise explosent, notamment via la distribution d'actions gratuites réparties de façon opaque et inégalitaires.

* Inflation basée sur Indice : Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH)

Permettent-elles de rattraper les retards salariaux et de carrière des femmes ?

Pour nous :

Qu'ont à gagner les salarié-e-s avec le discours individualiste de la direction ?

Rien. Ce discours en partie trompeur aboutit à ce que l'entreprise distribue finalement moins d'argent.

Il divise les salarié-e-s, génère du stress, permet un contrôle sur les individus, empêche l'émancipation vis à vis du management et ne reconnaît pas le travail collectif.

Pouvait-on faire autrement ?

Oui, la CGT l'a montré au travers de sa proposition d'une répartition égalitaire de 7% de la masse salariale permettant l'attribution

Non, ST a les moyens de gommer les inégalités existantes immédiatement. Le budget de 0,2% uniquement proposé chez les I&C est bien trop faible.

d'une augmentation générale d'environ 300€ brut par mois.

Même la proposition de la direction d'un budget de 4% de la masse salariale, distribué de façon égalitaire, aurait assuré plus de 150€ à chaque salarié-e.

Avec un complément de budget on pouvait satisfaire les autres composantes d'une politique salariale correcte.

La proposition CGT est-elle plus avantageuse ?

Oui, car elle assure à tous les salariés d'avoir une augmentation de salaire. De plus, elle permet à la majorité des salarié-e-s d'avoir une augmentation plus forte que ce que propose la direction.

Et maintenant ?

La délégation CGT présente en négociation préconise de ne pas signer la politique salariale proposée par ST.

Et vous, êtes-vous satisfait des propositions de la direction ?

Une nouvelle consultation, Merci de vous positionner ici :

<https://forms.gle/psZ2d2uZz3jy7xnQ9>



Enfin, poursuivons la discussion sur les décalages entre nos besoins et les choix de l'entreprise.

Construisons une vraie mobilisation pour un rattrapage du retard social chez ST, pour une autre redistribution des richesses, pour le paiement à sa juste valeur du travail réalisé et une vraie reconnaissance de l'expérience professionnelle.

Exigeons notre dû !

La CGT est le seul syndicat qui a proposé des alternatives au projet de la direction sans vaciller. Ces alternatives allaient dans l'intérêt de tous les salarié-e-s, et prenaient en compte vos retours et revendications.

Nous remercions tous nos syndiqué-e-s et salarié-e-s qui ont collectivement pesé sur la construction de nos revendications et donc sur la négociation de cette année.

2024, et si je me syndiquai à la CGT ST Grenoble ?

Être informé.e, c'est mieux comprendre ST et le monde qui nous entoure: la CGT ST Microelectronics écrit très régulièrement à ses syndiqué.es, au moyen de ses publications diverses ou par mail.

Cela permet à ses adhérent.e.s de mieux s'insérer dans la vie des services, notamment par l'accès privilégié à des informations sur le fonctionnement global de notre direction. Être syndiqué.e, c'est aussi être informé.e au jour le jour de ce qui se passe dans les autres services ou sites et de se sentir, de fait, plus impliqué.e dans le fonctionnement de notre entreprise. La presse CGT

informe aussi sur l'actualité des autres secteurs professionnels.

Contrairement à d'autres, la CGT est confédérée, c'est-à-dire qu'elle est représentée à tous les niveaux du monde du travail. Cela permet aussi de rencontrer dans le cadre interprofessionnel des salarié.e.s des autres secteurs, public ou privé, et d'avoir une ouverture d'esprit sur la diversité du monde du travail.



Depuis plusieurs années, la CGT ST Microelectronics organise des formations pour ses adhérent.e.s.

Enfin, via notre site internet CGT ST Grenoble :

<https://stmicrogrenoble.reference-syndicale.fr/> ,

mais également via le site CGT ST France :

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

qui sont régulièrement mis à jour, vous pouvez, à tout moment et de n'importe où, accéder aux informations publiées par la CGT de ST Microelectronics.

Pour vous informer, vous disposez aussi régulièrement de nos bulletins d'information distribués à l'ensemble des salarié.es à l'entrée du site ou à la cantine.

S'investir ou pas, à chacun.e selon ses envies : à la CGT ST Microelectronics, chacun s'investit comme il le souhaite.

Un.e adhérent.e CGT ST Microelectronics est informé.e, consulté.e et si nécessaire défendu.e.

Il ou elle peut également choisir d'être formé.e sur les divers sujets dont s'occupe l'organisation syndicale (la formation syndicale est un droit fixé par le code du travail).

Il ou elle peut rester simple adhérent.e ou s'investir plus amplement dans les instances du syndicat et faire le choix de présenter sa candidature aux élections professionnelles pour représenter les collègues dans les instances réglementaires du Comité Social et Economique(CSE).

Je me syndique c'est par ici ou par-là :

