



ST Grenoble 24 mai 2019

Notre travail « reconnu » par des primes ?

La bonne blague !

C'est le salaire qui compte !

C'est lui qui doit augmenter !

**Disons-le à ST en
ASSEMBLEE Mardi 28 à 12H30**

Cette année la direction innove en convoquant deux séances de négociations distinctes, le 27 mai pour les OATAM et le 28 pour les Ingénieurs et Cadres.

Cette accentuation de la division du personnel est néfaste. Nous avons besoin de plus de liens, de plus de continuité entre catégories.

Les plus bas salaires sont mis à part. Quant aux Ingénieurs et Cadres il s'agit pour la direction de mettre en œuvre le remplacement, « sauf exception », des hausses de salaire par des primes.

Cette politique a vocation à s'étendre à tous, si nous ne réagissons pas. Elle est très dangereuse.

- Elle est déjà présente chez les postés chez qui les primes masquent les bas salaires,
- Elle laisse sur le carreau celles et ceux qui ne touchent pas de prime, et dont le travail est méprisé,
- Elle vise bien sûr à économiser sur le dos des salariés comme le montrent les calculs bientôt affichés sur nos tableaux,
- Elle aggrave la situation précédente, où le « mérite » avait remplacé les augmentations générales,
- Elle accentue « l'usine à gaz » que constituent nos rémunérations, objectif recherché par la direction pour que nous perdions tout repère,
- N'oublions pas qu'en parallèle, le patronat de la métallurgie se bat pour faire sauter les protections qui demeurent dans les conventions collectives, comme la reconnaissance des diplômes ou l'évolution des coefficients à l'ancienneté, dans certains cas.

Opposons-nous à cette division, à cette volonté de substituer les augmentations de salaire par des primes.

Défendons tous les éléments de notre statut social (CE, mutuelle, cotisations sociales produisant du salaire différé en cas de maladie ou pour la retraite...).

Ce statut social s'oppose à la « rémunération globale », un concept inventé par les employeurs pour les conduire à choisir entre divers éléments de leur rémunération, à budget égal. Comme le montre le tableau au verso, le Staff applique l'inverse car pour ses membres tout augmente.

Revendiquons d'abord une forte augmentation générale. Dans notre enquête les avis ne sont pas identiques sur ce point. Les arguments de la CGT sont les suivants : rattraper l'inflation, se situer au-dessus des minimas sociaux qui augmentent, rétribuer le travail collectif. La somme de 150€ que nous avançons permet à la fois de donner un coup de pouce aux bas salaires et d'assurer une somme correcte à tous.

Demandons un budget spécifique pour rattraper les carrières et salaires des femmes car rien n'avance vraiment sur ce sujet à ST.

La Rémunération globale « façon » Staff
Tout augmente : salaire, bonus, autres...
L'inverse de ce que la direction demande aux salariés

	2016	2017	2018
Coût total staff	21,7 Millions \$	31,5 Millions \$	47,5 Millions \$
Effectif du staff	19	20	22
Revenu moyen	1,14 Million\$	1,57 Million\$	2,16 Millions\$
%hausse		+38%	+38%
Dont salaire moyen	742 000\$	865 000\$	945 000\$
Hausse moyenne salaire		+ 16%	+ 9%
Dont moyenne « autres » éléments	430 000 \$	700 000 \$	1 210 000 \$
Hausse moyenne autres éléments		+63%	+73%

Coûtons-nous trop cher ?

C'est la thèse de la direction. Vous vous rendez compte : 1 Milliard de coûts salariaux en France ! Tout d'abord il s'agit de 1 Milliard \$. Et puis est-ce si « scandaleux » ? Les activités des divisions et usines basées en France représentent un peu plus de la moitié des 9,7 Milliards de Chiffre d'Affaires de ST. Donc les coûts salariaux représentent environ 20% du chiffre d'affaires généré. **Pas anormal dans notre profession, où il y a beaucoup de R&D et pour ST qui conserve heureusement des usines.** INFINEON a une structure voisine. Les coûts salariaux ingénieurs y sont d'ailleurs voisins... tandis que ceux des ouvriers sont 30% supérieurs ! **Pour innover dans les nouvelles technologies, il faut bien payer des salariés qualifiés !**

PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE NOTRE **ENQUÊTE SALAIRE**

346 réponses concernent le site de Grenoble... 18 % du site et 22 % de femmes. Parmi les répondants :

1,5% des hommes et **35,5% des femmes sont à temps partiel** (très majoritairement 80-90%)

50 % de quarantennaires, 25 % de cinquantennaires, 20 % de trentennaires, 2 % de plus de 60 ans... Où sont les moins de 30 ans (seulement 4% des réponses, où sont les fameuses embauches ?) ?????

12% des personnes se sont retrouvées sous les minima conventionnels depuis 3 ans

¾ des personnes n'ont pas changé de coefficient (OATAM) ou de JG (i&C) depuis 3 ans. 40% des personnes disent ne pas avoir changé de coefficient ou de JG depuis plus de 10 ans... dont 10 % depuis plus de 15 ans...

70 % des personnes souhaitent privilégier une augmentation générale (voire n'avoir qu'une augmentation générale)

66% des personnes souhaitent une augmentation de 150€, et 28% souhaitent 110 €...

97,5% des I&C de JG>13 souhaitent une augmentation de salaire en plus de la part variable...