

On n'est pas tous à la même enseigne

C'est bizarre comme la direction devient généreuse lorsqu'elle discute de ses propres rémunérations... Parce que lorsqu'il s'agit des rémunérations des dirigeants de ST, il n'y a plus de limite...

Inégalités : de quoi parle-t-on ?

Petit à petit, la direction supprime de tous ses documents (communication, accords...) le terme égalité et en le remplace par équité. **L'égalité nécessite des règles claires, partagées par tous. L'équité induit un jugement et une individualisation des salaires...** ce que souhaite la direction, car cela lui permet :

- De **chouchouter** ceux qu'elles souhaitent garder,
- De **pousser dehors** ceux qu'elle démoralise,
- De **faire stagner, voire diminuer la masse salariale**.



Nos dirigeants sont exceptionnels

Les dirigeants de ST ne sont pas limités par la politique salariale. **Avoir une augmentation de rémunération à 2 chiffres** (avant la virgule) ne les étouffent pas : ils sont tellement brillants...

Petit rappel : CEO +127 % de rémunération entre 2016 et 2017 (3777 k\$ rémunération + avantages)
+30 % pour la garde rapprochée du CEO...

Et en 2018 ? Nos deux CEO se sont partagés 9 millions d'€... Ça laisse rêver sur la notion de partage et de reconnaissance...

Même, nous à la CGT nous n'osons pas de telles revendications...

Inégalité femmes/hommes

Chut ! Il ne faut pas en parler car ce sont des élucubrations de femmes qui n'ont pas compris que si elles sont moins bien payées, c'est qu'elles le méritent : forcément, les objectifs sont SMART et ST est champion dans la lutte contre les inégalités professionnelles...



Ceux qui l'ont et ceux qui ne l'ont pas : la part variable

C'est la dernière en date : **qui dit part variable, dit 0 augmentation de salaire** (sauf s'il y a promotion ou augmentation du périmètre du poste...

A vos double-décimètre...). Alors le débat est ouvert : est-ce qu'il vaut mieux une augmentation de salaire pérenne ou une prime aléatoire ?

Et toutes les autres...

Comme les **distributions d'actions d'une opacité totale, les primes projets qui passent sous le nez des OATAM, les changements de JG ou de coefficients** (bientôt mesurés avec les mêmes dosages que l'homéopathie...), **les primes collectives (production) qui échappent à certains OATAM** parce qu'ils ne sont pas dans le bon service, **l'impact des notations tributaires de la fameuse gaussienne qui n'existe pas...**

A vous de compléter la liste : il y a sûrement des oublis...

En conclusion

En développant l'individualisation à outrance, la direction développe les inégalités, avec le sentiment de frustration qui va avec pour tous ceux qui savent qu'ils ne seront jamais parmi les « winners », avec l'impression que ce sont toujours les mêmes qui participent au festin pendant que la majorité regarde.