



20/03/2012

AUGMENTEZ LES SALAIRES, BAISSÉZ LES DIVIDENDES ! UNITE ST&STE !

REMUNERATION DE M.BOZOTTI

2010: 1 698 082 €

2011: 2 933 029 €

+ 73 % !!

Dans les rencontres avec les syndicats pour les « Négociations Annuelles Obligatoires » commencées fin février, la direction essaie de « noyer » la question des salaires sous une foule de sujets (risques psycho -sociaux, séniors...) certes importants, mais qui se traitent en cours d'année. Elle veut aussi, bien qu'elle ait elle-même confirmée l'Unité Economique et Sociale ST&STE fin 2011, maintenir une division entre les politiques salariales de ces deux entités. Sous la pression syndicale, elle a tenu le 13/3 une réunion commune ST&STE, mais pour traiter des sujets non-salariaux. Concernant les salaires, elle maintient deux réunions distinctes, le 20/3 pour ST et le 21/3 pour STE.

Le 13/3 la CGT a fait en début de séance la déclaration suivante (extraits):

« La CGT condamne les manœuvres de la direction visant à vider de son contenu l'Unité Economique et Sociale qu'elle vient pourtant de confirmer par accord unanime signé en décembre 2011. Concernant la réunion de ce jour nous considérons qu'il s'agit de facto d'une réunion de l'UES, les deux DRH étant présentes ensemble. Pour la suite des discussions, la CGT demande le maintien de ce cadre commun ST&STE et la suppression des réunions séparées »

Concernant la partie salariale, au centre des attentes des salariés, la Cgt demande une politique commune ST&STE avec notamment les points suivants :

- **Augmentation générale pour tous de 150€ Cette mesure est pour nous prioritaire. Elle est à compléter par un budget suffisant pour les promotions.**
- **Budgets nécessaires pour en finir réellement avec le retard des femmes en matière de salaires et de carrières**
- **Respect des minis conventionnels et construction d'une grille de salaire ST&STE, meilleure que les conventions collectives, pour toutes les catégories (opérateurs, ATAM, I&C)**
- **Compensation des pertes pour les salariés ayant subi du chômage partiel**

Au vu des sommes considérables versées en dividendes, la CGT considère que ST&STE a les moyens nécessaires pour reconnaître le travail de ses salariés.

Leçon ...Le DRH de ST, M. Denjean, nous a accusés « d'agiter » les salariés sur les questions salariales et sur le problème de l'unité ST&STE alors que nous devrions plutôt, selon lui, travailler avec la direction au maintien de l'emploi à STE... Mais c'est la direction (cf. : propos récents de M.Lamouche) qui menace l'emploi ! Une direction qui a refusé d'écouter les salariés et leurs représentants, qui, il y a un an et demi déjà, avaient lancé un droit d'alerte pointant les défauts de la stratégie de STE. Nous n'avons donc aucune leçon à recevoir des dirigeants responsables de nos difficultés ! M. Lamouche n'est pas un homme « neuf » « découvrant » soudain la situation de STE : de 2006 à 2010, il touchait environ 80 000 € par an en tant que membre du Conseil de Surveillance de ST ... pour justement, en principe, contrôler la stratégie du groupe !!

Oublis...Les deux DRH se sont longuement étendus sur les pertes de ST Ericsson... MAIS le DRH de ST a « oublié » de rappeler les 650 Millions de bénéfices de ST, malgré ces pertes de STE... Oubliés aussi les 360 Millions versés aux actionnaires. Trous de mémoire sans doute ?

Tassement ...Les chiffres présentés montrent que nos salaires sont de plus en plus proches des minimums conventionnels, au point qu'il faille régulièrement réajuster des personnes (56 ingénieurs et 24 ATAM seraient de nouveau dans ce cas). Pour la direction, « ceci est normal, car le SMIC et les minis conventionnels ont beaucoup augmenté ces dernières années »... « La grille que vous demandez, vous l'avez, ce sont les minimums conventionnels » dit M.Denjean. Et bien non ! On en veut une meilleure, car ST&STE n'est pas une PME ! Elle a les moyens de faire mieux.

Egalité Cela bouge un petit peu, grâce à l'action syndicale : 41 femmes ingénieurs ont été réajustées à STE (23 à Grenoble) et 119 à ST (16 à Grenoble). Ceci représente 0,1% de la masse salariale. Une goutte d'eau... L'essentiel du travail reste à faire pour supprimer le retard salarial et de carrière des femmes.

LUTTES

Dans le groupe Renault automobile, le 6 mars avec la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et Sud, **4 500 salariés** étaient dans l'action. Dans le groupe Safran, le 8 mars avec la CGT, la CGC, la CFTC, la CFDT et FO, **7 500 salariés** étaient dans l'action « salaires ». Dans le groupe Alcatel, le 11 mars avec la CGT, la CFDT et la CGC, **1 200 salariés** venus de tous les sites défilaient devant le siège du groupe pour les salaires.

AUGMENTATIONS GENERALES ET INDIVIDUELLES

Dans beaucoup d'entreprises, les non-cadres ont des augmentations générales. Pour les cadres, les directions sont plus coriaces et veulent de l'individuel pur. Cependant dans un certain nombre de cas, les cadres arrivent à obtenir une augmentation générale, même si elle représente un plus faible pourcentage que pour les opérateurs et ATAM. C'est un point très important à reconquérir à ST&STE, car aujourd'hui, le « tout-individuel » tire l'ensemble des salaires vers le bas, la plupart des salariés se contentant par leur soi-disant « mérite » ... d'obtenir la compensation de l'inflation !

TOUT A AUGMENTE EN 2011 ! IL FAUT UNE AUGMENTATION GENERALE POUR TOUS POUR REMETTRE LES PENDULES A L'HEURE !

| | | | | | |
|----------|----------|------------|----------|-----------------|----------|
| Le Pain | = + 7% | Oeufs | = + 3,2% | Péages | = + 7,8% |
| Pâtes | = + 17% | Gaz | = + 20% | Forfait hôpital | = + 26% |
| Légumes | = + 11% | Essence | = + 20% | Volailles | = + 9% |
| Poissons | = + 3,9% | Fuel | = + 21% | Boissons | = + 3,7% |
| Viandes | = + 4,1% | Assurances | = + 5,6% | Café | = + 10% |

Cost of life.augmented

L'indice INSEE moyen pour les produits de grande consommation traduit une inflation de **+ 3,7% sur 1 an**. L'indice global atteint lui 2,5% (décembre 2011 /décembre 2010)
De plus, l'impôt va augmenter cette année, les tranches n'ayant pas été réévaluées de l'inflation.

SALAIRES / QUALIFICATION / EVALUATION / RECONNAISSANCE ...

Contrairement à ce que disent les directions, le **salaires** n'est pas un coût, ni une récompense, mais un dû. Le salarié est le créateur de richesses dans l'entreprise. Le salaire est le paiement de la qualification pour un temps de travail donné donc **les augmentations doivent conduire à ce que pour 100 % des gens, l'inflation doit au minimum être compensée.**

La **qualification** est celle que l'on a en arrivant dans l'entreprise avec un diplôme ou un niveau d'études et celle que l'on obtient avec l'expérience et qui doit être payée. C'est aussi l'ensemble des capacités, des savoir-faire, que nous possédons et que nous pouvons utiliser à un moment donné.

Notre rémunération devient arbitraire quand elle est individualisée et déconnectée de la qualification.

La quasi-généralisation des augmentations individuelles est la cause majeure du tassement des grilles actuelles. Ceci englobe les parts et primes variables, les objectifs individuels, l'intéressement, la participation. Le mérite masque souvent l'arbitraire, malgré son apparente « objectivité ». Les primes sont aléatoires et dépendent des choix de gestion de l'employeur. Elles masquent souvent la faiblesse des salaires de base et de leur évolution.

Faute de fondements scientifiques rigoureux, l'**évaluation** contient une part d'arbitraire. Le salarié est donc tributaire d'une évaluation subjective de la hiérarchie et des « correctifs » décidés par la direction.

La **reconnaissance** est une exigence légitime. Elle n'implique pas l'individualisme mais des règles collectives dans lesquelles chacun se retrouve. C'est le sens des grilles de classifications, des coefficients et des garanties de carrière définies dans les conventions collectives. Elles sont indispensables pour sortir du paiement au poste, qui est une non-reconnaissance de la nos qualifications.