



LE SALAIRE C'EST LA BASE

Que ressort-il des réunions du 27 et 28 mai ?

- Une ignorance de l'urgence sociale à augmenter fortement les bas et moyens salaires, et une diminution du budget OATAM par rapport à l'an passé.
- Un report suspect - car sans réelle justification - de la date d'augmentation des I&C.
- Un discours très hostile au salaire et à son augmentation, mené d'abord au nom de la « rémunération variable ».
- Une opposition aux augmentations générales et une volonté d'individualiser à l'extrême
- Une forte volonté de développer la rémunération variable (primes, actions gratuites) au détriment du salaire, chez les I&C pour commencer.

La CGT appelle les salariés à agir pour les objectifs suivants :

- **C'est le salaire qui compte, c'est lui qui doit augmenter !, la rémunération variable est un leurre.**
- **Pour que le reste ait un sens, il faut commencer par payer le travail collectif ; il faut une augmentation générale forte, permettant de répondre à l'urgence sociale.**
- **Il n'y a pas que le salaire : il y a tout le reste (retraite, maladie, mutuelle, CE...), c'est notre statut social, conquis par les luttes, qui s'ajoute au salaire, et qu'il faut développer.**
- **Pour l'unité de tous les salariés : contre le report des augmentations I&C.**

La dernière réunion est le 6 juin.

**Faisons entendre partout
notre voix !**

Rdv jeudi 6 juin 2019

**Nous vous ferons un point sur les débats en cours
avec la Direction.**

Entendu en réunion de nég

« Le but est que les salariés comprennent que tout ne peut être réglé par l'augmentation de salaire. »

« On engage les managers à différencier. »

« L'évolution annuelle du salaire n'est pas un dû, elle ne dépend pas de l'inflation. »

« Toutes les entreprises ne distribuent pas une augmentation à tous les salariés »

« La reconnaissance annuelle est différente de ce qui est pérenne. »

Fausse naïveté

Mais pourquoi donc la direction parle tant soudain de rémunération globale ? Serait-ce pour nous faire prendre conscience de « tout ce que nous avons » et calmer notre appétit de salaire ? Nous « envoyer la facture » comme l'a dit un élu CFE-CGC ?

Pas du tout !, nous dit la direction : « Il s'agit simplement de redonner de la valeur à des choses qui existent – CE, mutuelle, etc. et que les salariés auraient oubliées »...**Hum !**

Souvenir, bon ou mauvais ?

Le DRH France a un mauvais souvenir de 2012 où nous avons obtenu suite à une grève 70€ pour tous les OATAM.

Pourquoi ? Parce qu'il n'y avait pas eu alors de promotion et mérite.

Ce qu'il oublie, c'est que nous avons accepté cela **contraint et forcé** pour sortir de la grève. Mais la plupart des OATAM gardent de ces 70€ le souvenir de la plus forte augmentation qu'ils aient jamais eue...

6666€ de hausse mensuelle

En 2018, les membres du staff ont vu leurs salaires (que les salaires) augmenter de 9%. Ce qui représente une hausse de 6666 € de leur salaire mensuel. **On vous laisse comparer avec le maigre budget prévu pour vous !** Rappelons que les autres éléments (bonus etc.) avaient bondi de 73%.

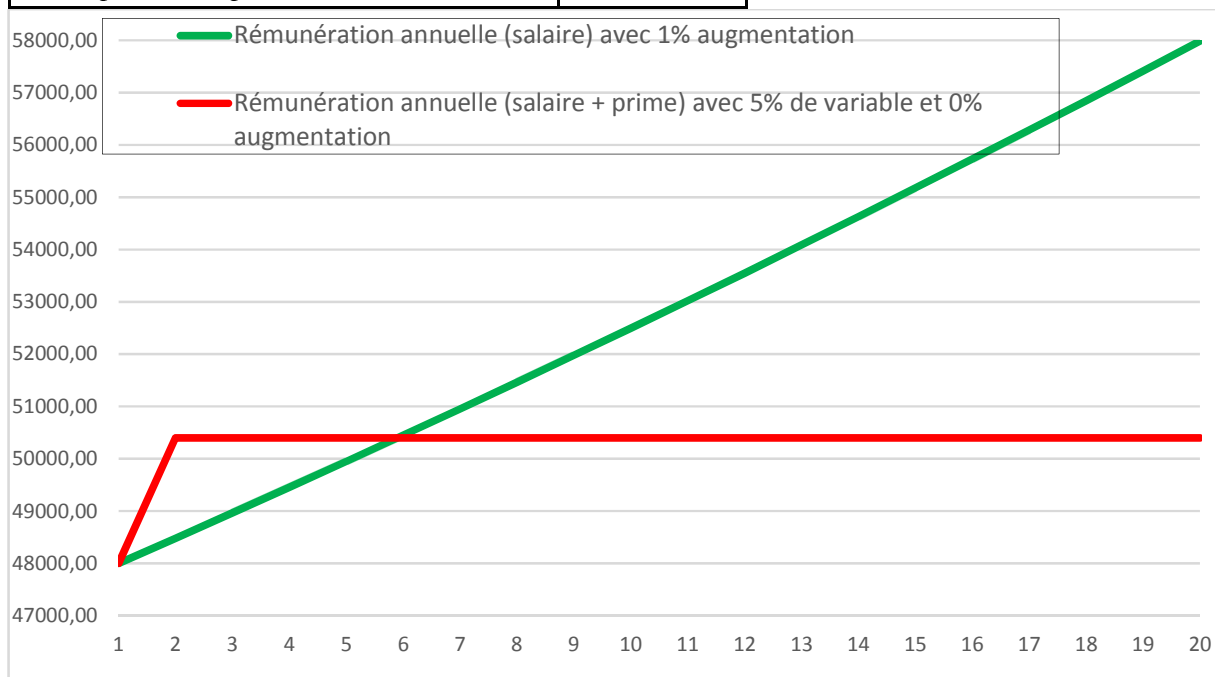
Exemples d'évolution du salaire sur 20 ans avec la politique de rémunération variable :

Hypothèse : Pour un I&C avec une carrière complète, le taux de remplacement pour la retraite est généralement autour de 60 %. C'est ce pourcentage que nous avons utilisé pour estimer la perte à la retraite entre Primes (60% du salaire mensuel primes incluses) et augmentation (60% du salaire qui a augmenté pendant 20 ans).

Exemple 1 : 1% d'augmentation de salaire (en moyenne) tous les ans VS 5% de prime variable (VIP, PVIP...) et 0% d'augmentation de salaire tous les ans.

Salaire de base à T0 : 48K€ annuel brut (4000€/mois).

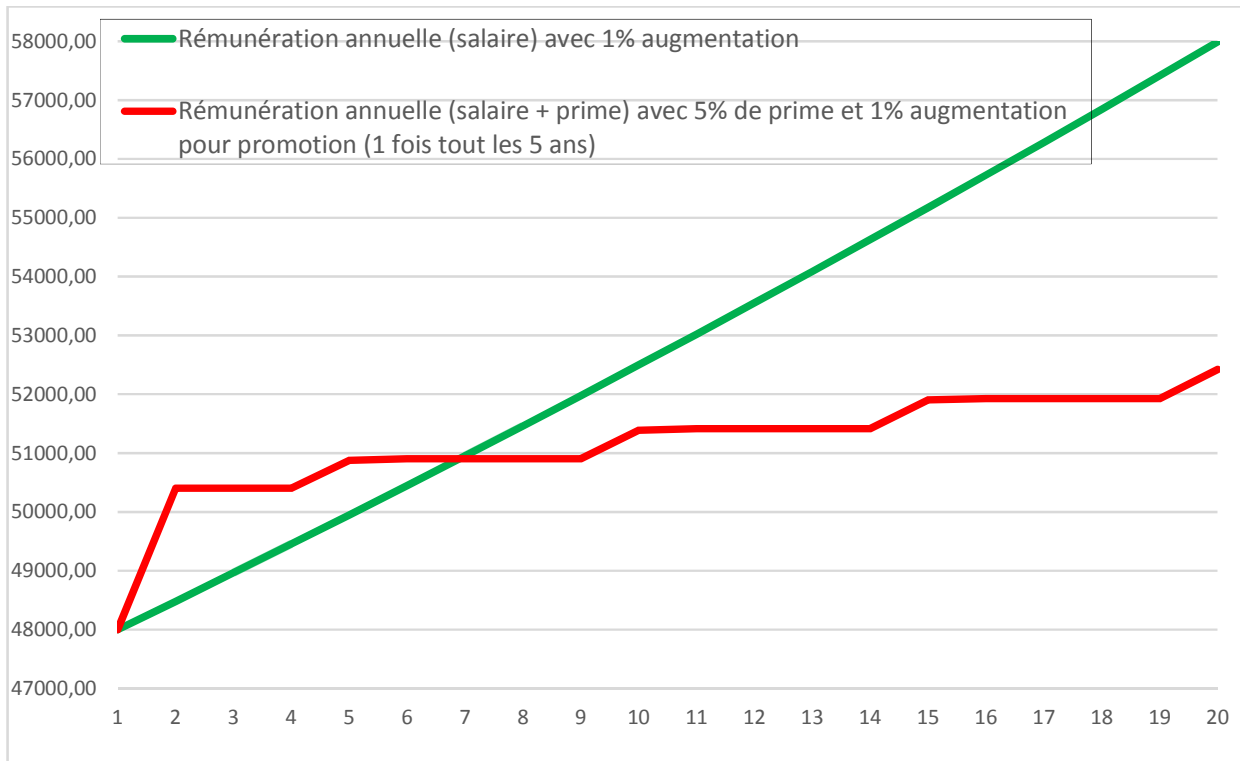
Départ (Brut Mensuel)	4,000 €
Prime (tous les ans)	5%
vs Augmentation (tous les ans)	1%
Perte sur 20 ans (Brut)	60,000 €
Perte moyenne par mois (Net)	190 €
Ecart après 20 ans par mois (net)	530 €



Exemple 2 : 1% d'augmentation de salaire (en moyenne) tous les ans VS 5% de prime variable (VIP, PVIP...) par an et 1% d'augmentation de salaire tous les 5 ans.

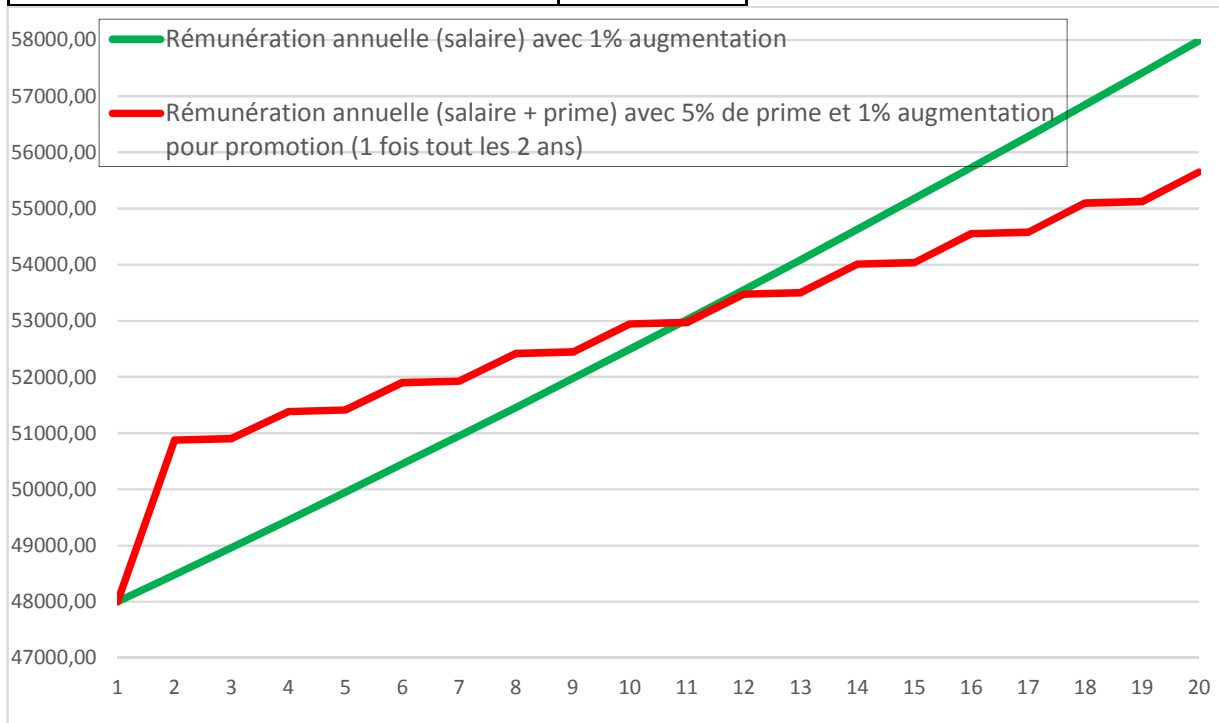
Salaire de base à T0 : 48K€ annuel brut (4000€/mois)

Départ (Brut Mensuel)	4,000 €
Prime (tous les ans) + 1% tous les 5 ans	5%
vs Augmentation annuelle de	1%
Perte sur 20 ans (Brut)	42,000 €
Perte moyenne par mois (Net)	140 €
Ecart après 20 ans par mois (net)	400 €



Exemple 3 : 1% d'augmentation de salaire (en moyenne) tous les ans VS 5% de prime variable (VIP, PVIP...) par an et 1% d'augmentation de salaire tous les 2 ans. Salaire de base à T0 : 48K€ annuel brut (4000€/mois)

Départ (Brut Mensuel)	4,000 €
Prime (tous les ans) + 1% tous les 2 ans	5%
vs Augmentation annuelle de	1%
Perte sur 20 ans (Brut)	7,600 €
Perte moyenne par mois (Net)	25 €
Ecart après 20 ans par mois (net)	190 €



Augmentation générale forte:

Assurer à toutes et tous une augmentation correcte

Donner un coup de pouce aux bas et moyens salaires

Limiter le « tout individuel », payer et reconnaître le travail collectif

Tenir compte de l'inflation et de la hausse des minis des Conventions Collectives

La CGT va mentir

CGT le 28 : « *si nous disons que vous voulez pour les I&C réduire les hausses de salaire au profit du variable, mentons-nous ?* »

F.Suquet : « *oui ! il n'y a pas de contradiction entre salaire et variable* »... Pas convaincus, on va mentir !

Embarras sur le variable des I&C

Dans le bilan 2018, on lit que 18% des I&C avec variable n'ont pas eu d'augmentation de salaire. Dans un premier temps, le 28, la DRH semble dire que ce n'est pas assez. Nous questionnons: « *quel est votre objectif en 2019 ?* »

Le sujet devenant sensible, le DRH dit « *qu'il n'y pas d'objectifs* ». On se permet d'en douter car c'est en contradiction avec tout le langage entendu par ailleurs.

N'OUBLIONS PAS

- La poursuite des aides de l'Etat à l'entreprise.
- **Une participation nulle et un intéressement médiocre ne reflétant pas les bons résultats de ST.**
- Le versement de **dividendes élevés** (220 Millions par an).
- **Une forte hausse du coût du staff** (+45% en 2017 et +51% en 2018) et des plans de distribution d'actions toujours concentrés sur les plus hauts revenus (en masse d'argent).
- Une inflation à **1,85% en 2018.**
- **Une hausse des minimums conventionnels de 2,1% pour les Ingénieurs et Cadres et de 2,5% en moyenne pour les OATAM.**
- Le mouvement des Gilets Jaunes ainsi que d'autres mouvements dans l'Education, la Santé, etc. **Dans la société, monte l'exigence d'une répartition des richesses plus égalitaire, plus collective pour faire face aux grands défis sociaux et environnementaux.**

Contre-proposition CGT

Face aux 2,3% annoncés par ST, la CGT, qui était partie d'une revendication de 150€/mois correspondant aux résultats de nos enquêtes, a proposé **un minimum de 75€/mois** pour tous **plus** un budget conséquent pour les promotions et évolutions. **Plus** le budget égalité et celui permettant de respecter les obligations légales (respect des mini conventionnels, prime d'ancienneté).

L'arnaque du variable ?

La direction a dit avoir l'objectif d'étendre le variable aux JG inférieur à 14, mais pas cette année. La CFDT et la CFE-CGC réclament cette extension. C'est un mauvais calcul. Tout d'abord, parce que justement si l'on calcule, (**voir pages centrales**), on s'aperçoit qu'on est perdant au bout de quelques années. De plus, si dans les bonnes années le variable prend en partie la place d'augmentations qui auraient pu être données, les salaires vont sacrément stagner.

Entourloupe

Cette année la direction inclue la hausse de la prime d'ancienneté dans son budget d'augmentation OATAM. Même démarche pour les réajustements des personnes en dessous des minis des Conventions Collectives. Un moyen « d'économiser » sur notre dos et un vrai scandale car il s'agit d'obligations conventionnelles !

Rétention

Ce curieux mot, qui évoque plutôt aujourd'hui les centres de rétention où sont parqués les migrants, signifie à ST qu'il faut conserver des « compétences clefs » que la concurrence va piquer. **Là, tout est soudain possible : hausse des salaires, distribution d'actions...** souvent un peu tard. Et en plus la DRH précise : il faut vraiment être « clef » !