

NAO 2019

Une politique salariale à 0 % d'augmentation qui se généralise



Nous avons bien vu cette politique se mettre en place depuis quelques années. Après une calibration forcée et un encadrement des augmentations dans un format minimaliste, il est clair que la direction cherche à tendre vers une généralisation du zéro % pour la grande majorité de la population.

Cette année, la direction enfonce le clou et annonce une politique salariale en marche vers le 0% généralisé pour les cadres.

Seuls les premiers de cordée auront le droit à une reconnaissance financière. Cette politique élitiste qui consiste à tout donner aux 5% de la population labellisés « Talent », par la direction, n'est pas acceptable pour la CFDT.

Cette désignation même de "TALENT" nous paraît incongrue avec le monde de l'entreprise où les valeurs de l'engagement au quotidien dans le travail, l'implication dans le collectif, l'investissement personnel, le partage des compétences doivent être le cœur de la reconnaissance. Ces notions, qui sont les valeurs fondamentales défendues par la CFDT, sont très éloignées des normes sociales qui se mettent en place et que nous impose la direction.

L'inflation et l'augmentation des minimums sociaux impliquent que les salariés non-augmentés perdent du pouvoir d'achat chaque année pour se retrouver rattrapés par les minimums conventionnels. C'est à notre avis le contraire que devrait faire une entreprise comme STMicroelectronics qui veut gagner des parts de marché et qui souhaite s'imposer sur la scène internationale de la microélectronique.

Planning annoncé des NAO

Episode I : 22 Mai

Episode II : 27 et 29 Mai

Episode III: 6 Juin

Avis CFDT : il est nécessaire de mettre en place une politique salariale ambitieuse qui reconnaît la valeur de chaque salarié !

LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2017, à ST en France 39.5 millions d'euros ont été provisionnés au titre de la distribution d'actions gratuites et d'avantages en nature.

PolSal Cadres : les managers ont une augmentation moyenne de 2.9% alors que les experts, ingénieurs et cadres ont eu une augmentation moyenne inférieure à 2%

PolSal OATAM : les augmentations moyennes des techniciens sont de 2.6% alors que les opérateurs ont eu une augmentation moyenne de 1.9%

Perspectives économiques 2019



Cette année, les NAO se profilent dans un contexte différent des années précédentes. L'inflation, après 3 années très faible, repart à la hausse: on passe de 1,1% en 2017 à 1,8% en 2018, et une prévision entre 1,5% et 1,7% pour 2019.

Les prévisions de croissance oscillent entre 1,6% et 1,7% ; de ce fait, l'ensemble des entreprises de la métallurgie ont revu à la hausse les augmentations générales.

Pour les non cadres :

L'an dernier, 90 % des entreprises de la métallurgie ont proposé au moins un élément d'AG* en pourcentage et/ou talon, en hausse par rapport à 2017.

Le % d'AG* moyen pour 82% des entreprises est de 1,17% soit 0,25% de plus que sur 2014-2017.

Les AI* se situent par contre en 2018 à peu près dans la moyenne des années précédentes; elles concernent environ 80% des entreprises pour une valeur moyenne un peu inférieure à 1%

Pour les cadres :

En 2018, les AI* concernent 84% des entreprises pour une valeur moyenne de 1,7%, en progression par rapport à la moyenne 2014/2017.

Les AG* concernent 22% des entreprises avec un montant moyen de 0,95% et retrouvent ainsi leur niveau de 2014.

La revalorisation des minimums conventionnels des IG & cadres a été de 1.2% en 2018.

**AI: Augmentation Individuelle *AG: Augmentation Générale*

Accord QVT : Télétravail

Le 30 Avril, lors de l'ultime séance de négociation de l'accord QVT, face à un refus généralisé des organisations syndicales de signer un texte visant à banaliser le travail du Samedi pour les cadres, la direction revient sur le fameux " Qui Veut Travailler le Samedi". Elle accepte enfin de retirer son projet de forcer certains salariés à travailler 16 samedis par an contre la possibilité accordée à quelques-uns de faire du télétravail.

La généralisation du télétravail pour tous les sites ST France, déjà mise en place depuis des années sur certains sites se fera sans contrepartie. Cet accord ouvrira la possibilité aux salariés, dont le métier est compatible, de faire du télétravail.

Droit à la DECONNEXION

Les bases du droit à la déconnexion seront clairement écrites dans l'accord QVT et seront donc opposables en cas d'abus d'un manager par exemple.

La CFDT s'est engagée dans le processus de consultation des salariés sur tous les sites de ST France pour obtenir un accord attendu par un grand nombre de salariés.

