



PRINCIPAUX ACCORDS 2018 -2021



Dans le cadre de la campagne électorale 2021 il est utile de pouvoir donner de la visibilité aux salariés sur l'action de la CFDT au niveau de l'UES STMicroelectronics.

Ci-dessous les principales avancées réalisées durant la mandature écoulée.

1. ACCORD D'INTERESSEMENT 2018 – 2020

Structure :

Le niveau d'intéressement est fonction des résultats financiers de la Compagnie.

Critères :

La demande était basée sur 3 points majeurs : des indicateurs simples et atteignables, des indicateurs qui rapportent dès l'atteinte des objectifs, des indicateurs publiés officiellement et vérifiables à chaque trimestre

Le nouveau schéma est donc décliné comme suite :

- 40% Performance globale Compagnie (gross margin) ;
- 60% Performance ST France

Abondement :

Dans le cas d'un placement, l'intéressement sera abondé de :

50% de la part fixe (ancien accord 25%) ; 25% de part variable ou 30% si placement dans le PERCO, à noter que pour les plus bas salaires la part fixe représente 73% de l'intéressement

Répartition de la prime :

Nouvelle répartition 50% de l'enveloppe globale sera uniformément répartie entre tous les salariés, les 50% restants seront répartis proportionnellement au salaire.

Participation :

La participation ne sera plus déduite de l'intéressement (comme dans l'ancien accord)

Nous sommes parvenus à doubler le budget global, aussi et à notre demande, la part fixe de l'intéressement représente dorénavant 50% du total de la prime avec un abondement à hauteur de 50% sur cette part fixe. Les 50% restants seront répartis proportionnellement au salaire.

Intéressement 2019

Le nouvel accord 2018- 2020 permet de distribuer une enveloppe de **17,8 millions d'euros en hausse de 15%** malgré des résultats compagnie « Operating Income » en baisse par rapport à l'année dernière.

L'effort particulier mis sur l'abondement dans le nouvel accord permet d'augmenter significativement l'enveloppe globale distribuée avec une **augmentation de 22%, soit 21,8 Millions d'Euros.**

A noter que le placement de l'intéressement est désormais plus favorable car l'abondement est passé de 25 à 50% pour la part fixe favorisant ainsi les revenus les plus modestes.

2019

Prime Exceptionnelle au Soutien du Pouvoir d'Achat

Prime complément d'intéressement

2020

Sup intéressement

2021

Une enveloppe d'intéressement brut de **21,7 millions d'Euros soit en progression de 31,5%** (cette même enveloppe avait déjà progressé de 15% en 2019).

Mise en place du Nantissement

Depuis 2019 suite à la mise en place avec les organisations syndicales d'un nouvel opérateur CM-CIC pour gérer l'épargne salariale à ST, il est désormais possible de retirer à tout moment une partie des sommes placées dans le PEE (à hauteur de 80% max) avant échéance (de 5 ans) de disponibilité.

Cette opération dite de « nantissement » permet donc aux salariés de placer l'intéressement et de défiscaliser, obtenir l'abondement (50% part fixe, 25% part variable) et de récupérer immédiatement 80% de la somme placée moyennant un taux de prélèvement du CIC-CM de 2.99%.

Ajustement! La direction à confirmer que l'arrondi du coefficient d'Operation Income 2018 avait été fait en défaveur des salariés et ferait l'objet d'un réajustement pour tous les salariés en 2020

2. ACCORD D'INTERESSEMENT 2021 2023

La CFDT obtient un nouveau mode de calcul

À la suite du courrier CFDT du 8 Juin 2021 qui proposait référendum le projet d'accord basé sur la prévision financière de JM Chery (modèle historique), la direction a finalement accepté NOTRE proposition de changement fondamental du mode de calcul de l'intéressement basé sur les résultats financiers de STMicroelectronics.

Ce nouvel accord aura pour effet de redistribuer directement aux salariés un intéressement proportionnel au chiffre d'affaires réalisé. L'intéressement pour les trois prochaines années sera donc basé sur un modèle beaucoup plus sain « Si l'entreprise gagne de l'argent, les salariés aussi ! ».

3. ACCORD QVT 1:

La direction souhaitait imposer dans un accord de qualité de vie au travail, la flexibilité pour tous à moindre coût. Le samedi pourra être travaillé pour tous les salariés OATAM et Cadres sans réelle contrepartie :

- Pour les OATAM : simplement payé en heures supplémentaires
- Pour les cadres : récupération d'un jour ou rémunération avec majoration de 10% si récupération impossible.

Les salariés pourraient travailler 8 samedis sans leur accord, avec un maximum de 16 samedis par année civile.

Suite à la signature de l'accord QVT, la généralisation du télétravail pour tous les sites ST France, se déploie.

4. FRAIS DE SANTE PREVOYANCE :

La réforme gouvernementale du système de prévoyance, « 100% santé / reste à charge zéro » qui s'est étalée sur les trois ans, devait avoir un impact non négligeable sur notre système de prévoyance en place à ST, tant sur le taux de couverture que sur les niveaux de prestations. Des modifications de notre régime de prévoyance devront être engagées pour s'adapter SANS AUGMENTATION DES COTISATIONS.

La CFDT a demandé qu'un sondage soit engagé auprès de tous les salariés ST pour qu'ils puissent se positionner et choisir les évolutions du régime qui s'adapte au plus grand nombre et ainsi que la réforme soit la plus transparente possible.

Amélioration des garanties mutuelle :

Pour faire suite au sondage fait auprès des salariés, la commission paritaire à voter un certain nombre d'améliorations de garanties qui entreront en vigueur au 1er janvier 2020 :

- Médecine douce : la prise en charge passe de 0.7% du PMSS limité à 4 séances à **1% du PMSS limité à 4 séances** par an et par bénéficiaire
- Pharmacie prescrite non remboursée : Nouvelle garantie de **70 € par an et par bénéficiaire**

- Mise en place d'une garantie psychologue à hauteur de **0.7% du PMSS limité à 10 séances par an** et par bénéficiaire
- Mise en place d'une **garantie lentille spécifiques Kératocône à hauteur de 6% du PMSS par an** et par bénéficiaire
- Amélioration de la grille optique dans le respect du contrat responsable

SURCOMPLEMENTAIRE

Après de multiples demandes de la CGC et CGT pour mettre en place une surcomplémentaire hospitalisation. La CGT s'est finalement ralliée à la CFDT et voté contre la surcomplémentaire

5. ACCORDS COVID :

La CFDT signe deux accords pour la sécurité des salariés et le maintien de leur rémunération pendant la crise du covid-19

Depuis les débuts de la crise, la CFDT a su anticiper les événements et systématiquement pousser la direction à prendre des mesures préventives pour préserver la santé des salariés bien avant les consignes gouvernementales et conclure deux accords qui permettront aux salariés de travailler dans les meilleures conditions possibles (télétravail et réduction des effectifs) ainsi que de maintenir leur niveau de revenu.

26 Février 2020 : Lors du CSE Central, la CFDT a demandé officiellement et obtenu la tenue de la CSSCT Centrale pour faire un point téléphonique régulier avec les élus.

28 Février 2020 : la CFDT demande des mesures de prévention supplémentaires (communiqué Bulletin CFDT 28 Février 2020)

15 Mars 2020 : La CFDT interpelle la direction pour que des mesures complémentaires soient prises pour les salariés fragiles.

16 Mars 2020 : La direction donne des garanties de maintien de salaire pour les salariés fragiles avec ou sans arrêt de travail.

16 mars 2020 : annonce du Président de la République de « réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire ».

18 Mars 2020 : Suite à l'annonce du confinement national, la CFDT demande de nouvelles mesures et met en place une adresse mail dédiée pour les salariés ST.

18 Mars 2020 : Signature d'un accord par la CFDT et la CGC L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 18 MARS 2020 RELATIF À L'ADAPTATION DE L'ORGANISATION DES SERVICES DE FABRICATION SUITE À L'EPIDEMIE DE COVID-19

Avec 3 mesures phares :

- On passe à un effectif à 50% en prod payé 100% primes incluses
- Pour les personnes qui viennent sur site en voiture (recommandé pour éviter les Transports en commun) elle auront des indemnités kilométriques à chaque fois qu'elles viennent sur le site.
- Il y aura un contrôle de température systématique : toute personne qui aura plus de 38 degrés sera invitée à rentrer chez elle.

20 Mars 2020 : Courrier CFDT à la direction, demande d'une prime de présence pendant la crise COVID-19.

21 Mars 2020 : Suite à l'échec des négociations, la direction annonce cependant des mesures unilatérales dans les équipes.

23 Mars 2020 : Courrier CFDT de relance à la direction pour un complément de Prime de présence.

25 Mars 2020 : Signature d'un accord par la CFDT et la CGC relatif à l'attribution de mesures financières exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie de COVID-19

Avec 3 mesures phares :

- Une prime de présence de 450€ (proratisée au temps de présence) pour la période du 15 mars jusqu'à au 30 avril pour tous les salariés venu sur site .
- La neutralisation de la prime industrielle pour tous les salariés y compris les salariés en arrêt de travail.
- Une prime fixe de 350€ pour tous les salariés qui sont venus régulièrement sur la période (c'est-à-dire 4 semaines sur les 6 semaines que dure l'accord)

6. ACCORD DE DECONFINEMENT :

Face aux enjeux du 11 Mai, la CFDT a tenu à mettre en place des mesures d'accompagnement et un cadre au retour des salariés sur les sites dans la continuité des accords relatifs à la crise sanitaire COVID-19.

Les organisations syndicales CFDT et CFE-CGC ont demandé et obtenu un accord le 5 Mai 2020 visant à encadrer le retour progressif des salariés au sein de l'entreprise. Cet accord a pour objectif avant tout de pérenniser les mesures relatives à la sécurité des salariés.

Des mesures d'accompagnement ont aussi été adoptées pour maintenir un niveau de revenu à tous les salariés.

Pour faire suite aux courriers de la CFDT, du 17 Aout, envoyé à la direction centrale, ainsi qu'aux directions locales celles-ci dans un communiqué du 24 Aout valide les propositions de la CFDT en ré-autorisant le travail à distance temporaire (TDT).

Un seuil de quotas présentiel maximum pour chaque site a été défini, en particulier sur les sites dans les départements en zone rouge, afin de limiter la propagation du virus.

Les salariés dont l'emploi le permet pourront donc s'ils le souhaitent se mettre en télétravail partiel avant le grand retour des congés.

Septembre 2020 Nouvel accord « COVID » :

Un nouvel accord relatif à la crise COVID entérine trois points :

Télétravail (TDS, & TDT) sur tous les sites, pour donner suite au courrier de la CFDT du 17 Aout, la direction avait autorisé de nouveau le TDT basé sur une jauge présentielle. Mais certains sites et départements faisaient encore de la résistance. Ce nouvel accord devrait harmoniser les pratiques.

Port du masque obligatoire en salle blanche : pour faire suite au courrier de la CFDT du 9 Septembre, considérant que la salle blanche ne peut être considérée comme un simple atelier et que pour ces raisons le masque n'est pas nécessairement obligatoire, la direction accepte de faire valider la mesure de « port du masque en salle blanche » par les CSE locaux. Les organisations syndicales auront donc à se prononcer sur cette mesure lors d'un prochain CSE extra sur Rousset et Crolles.

7. NAO CADRES 2020

Signature de la NAO CADRE

Un budget d'augmentation de 2,5% de la masse salariale des ingénieurs et cadres soit une enveloppe d'environ 8,7 M€ à répartir de la façon suivante :

- 2,3 % pour reconnaître la performance individuelle & collective
- 0,2 % pour soutenir les politiques sociales de la compagnie dont au moins la moitié sera dédié à la carrière des femmes

En plus de ce budget, la CFDT a obtenu l'extension du programme de rémunération variable STI à tous les salariés JG 12 & 13. **C'est donc potentiellement 4% d'augmentation supplémentaire pour les 1300 salariés qui n'avaient qu'une reconnaissance partielle de leur statut cadre jusqu'à présent.**

Les salariés positionnés JG15 qui ne choisiraient pas l'adhésion au P-VIP bénéficieront aussi par défaut du programme STI.

Les d'augmentations notifiées en Mai seront rétroactives au 1er Avril 2021.