



Retrouvez la CGT ST France sur

<http://stmicro.reference-syndicale.fr/>

## Déclaration CGT sur la rémunération du PDG M.Bozotti

Nous tenons à rappeler les éléments suivants concernant les rémunérations de M.BOZOTTI

	<u>SALAIRE</u>	<u>BONUS</u>	<u>AUTRES</u>	<u>TOTAL</u>
ANNEE 2010	804 824 \$	510 906 \$	957 323 \$	2 273 053 \$
ANNEE 2011	1 050 271	1 458 239	1 417 642	3 926 152
ANNEE 2012	1 028 792	823 035	655 807	2 507 634
<b>ANNEE 2013</b>	<b>1 059 559</b>	<b>1 165 514</b>	<b>1 181 232</b>	<b>3 406 305</b>

Nous constatons que l'année 2013, dite année « difficile » pour ST, ne l'a pas été pour son PDG.

De plus, le « Board » de ST a pris la décision d'un **plan de retraite complémentaire** pour le PDG et d'autres dirigeants « choisis par lui ». Ce plan complémentaire sera géré par une « fondation » sous loi Suisse. Une somme de 900 000\$ supplémentaire a été allouée pour cela (800 000\$ avaient été payés en 2013 pour des pensions d'autres dirigeants).

Ces éléments, ainsi que le maintien de la distribution de plantureux dividendes, montrent que le discours sur la « crise » et les « efforts » ne vaut que pour les salariés. De plus il y a un décalage total entre ces rémunérations exorbitantes et les résultats de M.Bozotti en tant que dirigeant de ST.

**Ceci conforte la CGT dans son refus d'accepter la moindre régression que ce soit dans les droits des salariés, d'une part, et dans la défense de ses revendications pour la reconnaissance du travail des salariés, d'autre part.**

**Enfin, ceci confirme qu'il faut changer de PDG et de dirigeants si on veut que ST rompe avec sa gestion purement financière et renoue avec une stratégie de développement et d'investissement.**

### Intéressement : on se moque de nous

Non contente de nous avoir infligé une baisse de 25% de l'intéressement versé en 2014 par rapport à l'an dernier, la direction veut poursuivre l'an prochain.

Le calcul de l'intéressement repose pour **22%** sur un critère de « **marge brute** » annuel. La CGT trouve déjà cela anormal, car les salariés n'ont aucune prise sur cette « marge ». Mais là où cela devient scandaleux, c'est quand la direction veut imposer des objectifs de marge **inatteignables**.

Jugez plutôt : dans la réunion de « négociation » tenue le 11 mars, la direction « propose » une cible pour la marge brute annuelle 2014 à 38,2 %. Et ce critère sera à « 0 » si elle est inférieure à **35,7%**.

Or la dite marge était de 32,9% au dernier trimestre 2013 et est « attendue » à **32,4%** au premier trimestre 2014 (dixit M.Bozotti)...

On se moque de nous !

### Pas touche au CET

Lors de la réunion avec les syndicats du 12 mars, la direction indique qu'il y a dans le CET 51000 jours placés avec comme origine 50% en argent et 50 % en jours ; 80 % des jours vont sur le CETC et 20 % vont sur le CETR. Dans le placement il y a tout ce qui est en dessous des 0.5 de jour de congé et qui est mis dans le CET pour ne pas être perdu **La direction veut bloquer l'alimentation en jours** du CETC et du CETR, prétextant que ce blocage apporterait 11 Millions d'économies sur 2014.

Elle demande aux syndicats de signer pour cela un avenant 2014 à l'accord CET.

**La CGT ne veut pas entrer dans cette démarche.** Même si le blocage en jours est moins gênant que le blocage total (annoncé dans un premier temps par ST), il pénalise les salariés qui par exemple veulent

déplacer des jours sur l'année suivante pour partir plus longtemps. Il les empêche d'organiser leurs projets personnels en se basant sur des règles stables. Nous ne voulons pas qu'on manipule notre vie pour des **raisons financières à très court terme.**

**Prochaine réunion le 25 mars..**

## **Pour « Reconnaître le travail », la CGT soumet les points ci-dessous.**

**La prochaine réunion de NAO a lieu le 26 mars, la direction devrait donner sa position sur sa politique salariale. La CGT propose les points suivants :**

- **Avoir une politique salariale correcte, à la date habituelle, combinant**
  - ✓ Une augmentation générale - nous demandons 3% - rétribuant l'effort collectif et compensant l'inflation réelle avec un plancher - nous demandons 70€ - pour redresser les bas salaires
  - ✓ Un budget distinct - nous demandons 2% - pour les promotions et la reconnaissance du travail personnel, sachant que les règles actuelles des EPA doivent être modifiées
- **Mettre en place une grille de salaire propre à l'entreprise, avec un budget permettant :**
  - ✓ Le respect des minimums par des augmentations de salaire et non des primes ;
  - ✓ La mise en place de minimums au-dessus de ceux des conventions collectives (+10%)
  - ✓ Des règles d'évolution entre les coefficients, pour un déroulement de carrière juste
  - ✓ Les plans de formation associés
  - ✓ L'augmentation de l'ancienneté au-delà de 15 ans pour les OATAM
- **Avoir un accord « Égalité » qui organise, par un budget spécifique et par des mesures globales, le rattrapage** sur 3 ans des écarts de salaires entre femmes et hommes, à ancienneté égale, et la compensation des années d'injustice précédentes.
- Agir en parallèle sur le déroulement de **carrière** des femmes.
- **Stopper les mesures de réduction de coûts**, qui mettent des obstacles au travail lui-même ; comme le blocage des embauches et l'ensemble des mesures de restriction
- **Annuler les mesures de réduction de coût supplémentaires s'en prenant aux salariés du secteur industriel**, et notamment ciblant pour commencer le site de Tours.
- **Annuler toutes les dispositions** prévues dans le plan de la direction pour réduire d'une façon ou d'une autre la rémunération (intéressement, primes etc.) des salariés.
- **Respecter les congés – et donc la vie - des salariés, et donc**
  - ✓ Ne pas imposer de congés (légaux, conventionnels et RTT) au-delà de la 5<sup>ème</sup> semaine (loi)
  - ✓ Maintenir les droits à alimentation du CET, améliorer l'accord et non le restreindre, en laissant au salarié le contrôle de l'utilisation de ses jours
- **Se soucier réellement de la santé des salariés au travail, par :**
  - ✓ Un accord « **Risques Psycho-sociaux** » qui donne des droits plus forts aux CHSCT, améliore l'organisation du travail notamment en salle-blanche, et la façon dont s'opèrent les réorganisations
  - ✓ Le respect du temps de travail (paiement des heures gratuites et réduction de ces heures, amélioration des règles de **déplacements** professionnels et compensation des contraintes des **missions**)
  - ✓ Le maintien de notre système de **protection santé** propre à ST, familial et solidaire
  - ✓ Le respect des personnes subissant un **handicap**, notamment par le refus de tout licenciement des personnes handicapées