



BILAN ACCORD INTÉRESSEMENT

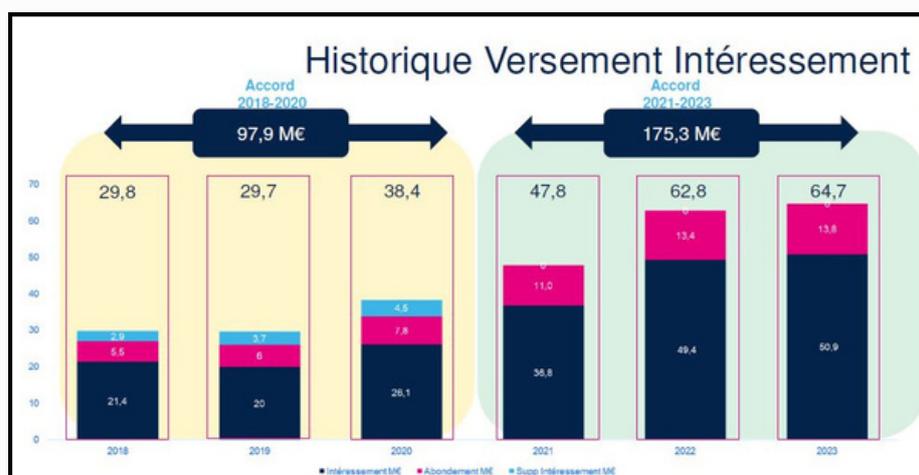
2021-2023

ST PEUT MIEUX FAIRE !!!

Une négociation pour un nouvel accord intéressement, pour la période 2024-2026, a débuté le 14 mars, par une première réunion de bilan.

La CGT rappelle qu'une prime c'est bien, mais du salaire c'est mieux !!!

- ✓ L'intéressement ne doit pas se substituer au salaire.
- ✓ Compte tenu des résultats financiers et de l'inflation, le budget salaire doit être revu à la hausse.
- ✓ Le salaire rémunère la force de travail, lorsque l'intéressement récompense les résultats de l'entreprise.
- ✓ Le forfait social de l'intéressement est plus faible que les cotisations sociales du salaire, ce qui défavorise le financement de la sécurité sociale, dont les retraites.



L'accord d'intéressement 2021-2023 a permis de verser sur les 3 ans de sa mise en place un montant global de 175,3M€ quand le précédent a distribué 97,9M€ pour le précédent, soit une augmentation de 78%.

CE QUE L'ACCORD 2021-2023 SIGNÉ PAR LA CGT A PERMIS

- Un pas vers une répartition plus équitable et uniforme
 - en ajustant à la fois le plancher et le plafond, l'écart des montants de la part variable entre les salarié-e-s a été réduit.
 - en permettant le placement de la seule part fixe en l'abondant de 75% afin de permettre un meilleur accès à ce dispositif des plus bas revenus.
- Il n'y a pas eu besoin d'actionner un correctif type booster car maintenant, le résultat de l'année est directement pris en compte dans le calcul de l'intéressement, aucun plafond n'est appliqué.
- Une meilleure lisibilité et appropriation du dispositif ST de la part des salarié-e-s.



cgtstmicroelectronicsfrance@gmail.com

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



L'accord 2021-2023 a permis
un mécanisme d'intéressement en progression pour plus
d'égalité, nous devons poursuivre dans cette voie

La CGT revendique pour le prochain accord 2024-2026 : encore plus d'égalité et plus de partage des résultats de l'entreprise

- **Une enveloppe intéressement qui corresponde à une part plus grande du chiffre d'affaires.**

De plus, lorsque le chiffre d'affaires croit d'une année sur l'autre, et quelque soit la variation des effectifs ou de la masse salariale, chaque salarié-e doit avoir a minima le même montant d'intéressement (ce qui n'est pas le cas avec l'accord actuel : le chiffre d'affaires est passé de 16Md\$ en 2022 à 17Md\$ en 2023, mais le montant de notre intéressement a baissé).

- **Intéressement identique pour tous les salarié-e-s quel que soit le salaire.**

Pour cette année, l'intéressement moyen + abondement brut est de 4550€ (min=3817€ et max=5065€).

Une répartition égalitaire de cette somme de 4550€ brut aurait permis qu'une très large majorité de salarié-e-s soit gagnante. Pour un-e salarié-e au SMIC cela correspond à 40% d'un salaire mensuel en plus. A contrario, pour un salaire de 65 000€ et plus, la diminution représente 10% de sa rémunération mensuelle. Les salarié-e-s dans ces tranches hautes de salaire bénéficient, par ailleurs, d'autres sources de rémunération comme les primes variables ou les actions gratuites.

Pour la CGT, la contribution de chaque salarié-e, quelque soit sa catégorie ou sa rémunération, est essentielle à la réalisation des bons résultats de ST, et à ce titre doit être récompensé par une montant identique dans le cadre de l'intéressement.

- **Intégration de l'abondement dans la répartition égalitaire.**

Pour les salarié-e-s les moins payés ou dans une situation fragile, le placement de l'intéressement n'est pas toujours une option. A ce jour, malgré un dernier accord plus égalitaire, on a encore plus de 30% des opérateurs-trices qui ne placent pas leur intéressement. Elles et ils sont donc exclus du versement de l'abondement, et de fait privés alors d'une augmentation substantielle de leur intéressement, soit un tiers.

NB : Le placement de l'intéressement serait toujours possible et permettrait la défiscalisation des sommes placées, déduction faites de la CSG/RDS ce qui constitue déjà un avantage non négligeable...

- **Participation aux bénéfiques : dès l'exercice 2023 pour un versement en 2024 (si des bénéfiques ont été déclarés en France), une répartition égalitaire de la participation, quel que soit le salaire.**

La participation, qui pour la CGT, comme l'intéressement, récompense la performance collective, doit être identique pour tous les salarié-e-s. A ce jour, ce dispositif ne prévoit pas de plafond ni de plancher, ce qui le rend particulièrement inégalitaire.

