



25 février 2026

Les cadres dans la ligne de mire de la direction de ST

RÉDUCTION DU STI DANS LE CADRE DU PROJET OCEAN

Lors du déploiement de la rémunération variable, la CGT avait alerté sur le fait que des primes a priori alléchantes, en remplacement de vraies augmentations de salaire, allaient vite être remises en cause.

La « rémunération variable » porte bien son nom, elle est variable mais surtout à la main de la direction, alors que le salaire est contractuel et donc non modifiable, sauf à être augmenté...

Au CSE central du 24 février, la direction a présenté une dernière trouvaille pour faire des économies...

Après le « Multiplier », voici le « Company Performance Factor » (CPF) !

Le manager applique le « Multiplier » sur la prime variable. Sur le montant à l'issue, sera appliqué le CPF, c'est-à-dire cette année une diminution de 7,7% du STI.

Le projet de restructuration « Ocean », présenté comme raison de la mesure CPF, a pour effet, en plus d'arrêter des activités et de supprimer des emplois en France malgré des aides publiques, d'avoir une politique salariale 2026 au rabais (validée par la CFE-CGC et l'UNSA) et de rogner sur la rémunération variable !

Pour rappel, le « Multiplier » appliqué depuis 2024, donne déjà la possibilité aux managers d'appliquer à chaque membre de son équipe, un multiplicateur, défini à l'intérieur de l'échelle des notations, afin de faire une différenciation des niveaux de performance.

Or, dès la deuxième année du déploiement, ce qui avait été annoncé comme du bonus, s'est vite dégradé. Ainsi avec le « Multiplier », on peut être noté « Meets Expectations », c'est-à-dire avoir atteint ses objectifs, et avoir son STI amputé jusqu'à 25%.

Application du modèle de gestion de la performance actuel en 2023 (à payer en 2024)	
Evaluation	Multiplicateur pour VIP (fourchettes)
Key Contributor	De 1,06 à 1,10
Solid Performer	De 1,00 à 1,05
New in the job	De 1,00 à 1,05
Opportunity to improve	1.00

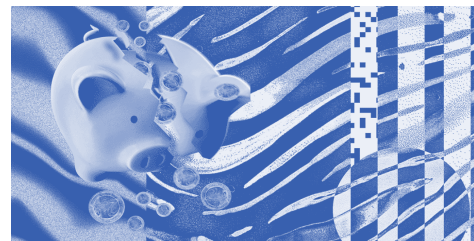


Using the new PM in 2025 (to be paid in 2026)	
Rating	Multiplicator for VIP/EIP (Ranges)
Exceptional	Suggested from 1.201 to 1.400
Exceeds expectations	Suggested from 1.001 to 1.200
Meets Expectations	From 0.750 to 1.000
Needs Improvement	0.250

Par ailleurs, on peut également être bien noté (« Exceptional », « Exceeds Expectations » ou « Meets Expectations »), et avoir 0% d'augmentation de salaire ! Lors de la politique salariale 2025, 418 salarié-es cadres sur 7209 au niveau ST France ont été concernés par ce scandale.

Bilan Politique Salariale 2025 Ingénieurs & Cadres						
Répartition des salariés augmentés par rating*						
	Total salariés éligibles (31 mars 2025)	Performance individuelle	Carrière			Employeur responsable*
			Promotions	Mobilité	Compétences Critiques	
Total	7 209	6 458	627	114	331	289
Exceptional	355	354	58	8	45	28
Exceeds Expectations	1 447	1 431	212	27	168	90
Meets Expectations	5 061	4 660	352	76	118	169
Needs Improvement	258	13	/	3	/	/
Évaluation annuelle non réalisable (sans rating)	88	/	5	/	/	2

*Incluant l'équité déployée en même temps que la performance



Se syndiquer en ligne : <https://cgtstcrolles.fr/se-syndiquer>

Site internet <https://cgtstcrolles.fr/> -

Facebook: CGT ST CROLLES

Email: bureaucgtst@gmail.com

STOP AUX ÉCONOMIES SUR LE DOS DES SALARIÉ-ES !

DYNAMIC GRADING : UNE ATTAQUE SUR NOS CARRIÈRES

La direction ST France a publié en janvier 2026 une nouvelle LOP (DM01239878 Rev. 1.0). Elle vise à entériner la possibilité de baisser les job grades des salarié-es si ST considère que le job grade ne correspond pas au poste occupé, avec des impacts directs sur le déroulement de carrière et potentiellement la rémunération.

Le Dynamic Grading est d'abord une remise en cause de votre Job Grade, la direction soumettant le JG actuel de votre poste à cotation. Plusieurs conséquences possibles à cette décision :

- ◇ Consolidation : confirmation du JG actuel du poste coté
- ◇ Promotion : ajustement à la hausse du JG du poste coté
- ◇ Réalignement : ajustement à la baisse du JG du poste coté

Dans le cas d'un « réalignement », si la direction affirme qu'il ne s'agit pas d'une sanction individuelle, les effets sont bien réels pour la ou le salarié-e, car le « réalignement » peut entraîner :

- ◇ Une baisse de classification et de statut,
- ◇ Une perte d'avantages liés au Job Grade (voiture de fonction, éligibilité à certains dispositifs),
- ◇ Un changement du modèle de rémunération variable,
- ◇ Un impact sur l'évolution de carrière et la mobilité interne,
- ◇ Une dégradation durable de la reconnaissance par le salaire avec un comparatio défavorable.

**Le Job Grade n'est pas un simple élément administratif RH.
C'est un élément structurant de votre contrat et de votre carrière.**

Vous avez le droit de refuser de signer l'avenant proposé par la direction

La procédure de « réalignement » prévoit explicitement : l'envoi d'un avenant au contrat de travail, l'affectation au nouveau Job Grade sera effective uniquement après signature de la ou du salarié-e. Si vous refusez de signer, c'est votre droit, ce n'est pas une faute, et vous garderez votre Job Grade actuel.



LA DIRECTION ATTAQUE EGALEMENT NOTRE TEMPS DE TRAVAIL

La restructuration conduit à des départs de salariés expérimentés non remplacés, alors que l'activité repart à la hausse. Le résultat : sous-effectifs, burn-out, précarité, stop & go incessants... A cette situation déjà anxiogène, plutôt que d'embaucher, la direction a trouvé une parade : nous faire travailler plus!

Au menu :

- ◇ Rachat de jours de repos (RTT et congés conventionnels) et possiblement passer de 218 jours travaillés par an à 235 jours.
- ◇ Travailler en plus le samedi.

ATTENTION, votre temps de travail est contractuel, comme le salaire/la rémunération. L'entreprise ne peut pas le modifier sauf si vous acceptez de signer un avenant à votre contrat de travail. Comme pour le réalignement de JG, vous avez le droit de refuser de signer l'avenant proposé.

La CGT estime que ces mesures sont un risque pour la santé des salarié-es, déjà en surcharge de travail, mais avant tout ces mesures semblent illégales au regard de l'accord d'entreprise AOTT.

Par ailleurs, nous dénonçons une attaque patronale sur la réduction du temps de travail, puisque pour rappel : les jours RTT, nous les avons acquis afin de compenser la mise en place du forfait jours (avec 218 jours maximum par an), lors de l'application de la loi sur les 35h en 2000...