



Forced Ranking et Discrimination

Inter CFTD
STMICROELECTRONICS



Bilan NAO STMicroelectronics

La CFDT a fait part de son désaccord à la direction, en ne signant pas, une nouvelle fois, les dernières propositions de la direction en matière de rémunération et de politique salariale.

En effet, l'enveloppe n'est pas à la hauteur de nos revendications. La méthode de répartition, maintenant pleinement assumée par la direction dite de « DIFFERENCIATION » nous inquiète.

L'assimilation des budgets mérite et promotion permet à la direction depuis trois ans de mener une politique salariale à la tête du client. La CFDT avait alerté l'an dernier des dérives du système par notre sondage, fait auprès des salariés, qui montrait que la discrimination en matière de politique salariale s'appliquait aux seniors, salariés ayant subits des arrêts de travail et les salariés ayant changé de poste.

DIFFERENCIATION ou DISCRIMINATION ?

La discrimination n'est pas nouvelle souvenez-vous de la politique salariale 0% pour tous les cadres (à l'exception de certains services). **Cette année avec la politique de « DIFFERENCIATION » promue par la direction une notation SOLID PERFORMER ne garantit plus une augmentation minimum.** Entre 10 et 15 % des salariés ne seront pas augmentés au bénéfice des jeunes embauchés, salariés en mobilité et métiers en tension

Le Forced Ranking

La CFDT s'oppose catégoriquement à cette méthode de distribution des augmentations de salaire qui, de toute évidence se généralise dans les grandes entreprises (Voir Article de presse Ci-joint).

La CFDT demandera un état des lieux précis lors du prochain CHSCT, afin de déterminer le périmètre et le degré d'application de cette méthode anxieuse et discriminante qui exclut volontairement une partie des salariés de la politique salariale.