

La CFTC et le SiA, c'est d'abord être droit dans ses bottes !

La première réunion des NAO chez STELLANTIS était très attendue...

...Et c'est dans cet esprit que la CFTC et le SiA ont abordé ces négociations avec des revendications responsables et réalistes.

Nous avons, dès la première réunion, posé sur la table l'ensemble de nos demandes et avons clairement annoncé nos incontournables :

- Une augmentation générale couvrant à minima l'inflation pour **TOUTES** les populations : ouvrières, TAM, TAM avec SAIP et cadre.
- Un budget permettant de réaliser des augmentations individuelles, notamment chez les ouvriers, offrant ainsi la possibilité aux managers de récompenser celles et ceux qui ont déjà leur bâton de maréchal ou bien encore nos anciens, qui ne sont parfois plus en capacité de réaliser de la polyvalence.
- Bien que ne faisant pas partie des NAO, il était également inconcevable que le montant total de l'intéressement et la participation ne disposent pas d'un package avec un supplément d'intéressement et/ou d'une prime PEPA permettant de verser un montant record en cas de résultats du Groupe exceptionnels.

Ces revendications n'avaient rien de déraisonnables en entrée de négociations... Et encore moins, le lendemain, lors de la publication des résultats !

Jamais, lors de ces NAO, la Direction ne nous a laissé entrevoir la possibilité de satisfaire nos demandes incontournables. IL n'y a jamais eu de proposition sur une AG pour tous. Ce refus mettant à mal le pouvoir d'achat d'une importante partie de la population qui ne disposerait pas d'augmentation individuelle en 2022. Inacceptable avec une inflation aussi importante.

Les discussions furent âpres... Et au final, les résultats ne sont pas à la hauteur de nos attentes, sans pour autant être indécents : une AG pour les ouvriers à 2,8%, un budget global à 3,2% et un intéressement à 4000€ brut mini qui clôture, au final, l'ensemble de la politique salariale 2022.

Mais, ne pas être indécent ne signifie pas pour autant être acceptable. **La CFTC ne peut s'engager dans la signature d'un accord qui ne prend pas en compte ses incontournables.**

La Direction du groupe Stellantis avait l'opportunité de récompenser de manière forte l'engagement de l'ensemble des salariés. Elle ne l'a pas saisi. Notre déception est grande de voir notre entreprise avoir fait le choix de faire passer au second plan les salariés du groupe.

La CFTC ne signera pas « l'accord relatif à la négociation sur la rémunération pour l'année 2022 au sein de l'entreprise PSA Automobile S.A. ».

La CFTC avait mis en préalable à sa signature, le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés de l'entreprise.

En refusant d'attribuer des augmentations générales à tous ses salariés à la hauteur de l'inflation (2,8%), en limitant les augmentations individuelles à 43% de ses effectifs, la Direction du Groupe Stellantis nous demande d'accepter une stagnation des salaires pour 88% des ouvriers, et une baisse de pouvoir d'achat de près de 3% pour 24% des autres catégories socioprofessionnelles (TAM et Cadres). Pour la CFTC, c'est inacceptable de la part d'une entreprise qui, en 2021, aura dégagé plus de 13 milliards de bénéfices !

La Direction affiche fièrement qu'elle distribuera cette année un minimum de 4000 € bruts, d'intéressement et de participation à ses salariés. Ces 3 612 € nets, nous en sommes d'accord, sont loin d'être négligeables. Mais la Direction oublie de mentionner qu'une partie de cette somme ne fera que compenser les pertes de salaire subies par un grand nombre de salariés du Groupe lors des très nombreuses semaines d'activité partielle. Elle oublie de préciser qu'elle a refusé de reconduire en 2022 la prime de pouvoir d'achat (PEPA), et que les sommes versées en cette année de bénéfices exceptionnels seront moins importantes qu'en 2020 (3 621€ contre 3 760 en 2020, prime PEPA incluse). Enfin, elle oublie de préciser qu'elle distribuera 26% de ses bénéfices à ces actionnaires et qu'une répartition à parts égales entre salariés et actionnaires aurait permis des marges de manœuvre sans commune mesure avec ce qui nous a été proposé lors des négociations salariales de cette année.

La CFTC appuyé par le SiA , a su accompagner la transformation de PSA lorsque notre entreprise était en difficulté. Les efforts consentis par tous avaient permis à notre entreprise de redevenir bénéficiaire, puis de reprendre en main sa destinée en rachetant Opel et en fusionnant « entre égaux » avec FCA.

Durant toutes ces années, la Direction n'a cessé de nous répéter : « la performance protège ». Il serait temps, aujourd'hui, qu'elle fasse en sorte que la performance de l'entreprise protège, aussi, le pouvoir d'achat de ses salariés.