

## Sommaire

- ✚ **Edito** : Les élus s'adressent aux élus.
- ✚ **FORMATION** : DIF et Forfait jours : vigilance.
- ✚ **VIOLENCE** : La fondation Copernic s'attaque à la violence au travail.
- ✚ **CCE** : Une nouvelle équipe pour une dynamique revendicative.
- ✚ **EMPLOI** : Le reflux des offres d'emploi pour les cadres, est très marqué.
- ✚ **RETRAITE** : Retraite des femmes : pas touche aux majorations pour enfants !
- ✚ **RETRAITE bis** : Les Français majoritairement hostiles au recul de l'âge légal.
- ✚ **DROIT** : Huit à neufs heures par jours à son bureau...
- ✚ **GRIPPE A** : Un risque sérieux qui ne doit pas servir de prétexte à un recul social.
- ✚ **ENCADREMENT** : Pour un droit de refus.
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : Le contrôle médical comme moyen de répression.

## Edito - Edito - Edito - Edito - Edito - Edito -

### LES ELUS S'ADRESSENT AUX ELUS.

Les représentants salariés au Comité Européen STMicroelectronics & ST-Ericsson se sont adressés le 17 Juillet aux membres du parlement européen, extraits :

« Vous venez d'être élu(e)s au Parlement Européen. C'est à ce titre que nous, membres du Comité Européen de la société STMicroelectronics nous adressons à vous.

STMicroelectronics et la filiale ST-Ericsson sont des sociétés à très forte implication européenne. (...)

Sur les 50 000 salariés de l'ensemble STMicroelectronics & ST-Ericsson dans le monde, 22900 travaillent en Europe : Allemagne, France, République Tchèque, Italie, Suède, Finlande, Suisse, Pays-Bas, Royaume Uni, Malte, ... (...)

Les Etats français et italien sont les actionnaires de référence, par le biais d'un pacte d'actionnaire, de STMicroelectronics. (...)

La filiale ST-Ericsson a annoncé le 29 avril 2009 un plan de 1200 suppressions de postes, touchant majoritairement l'Europe. (...)

L'Europe affiche l'ambition d'être une « économie de la connaissance ». La micro-électronique est à la base de l'ensemble des industries de haute technologie. Or non seulement l'Europe accuse un retard important dans ce domaine vis-à-vis des Etats-Unis et de l'Asie, mais elle subit une crise majeure. (...)

Ces difficultés ne sont pas conjoncturelles. Elles sont dues principalement à un sous-investissement en R&D et sur le plan industriel. Ainsi qu'à des stratégies basées sur des impératifs financiers de court terme.

Si l'on considère ST-Ericsson dans son ensemble il apparaît que certaines ressources ou compétences sont d'ores et déjà insuffisantes pour atteindre les objectifs fixés par la société en termes de parts de marché et chiffre d'affaire.

Derrière les suppressions d'emplois annoncées semble se profiler la délocalisation d'une partie de ces emplois sur le continent américain et le sous-continent indien.

Les membres du comité d'établissement européen vous demandent de mettre en œuvre tous les moyens mis à votre disposition pour :

- Empêcher ST-Ericsson de supprimer dans les semaines à venir les 1200 emplois annoncés et renoncer aux projets de fermeture de 3 sites européens : Caen (France), Helsinki (Finlande) et Lisbonne (Portugal).
- Initialiser une enquête parlementaire européenne qui permettra de valider que l'intégralité des fonds versés à ST-Microelectronics est bien utilisée à créer et maintenir l'emploi en zone européenne (...).
- Considérer l'industrie du semi-conducteur comme un enjeu stratégique pour l'avenir de l'Europe (...).»



## FORMATION

### DIF et Forfait jours : Vigilance



Dans le cadre de l'utilisation du Droit Individuel à la Formation, ST voudrait avoir le beurre et l'argent du beurre.

Posons d'abord le cadre :

- Le DIF s'exerce normalement en dehors du temps de travail.
- Les salariés au Forfait jours "exécutent les missions qui leurs sont attribuées de manière autonome, par conséquent c'est à eux de gérer leur

emploi du temps en fonction de leurs tâches." dixit la RH en réponse à une question de DPs.

Or, dans le cas de formation DIF géré par le service Formation de Crolles, ce dernier tente d'imposer une formation après 18h.

Il ne semble pas que cela soit par excès de zèle mais en application de la procédure de DIF de la RH France.

S'il s'avère que cette procédure existe, elle est totalement contraire au principe du Forfait Jours.

Mais est-ce surprenant de la part d'une direction qui ferme les yeux sur le travail à distance le soir ou le week-end ?

Nous allons traiter cette question lors de la prochaine réunion des DP afin de résoudre à la source les problèmes que cela engendre pour les salariés.

Au delà de ce problème précis, c'est l'application du Forfait Jours par la RH qui est en question.

En effet, ce qui devrait être la règle (gestion autonome de son emploi du temps) est en train de devenir une exception.

Avec le passage au Forfait Jours, une brèche s'est ouverte dans le contrôle horaire du travail des cadres.

C'est en étant vigilant sur les contraintes horaires contraires au principe du Forfait Jours et sur la charge de travail demandé que nous éviterons de devenir corvéable à merci.

## VIOLENCE

### Les Fondation Copernic s'attaque à la violence au travail.

« Il existe en France un scandale du silence.

On meurt simplement parce que l'on travaille.

On meurt simplement parce que des entreprises ne respectent pas la réglementation.

On meurt parce que la justice considère comme quantité négligeable et méprisables ces morts au travail.

Il faut que cette situation cesse et que nous nous mobilisions pour que ce qui est un véritable scandale et un véritable déni de justice dans un état de droit digne de ce nom, cesse.

C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de réagir avec force, en lançant, avec Annie THEBAUD-MONY, auteure du livre /Travailler peut nuire gravement à votre santé/, l'appel que vous trouverez ci-dessous. »

<http://www.fondation-copernic.org/petition/index.php?petition=3>



## CCE

### Une nouvelle équipe pour une dynamique revendicative.



Le 22 Juillet a eu lieu l'élection du Secrétaire du Comité Central d'Entreprise ainsi que l'examen du pré-rapport du cabinet Secafi-Alpha sur les suppressions d'emploi de STE en France. Nous avons interviewé début septembre, un nouvel élu CGT à cette instance Nationale :

#### **Alors, quelle ambiance dans ces CCEs Parisiens?**

Grace aux victoires de la CGT à Crolle et Grenoblois, la composition du CCE a changé en notre faveur. L'élection de Claude Porchel, Responsable Syndical CFDT de Caen comme Secrétaire du CCE et de Nathalie Veille, élue CGT à Crolles, comme Secrétaire adjointe a beaucoup changé la donne vis-vis de la

direction. Cette élection représente un symbole très fort de la nouvelle majorité CGT+CFDT du CCE vis-à-vis de son Président, M Dejean. : *« défense de l'emploi dans un contexte de restructuration au sein de ST, et la représentation de l'ensemble de ST, de ses 11000 salariés, petits et grands sites, industriel ou non, ex-NXP, STEricsson et ST. »*

#### **Au delà des symboles, qu'apporte cette nouvelle élection?**

Le nouveau Secrétaire du CCE est beaucoup moins docile lorsqu'il s'agit de signer des ordres du jour, d'exiger que les délais légaux soient respectés. C'est d'ailleurs ce point qui a fait capoter le dernier CCE, annulé pour cause de convocation trop tardive. Ma main à couper qu'avec l'ancienne majorité CGC, ce CCE n'aurait jamais été annulé.

#### **Les caennais semblent s'arc-bouter sur des points juridiques. N'est ce pas un peu oublier le fonds du problème vis-à-vis de la restructuration en cours ?**

Aujourd'hui, les collègues caennais tentent un maximum de faire retarder le processus, en actionnant la ficelle juridique, tout en mettant la pression sur la direction, qui veut clore ce projet le plus rapidement possible. Les collègues caennais ont tout notre soutien dans cette première phase. Ceci dit, nous gardons à l'esprit le but de toute notre action : mettre à mal la direction tant qu'elle veut supprimer des emplois et l'amener à annuler ce projet de restructuration. Cela passera forcément par un appel à la mobilisation des salariés, seul levier que nous pouvons actionner pour mettre pression sur la direction. Les arguments pour la mobilisation ne manquent pas : délocalisation du site de Caen soutenue par l'état, restructuration justifiée par une logique boursière, non-sens industriel, gros doutes au sujet de la véracité de certaines infos données par la direction aux experts, ou rétention d'information aux élus. C'est clairement cette mobilisation qu'il faut imaginer et organiser dans les semaines à venir.

## EMPLOI

### Le reflux des offres d'emploi pour les cadres, est très marqué.

Le marché de l'emploi des cadres a connu un effondrement de plus de 30 % de ses offres sur douze mois depuis juillet 2008.

L'APEC estime que 145 000 recrutements de cadres s'effectueront cette année en France contre 200 000 pour l'an dernier.

Une nouvelle inquiétante alors que 160 000 jeunes diplômés arrivent sur le marché. Une réalité des faits qui illustre la panne ressentie depuis plusieurs mois par l'économie française.



## RETRAITE

### Retraite des femmes : pas touche aux majorations pour enfants !



La CGT a été reçue le 3 septembre 2009 par le Ministre du Travail, Xavier Darcos, dans le cadre des rencontres en vue de la réforme des majorations de durée d'assurance des femmes, qui devrait figurer dans le projet de loi de finances de la sécurité sociale. Le gouvernement se retranche derrière un prétexte juridique de mise en conformité avec un jugement attribuant ces MDA à un homme.

Mais pour la CGT, la justification des MDA est avant tout d'ordre social. Les femmes qui ont eu des enfants se

retrouvent, au moment de la mise à la retraite, avec des durées d'assurance beaucoup plus courtes que les hommes et un salaire annuel moyen, servant au calcul de la pension, très inférieur à celui des hommes. L'écart global de pension pour la génération qui part aujourd'hui en retraite est de l'ordre de 30 % avec les hommes. Or les réformes passées, qui ont conduit à l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein ainsi qu'à la prise en compte des 25 meilleures années ont accru la pénalisation des femmes. C'est la conjonction de ces différents éléments qui explique le faible niveau de pension des femmes, en particulier de celles qui ont eu des enfants. La position de la CGT est donc de maintenir ce droit dans son intégralité, soit 8 trimestres par enfants, sans condition d'interruption de l'activité (interruption au-delà du congé maternité). La CGT propose que les MDA soient attachées à l'accouchement et à la maternité et qu'une formulation appropriée soit recherchée afin de permettre aux femmes ayant adopté ou pris en charge des enfants de bénéficier des MDA. Elle demande que soit étudiée la situation des hommes ayant élevé seuls leurs enfants. S'il apparaissait que ceux-ci se trouvent statistiquement, lors de la mise à la retraite, dans une situation comparable aux femmes qui ont eu des enfants (durées d'assurances plus courtes et salaires plus bas) et propose que soit étudié un mécanisme leur permettant de bénéficier des MDA.

Dans la conférence de presse de rentrée de la CGT, Bernard Thibault a souligné fortement que « la CGT n'acceptera pas une remise en cause des droits des femmes. Elle invite l'ensemble des salariés et en particulier les femmes salariées à exprimer leurs revendications à l'occasion de la manifestation nationale du 17 octobre pour le Droit des Femmes. ».

## RETRAITE bis

### Les Français majoritairement hostiles au recul de l'âge légal.

Selon un sondage Ipsos pour *Le Point* publié mercredi, 26 juin moins d'un tiers des Français (29 %) sont favorables à un recul de l'âge de la retraite. Interrogés sur la solution « préférable » pour pérenniser le financement des retraites, 29 % des Français ont choisi la réponse « travailler plus longtemps en reculant l'âge légal de la retraite », contre 50 % préférant « payer davantage au cours de la vie active et maintenir l'âge légal de la retraite » à 60 ans.



Au-delà de ce sondage, ne perdons pas de vue qu'en attribuant un faible pourcentage du PIB au financement des retraites, ou en s'attaquant vraiment au chômage, ce « problème » serait résolu.

## DROIT

### Huit à neufs heures par jours à son bureau...



Pour bon nombre d'entre nous, le bureau est un lieu de travail obligé et il est bon de se rappeler que le législateur a voulu sécuriser cet espace de travail afin qu'il ne devienne pas un lieu de calvaire ce qu'il a déjà tendance à devenir avec la généralisation des « open space ».

#### **Art. R. 4542-8. -**

L'espace de travail obéit aux caractéristiques suivantes :

1° Le plateau de la table ou de la surface de travail a une surface peu réfléchissante et de dimensions suffisantes pour permettre de modifier l'emplacement respectif de l'écran, du clavier, des documents et du matériel accessoire ;

2° Le support de documents est stable et réglable. Il se situe de telle façon que les mouvements inconfortables de la tête, du dos et des yeux soient évités au maximum ;

3° L'espace de travail est suffisant pour permettre une position confortable pour les travailleurs.

#### **Art. R. 4542-9. -**

Le siège est, s'il y a lieu, adaptable en hauteur et en inclinaison.

Un repose-pieds est mis à la disposition des travailleurs qui en font la demande.

#### **Art. R. 4542-10. -**

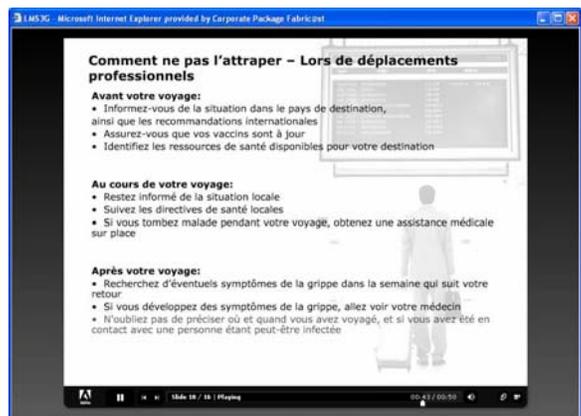
Les dimensions et l'aménagement du poste de travail assurent suffisamment de place pour permettre au travailleur de changer de position et de se déplacer

## GRIPPE A

### Un risque sérieux qui ne doit pas servir de prétexte à un recul social.

Une circulaire de la DGT du 3 juillet qui ne fait pas force de loi, émet des préconisations aux employeurs pour faire face à la pandémie de grippe A (H1 N1). La CGT est intervenue auprès des pouvoirs publics pour indiquer que l'efficacité des mesures de prévention et de traitement de la pandémie grippale sera en grande partie conditionnée par la façon dont les salariés et leurs représentants seront informés, consultés et associés aux mesures à prendre. La circulaire de la DGT met l'accent sur le pouvoir unilatéral de l'employeur et donne une interprétation restrictive du droit de retrait. Elle omet de mentionner le nécessaire respect des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives. Il ne faudrait pas que la grippe A, qui constitue déjà une menace sanitaire donne le prétexte à de nouvelles dérogations au droit du travail. Ceci serait d'autant plus inacceptable que la situation dans les entreprises est déjà rendue difficile par les manques d'effectifs chroniques.

Enfin, sous couvert d'une « formation » eTraining, nous avons eu à subir un florilège d'informations allant du bon sens (« lavez-vous les mains ») à l'absurde. Ainsi, si vous partez en mission, c'est à vous de vous renseigner sur la situation sanitaire du pays où vous allez et si par malheur vous tombez malade, alors débrouillez-vous !!!



## ENCADREMENT

### Pour un droit de refus.



Les personnels d'encadrement sont de plus en plus souvent chargés de mettre en œuvre des mesures contraignantes pour d'autres salariés. Cette position spécifique dans l'organisation du travail en fait facilement, aux yeux des autres catégories, les responsables désignés de toutes les formes de souffrance à l'entreprise. Face à cette situation, la revendication d'un droit de refus et d'alternative pour toute directive ou consigne contraire à l'éthique professionnelle est issue des états généraux de l'encadrement que l'Ugict-CGT a tenus en 2001. Cette proposition, travaillée avec d'autres syndicats et organisations de cadres, donne lieu à un manifeste sur

la responsabilité des cadres et leur citoyenneté à l'entreprise. Quel contenu donner à ce droit de refus et d'alternative? C'est le droit de refuser des consignes portant atteinte à sa dignité, à sa santé, à celle des autres en violant l'éthique professionnelle. C'est aussi le droit à l'information, à l'expression sur la marche de l'entreprise. Il doit être assorti d'un droit de participer aux décisions et de proposer des choix alternatifs. L'objectif est de créer un mouvement d'opinion pouvant, y compris, conduire à l'inscription de droits sociaux traitant de la responsabilité des cadres dans des accords d'entreprise, de branche, au plan national et international.

C'est sûr, ça énerve...

### Le contrôle médical comme moyen de répression.

Il est tout à fait possible que votre adresse email fasse partie d'une liste revendue à des sociétés qui vous envoient leur publicité. Certaines sont d'une saveur toute particulière et vous donnent l'air du temps. L'air du temps, personne ne l'ignore est à la régression sociale.

Dans celle qui suit, nous touchons les fonds abyssaux de la pègre sociale :

#### **L'absentéisme, un coût pour le chef d'entreprise :**

- Diminution du chiffre d'affaires
- Pertes de commandes et de futurs clients
- Mécontentement de la clientèle
- Démotivation des collaborateurs
- Lassitude de l'équipe d'encadrement

#### **La solution, le contrôle médical employeur :**

- Vous nous mandatez
- Un médecin contrôleur se rend au domicile de votre salarié
- Si l'arrêt n'est pas justifié, l'employeur suspend le versement des indemnités journalières.

La délation, la mise à l'index de gens "indésirables", l'exclusion sont autant de « valeurs » sur lesquelles s'appuient ces « prestataires de service » dont le comportement collaborationnistes cache un intérêt mercantile en détournant le fruit de notre travail.

Ainsi, être malade serait souvent abusif dans notre société ?

Il est difficile d'argumenter sur leurs agissements. Les professionnels au service de ces entreprises, pour qui la notion de respect ne s'entend pas et le serment d'Hippocrate, un vague souvenir, sont les bras armés d'une politique de plus en plus répressive dont l'effet est de déliter le lien social.

Leur pragmatisme affiché leur ôte toute humanité et empathie qui font l'intelligence collective et individuelle.

Sans le moindre soin de vérification, ils auront l'outrecuidance de vous envoyer leur torchon.

Cette démarche remet en cause le fonctionnement de la Sécurité Sociale, la légitimité du médecin généraliste, voire du médecin du travail. Comment ces gens là apprécieront une pathologie dépressive ? Il existerait dans notre pays plusieurs critères pour un arrêt maladie ? N'oublions pas que ST a souscrit ce service, vous risquez donc, lors d'un arrêt maladie de recevoir la visite d'un médecin mandaté qui vous expliquera que vous êtes en parfaite santé et que votre arrêt maladie était une complaisance. En conséquence, votre employeur pourra se soustraire au versement de vos indemnités. Vous serez alors enjoint à regagner au plus tôt votre emploi. La vie n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Nous savions déjà que notre DRH n'était pas à la pointe du social. Elle n'a pas tardé à s'aligner sur les autres sites qui avaient déjà souscrit ce service indigne.

...mais avec l'humour, y'a de l'espoir

