

Sommaire

- ✚ **Edito** : Pour un changement radical
- ✚ **INFORMATIQUE** : Concernant la santé, ST Grenoble pas à une contradiction près...
- ✚ **INDEMNITES** : Scandale de la taxation des indemnités des accidentés du travail.
- ✚ **PREVENTION** : Réorganisation n'est pas synonyme de destruction de la santé !
- ✚ **SANTE** : La raison de l'augmentation de notre complémentaire santé.
- ✚ **HANDICAPE** : Un nouvel accord ST France signé à l'unanimité.
- ✚ **BRUIT** : Les conditions de travail sacrifiées en salle de test.
- ✚ **LIVRE** : Le livre qui dynamite les idées reçues sur le travail.
- ✚ **EMPLOI** : Multiplication par 20 des ruptures conventionnelles de CDI.
- ✚ **ePA** : Les quotas illégaux !
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : Est-ce une bêtise ou de la bêtise... ?

Edito - Edito - Edito - Edito - Edito - Edito -

Pour un changement radical

La pétition pour un changement radical de politique sociale a recueilli 541 signatures en 2 jours, ce qui est une prouesse. Quand nous nous sommes présentés le vendredi 4 Décembre vers 13h pour la remettre à la direction, celle-ci était parti manger, elle a donc été remise en CE l'après-midi même.

C'est un bon début, mais il ne faut pas se leurrer, il en faudra plus pour que la direction fasse un virage à 180°. Elle en est aujourd'hui loin comme le montre l'annonce de ST-Ericsson de « jusqu'à 600 » suppressions de postes supplémentaires au niveau mondial.

Alors que les besoins exprimés par cette pétition sont criants : de vrais augmentations en 2010, une gestion des congés qui respectent nos vies privées, des embauches en priorité dans les services surchargés, la Direction continue d'appliquer les exigences financières et reste aveugle aux effets délétères qu'elles engendrent.

Le manque de moyens, la pression sur les congés, les non-augmentations de salaires, tout cela génère stress, démotivation et perte de sens.

Comble de l'hypocrisie, jamais la direction n'a autant communiqué sur l'importance des salariés. La semaine dernière se tenait à Genève, une conférence des managers ST-Ericsson : 150 managers sont venus écouter la bonne parole de nos dirigeants. On a pu y entendre:

- *The most important aspect of our company: the power of ST-Ericsson people.*
- *There are plenty of ideas of how we are going to achieve these priorities, and PEOPLE are at the heart of it.*
- *Managers should lead by example and be role models, and make people happy to work here*

Ce décalage flagrant entre les paroles et les actes exprime une peur croissante de nos dirigeants que les salariés de ST s'opposent à leur entreprise de destruction à long terme de la micro-électronique en Europe. Mais ce beau discours ne nous suffit pas, nous voulons des actes.



INFORMATIQUE

Concernant la santé, ST Grenoble pas à une contradiction près...

CONFÉRENCE OUVERTE
Décembre 2009

Jeudi 10 Décembre 12h30

● Etre bien installé à son poste lorsqu'on travaille sur écran informatique, et Les bons comportements à observer

Une conférence proposée par Elisabeth LEGRAND, médecin du travail ST site de Grenoble

ST ERICSSON



D'un côté vous avez la Médecine du Travail qui s'échine à supprimer tout risque de TMS lié au travail sur écran informatique et de l'autre vous avez la direction qui vous pond des directives ayant exactement l'effet inverse.

Ainsi, travailler en permanence sur un PC portable n'est pas recommandé mais cela n'empêche pas la direction de commander officieusement 500 laptop sans consulter le CHSCT!

Ceci dit, un PC portable bien adapté avec clavier externe et écran supplémentaire est tout aussi pratique qu'un PC fixe sauf que des consignes sont données pour supprimer du kit laptop le clavier externe et quant-à l'écran supplémentaire qui évite mal aux yeux et courbatures... c'est considéré comme du superflu.

INDEMNITES

Scandale de la taxation des indemnités des accidentés du travail.

Vendredi 13 novembre a été adopté à l'Assemblée Nationale, l'amendement visant à soumettre à l'impôt sur le revenu les indemnités journalières versées aux victimes d'accident du travail. Alors qu'ils sont subordonnés à l'employeur au moment de l'accident, ils ne touchent déjà que 80 % puis 60 % du salaire journalier de base. Ils sont frappés de plus par les franchises médicales et les déremboursements.



Alors que, très souvent, leur avenir est devenu incertain du fait du handicap qu'ils subissent, la justice serait à titre de réparation de leur verser, à titre de réparation, davantage que la totalité de leur salaire. La non-imposition des indemnités journalières n'était qu'une faible compensation. La supprimer est scandaleux.

Ce sont des dizaines de milliers de vie que l'organisation du travail brise.

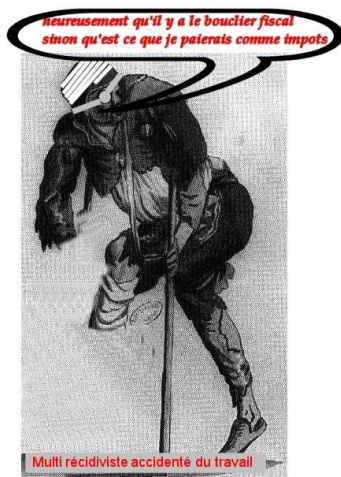
En 2007, 622 salariés ont péri dans un accident du travail, presque deux par jour. Sur les 720 150 accidents avec arrêts enregistrés, 46 426 ont entraîné une incapacité permanente. La plupart des accidents proviennent des métiers d'exécution. D'autre part, les rapports officiels reconnaissent que le chiffre de 43 832 maladies professionnelles est largement sous-déclaré.

Pour réduire cette hécatombe, il y aurait matière à renforcer le rôle des CHSCT et des inspecteurs du travail. Mais si en France il y a un policier pour 600 habitants, il n'y a qu'un IT pour 10000 salariés !

Mieux vaut être riche et en bonne santé : Le règne de l'injustice !

Si cette mesure rapportera 150 millions d'euros, la défiscalisation des heures supplémentaires en coûte 4 milliards. Les niches fiscales exonèrent 70 milliards d'euros. Sur les 11 milliards d'euros par an de réduction d'impôt décidés par le gouvernement, 70 % profitent aux 20 % des foyers les plus aisés. Une devise qu'on pourrait attribuer à la politique sociale d'un pays dit développé : Malheurs aux vaincus !

<http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article287>



PREVENTION

Réorganisation n'est pas synonyme de destruction de la santé !



Les réorganisations à STE et ST, ne peuvent se faire au détriment de la santé des salariés.

En effet, l'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment les risques organisationnels (intégrant les risques dits « psychosociaux »). Ceci doit être fait dans le cadre d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé des travailleurs: le document unique d'évaluation (DUE) tenu à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, des travailleurs exposés et du médecin du travail. Cette évaluation est à réaliser en

matière d'organisation du travail au regard du principe de prévention qui prescrit « l'adaptation du travail à l'homme ».

Il est interdit à l'employeur -dans l'exercice de son pouvoir de direction- de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. Parmi les questions importantes concernant l'organisation du travail, figure la charge de travail. *« Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale. Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés »* (Accord national interprofessionnel du 17 mars 1975).

SANTE

La raison de l'augmentation de notre complémentaire santé.

Le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM) évalue à 3 milliards d'euros l'impact sur les ménages des mesures prises (forfaits, franchises...) depuis 2004. Le dernier chiffre connu (2008) indique que le reste à charge des ménages dépasse les 16 milliards d'euros auquel il faut ajouter 2 milliards 500 millions d'euros de dépassement d'honoraires. Ramené à un assuré social, sur 400 euros de reste à charge moyen annuel, 150 euros sont liés aux dépassements d'honoraires.

Les inégalités d'accès aux soins se creusent, de plus en plus de retraités ne peuvent plus se soigner mais à l'autre bout 1/3 des étudiants ne peuvent accéder aux soins.

Le transfert de charge qui s'opère vers « les complémentaires santé » rendent le coût de la cotisation inabordable lorsque les dépassements d'honoraires sont pris en charge et déjà 5 millions d'assurés n'ont pas de complémentaire et sur fond de recul progressif de la couverture de la Sécu, les assurances contrôlent une part croissante de ce qu'elles appellent le « marché de la santé », au détriment des mutuelles à but non lucratif.



HANDICAPE

Un nouvel accord ST France signé à l'unanimité.



A compter du 1^{er} Janvier 2010, le nouvel accord ST France sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap entrera en application.

La CGT qui a été très active dans ces négociations, a fait principalement l'analyse suivante :

- L'accord donne plus de moyens financiers à la direction en lui permettant de globaliser les projets au niveau national et donc de faire un vase communicant entre site.
- Nous pouvons faire confiance à l'aptitude de ST de valoriser cet accord dans le cadre de son « RSE » pour redorer son image de marque à l'heure où elle licencie des centaines de personnes et refuse de traiter les risques psycho-sociaux générateurs d'handicaps.
- Le rôle des instances est minoré car ni CE, ni CCE ne formulent un avis sur le déroulement des actions et les résultats (seulement informé annuellement). Le CHSCT, seule instance à formuler un avis est exclue des commissions.
- Les organisations non signataires sont exclues des commissions handicap locale et nationale en totale contradiction avec les recommandations de la Direction Générale de l'Emploi n° 2009-16 du 27 mai 2009 et l'avis majoritaire des syndicats et le pouvoir de décision est entièrement entre les mains de la direction que ce soit en national ou en local.
- L'objectif de 4% d'ici 2012 avec l'embauche de 130 salariés répond partiellement à notre demande de majoration.
- Cet accord ouvre de nouveaux droits aux salariés que ce soit pour la population dite sensible ou les travailleurs handicapés (ex : 3 jours pour des actes médicaux).
- De nombreuses garanties sont données (formation, conditions de travail, non discrimination...) mais se posera la question de la vérification de ces garanties (ex : évolution de carrière).

Malgré certains points négatifs, la CGT a signé cet accord, considérant qu'il reprenait une bonne part de ses propositions et a pointé auprès de la Direction du Travail les risques liés à la suppression de tout contrôle institutionnel.

BRUIT

Les conditions de travail sacrifiées en salle de test.

Trouver de l'argent pour installer des caméras à l'entrée de la salle de test ne pose aucun problème pour notre direction. Par contre, améliorer les conditions de travail des opérateurs(trices), ingénieur(e)s produits et autres utilisateurs de cette zone, en luttant efficacement contre les effets du bruit...



Message du Service de Santé au Travail envoyé au management :

« Bonjour,

Nous devons lancer prochainement la mise en place de protections auditives moulées pour les personnes travaillant en salle de test et ligne pilote. Les obligations budgétaires nous obligent à reporter cette action début 2010.

Merci d'en informer le personnel concerné dans vos équipes mais par contre ils peuvent continuer à s'inscrire au service médical et nous les contacterons début 2010. »

LIVRE

Le livre qui dynamite les idées reçues sur le travail.



Dans *La France du travail*, passionnant ouvrage d'économie critique paru récemment (éditions de l'Atelier), les chercheurs de l'[Ires](#) (Institut de recherches économiques et sociales) tentent une gageure : enfoncer un coin dans ces vraies-fausse idées reçues sur le travail, l'emploi et la précarité assénées tour à tour par plusieurs décennies de crise.

Objectif collectif : «apporter des éclairages de longue durée sur les principaux sujets du débat social» en questionnant ces «fausses évidences assénées quotidiennement». Tout y passe : pauvreté, protection sociale, restructurations. Les analyses les plus décoiffantes concernent l'analyse du marché du travail, l'emploi et le chômage. Les

auteurs démolissent ces soi-disant évidences scientifiques qui se révèlent bien fragiles une fois confrontées à la réalité des chiffres : le lien mécanique entre la croissance et l'emploi, le bilan négatif des 35 heures, la rigidité supposée du marché du travail ou le coût du travail trop élevé, etc.

EMPLOI

Multiplication par 20 des ruptures conventionnelles de CDI.

Près de 150.000 ruptures conventionnelles de CDI (d'un commun accord entre salarié et employeur), ont été homologuées depuis l'entrée en vigueur de la mesure à l'été 2008. Le taux de demandes refusées par les services du ministère du Travail a baissé ces derniers mois, pour atteindre 13% en juin et juillet et 14% en août, alors qu'il oscillait entre 15% et 27% depuis l'application de la mesure.

Le nombre d'inscriptions au chômage (catégories A, B, C) après une rupture conventionnelle a **augmenté en août à 11.925**, après avoir dépassé les 10.000 pour la première fois en juillet.

Voulue par le Medef, la rupture conventionnelle a été créée par la loi portant "modernisation du marché du travail", parue le 26 juin 2008, transcrivant un accord signé entre le patronat et quatre syndicats (la CGT l'ayant refusé).

Une circulaire du ministère du Travail invitait à "être **particulièrement vigilant** sur les ruptures conventionnelles qui seraient conclues en vue de **contourner les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs**".

L'OCDE a recommandé fin avril d'éviter que "les employeurs puissent abuser" de ces ruptures "pour se séparer des seniors à bon compte et aux frais de l'assurance chômage".

A l'heure où ST s'emploie à ne rien faire dans le cadre de son RSE pour les Séniors, la vigilance est de mise...



ePA

Les quotas illégaux !

Perf Rating	Distribution Benchmark (%)
O ---Outstanding Performance	5.00
V ---Very Good Performance	20.00
G --Good Performance	40.00
S Performance Meets Expectations	30.00
N Performance Needs Improvement	5.00
Z Not Applicable	0.00

Cela fait de nombreuses années que le principe des quotas est contesté à ST qui s'escrime chaque année à trouver 5% de « Need Improvement par exemple ». Nous avons appris le 1^{er} décembre, que HP venait d'être condamné pour ce mode de notation par le Tribunal de Grande Instance de Nanterre.

Les syndicats (FGMM CFDT, SNEPI CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) disposaient cette fois, devant le TGI de Nanterre, d'éléments de preuve, et notamment d'un email adressé par le directeur opérationnel « Technical Services » d'HP, Jean-Paul Alibert. Dans ce message, le cadre du groupe américain commandait aux cadres sous son autorité d'attribuer à 5% des salariés la note d'évaluation la plus basse.

Ces évaluations sont souvent un prétexte pour les entreprises pour refuser des augmentations de salaires, pousser vers la sortie des seniors ou simplement faire pression sur les salariés.

C'est sûr, ça énerve...

Est-ce une bêtise ou de la bêtise... ?

Incroyable, le jour où le top management de STE annonce son intention de supprimer 600 postes, les « Managers » de Grenoble dont quelques uns étaient sûrement au courant du mauvais coup qui se préparait, lançaient l'invitation suivante :

« Dear all,
2009 is ending, 2010 is coming, let's celebrate !
We would like to invite you to a friendly cocktail on next:
December 14 6pm
So please, book your evening for this date starting from now !
Further informations will be provided in an upcoming email...
Kind Regards.
ST-Ericsson Grenoble Managers »



Au fait, bêtise :

Défaut d'intelligence, de jugement, de bon sens, ou des notions les plus communes; Actions et des propos bêtes (fr.wiktionary.org/wiki/b%C3%AAtise).

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

