

Sommaire

- ✚ **Edito** : Les salariés au cœur de l'entreprise.
- ✚ **SANTE ET TRAVAIL** : Le parcours de santé dépend du trajet professionnel.
- ✚ **STRESS** : La direction ouvre des négociations sur le stress.
- ✚ **EXPERTISE** : 600 licenciements à justifier.
- ✚ **ELECTIONS** : La CGT à ST en position de force.
- ✚ **RESTAURATION** : Une compensation pour fermeture de cantine à l'étude ?
- ✚ **TVM** : Les salariés sont inquiets et le disent.
- ✚ **REORGANISATION** : APM dans le collimateur ?
- ✚ **INFORMATIQUE** : Au cas où vous ne le sauriez pas...
- ✚ **NEGOCIATIONS** : 1,2 % d'augmentation pour les minima des ingénieurs et cadres pour 2010
- ✚ **SECU** : Plus de 30 milliards d'exonérations pour les patrons en 2008.
- ✚ **SENIOR** : Un coup d'épée dans l'eau pour un accord.
- ✚ **SUBORDINATION** : Echapper à l'insupportable.
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : Le système d'évaluation hypocrite en fin de course ?

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

Les salariés au cœur de l'entreprise.

La CGT rejette toute fatalité et veut contribuer à un renouveau de l'entreprise en s'appuyant sur la reconnaissance du travail de salariés aux antipodes de la démarche uniquement actionnariale de Bozzoti.

C'est ce qui ressort du contenu de ses derniers tacts notamment celui du 19/01 qui dénonce « *Le mauvais climat qui s'est installé sur ce site* », revendique un changement et affirme que « *Les salariés ont droit à des conditions de travail correctes, ils doivent pouvoir prendre leurs congés en toute liberté, en accord avec leur hiérarchie. Les congés sont un droit au repos* ».

Elle rappelle que « (...) *les négociations salariales vont s'ouvrir, et après le 0% de 2009, l'attente est grande pour que 2010 soit une année de retour à la normale, avec des augmentations, des changements de coef. ou de JG. Il faut changer, arrêter d'utiliser les critères financiers et boursiers pour gérer l'entreprise. C'est ce qui nous a conduits à la grave crise que nous connaissons. (...) il faut vraiment une autre façon de voir les choses et de gérer l'entreprise et son personnel* ».

La CGT considère que « *ST ne peut pas continuer à faire la politique du pire en matière salariale, sans augmentations, sans embauches. C'est suicidaire pour l'entreprise, pour son image de marque à l'extérieur (...). C'est très démotivant et dommageable pour nous, salariés.*

Notre salaire est la rémunération de notre travail, elle doit évoluer dans le temps, pour tenir compte de l'inflation, de l'acquisition de compétences et d'expertise dans les postes occupés ».

Crise en 2009 avec une inflation « officielle » de 0.9%

mais les dépenses des ménages qui sont en augmentation constante : logement, nourriture, impôts locaux, énergie... alors que nos salaires stagnent, ou baissent !.

Reprise en 2010 dans le semi-conducteur avec des unités de fabrication qui tournent à plein amènent la CGT à revendiquer pour tous :

- *une augmentation générale significative*
- *des mesures spécifiques pour les bas salaires*
- *la mise en place d'une grille pour les OATAM, dans le but de revaloriser leurs salaires.*



SANTE ET TRAVAIL

Le parcours de santé dépend du trajet professionnel.

Selon une étude du ministère du Travail parue jeudi, l'état de santé des salariés est « *fortement lié* » à leur itinéraire professionnel et il est plus dégradé parmi ceux qui ont connu des épisodes de chômage, des changements fréquents d'emploi ou des conditions de travail difficiles.

« *Les travailleurs dont les parcours sont peu marqués par la précarité et les mauvaises conditions de travail se déclarent plutôt en bonne santé* » et « *ce sont souvent les plus qualifiés ou les personnes ayant connu une promotion sociale* », constatent les auteurs de l'étude.



STRESS

La direction ouvre des négociations sur le stress.

Kit de réduction du stress Le 12 Janvier, la direction de ST France a ouvert des négociations Nationale conformément aux injonctions gouvernementales suite à la vague de suicide France Telecom.



Directives :

1. Placez le kit sur une surface plate,
2. Suivez les instructions au centre du cercle,
3. Répétez L'étape 2 autant que nécessaire,

Etre inconscient réduit l'état de stress

Afin d'éclairer les négociateurs sur la problématique du stress, la direction a fait appel à un consultant dont l'intervention ne fut pas vraiment à la hauteur de l'attente, au moins celles des négociateurs CGT, probablement par manque de maîtrise du sujet (ex salarié de ST ayant monté sa boîte). Il a par contre eu le mérite d'annoncer la couleur des intentions de la direction puisque après avoir dit qu'il n'était pas dans ses compétences d'apporter des solutions à la problématique du stress à ST, ce qui était tout à fait compréhensible, sa présentation s'est conclue sur une liste de solutions individuelles miracles style : faite du sport, mangez équilibré.... Ceci alors que bon nombre d'intervenants sur les Risques Psycho-Sociaux et Organisationnelles (RPSO) insistent sur l'aspect collectif du problème et des solutions à apporter.

Les négociateurs CGT ont proposé de faire intervenir un Cabinet d'expert (Emergence) pour identifier les facteurs de risque sur les différents sites et un Médecin du Travail pour expliquer aux délégués les ravages du stress. Au final, ils sont sortis inquiets de cette première rencontre de travail.

Les négociateurs CGT ont proposé de faire intervenir un Cabinet d'expert (Emergence) pour identifier les facteurs de risque sur les différents sites et un Médecin du Travail pour expliquer aux délégués les ravages du stress. Au final, ils sont sortis inquiets de cette première rencontre de travail.

EXPERTISE

600 licenciements à justifier.

Le Comité de Groupe où siègent les représentants de toutes les organisations syndicales Européenne de ST, a demandé une expertise au cabinet SECAFI sur le nouveau plan de réduction d'effectifs annoncé en décembre (600 dont 100 en France).

Le résultat de cette expertise sera présenté le 4 février.



ELECTIONS

La CGT à ST en position de force.

Les dernières élections professionnelles à Crolles 2 permettent d'avoir une vision exacte du poids de chaque organisation syndicale à ST.

Au final, seules deux d'entre elles, la CGT et la CGC, dépassent le seuil des 30% les autorisant à

signer seules un accord

d'entreprise.

Le fait que la CGT ait un tel score est un point fort pour la défense des salariés et la conquête de droits. Il peut permettre, pour

	CFE/CGC	FO	CFTC	CFDT	CGT	SUD	
Crolles SA	23.60	1.97	10.0035	23.04	41.39		100.00
Crolles SAS	32.24	0.00	0.00	41.89	25.87		100.00
Grenoble	37.55	0.00	0.00	14.03	48.42		100.00
Paris	62.10	0.00	0.00	0.00	37.90		100.00
Rousset	41.37	9.57	9.52	21.70	16.58	1.26	100.00
Saint Genis	55.56	0.00	0.00	44.44	0.00		100.00
Tours	34.88	15.91	2.71	9.37	37.13		100.00
Caen	15.00	0.00	0.00	85.00	0.00		100.00
Le Mans / Rennes	53.44	0.00	0.00	46.56	0.00		100.00
Sophia	78.51	21.49	0.00	0.00	0.00		100.00
TOTAL	37.51	5.19	4.50	22.24	30.24	0.32	100.00

peu que la CFDT s'associe à la CGT par exemple pour dépasser le seuil de 50% d'opposition, de déjouer les plans de la directions qui iraient à l'encontre de l'intérêt des salariés en s'appuyant sur la CGC comme cela a pu être le cas avec le 1^{er} plan de réduction d'effectifs de STEricsson.

RESTAURATION

Une compensation pour fermeture de cantine à l'étude ?



La fermeture-non-fermeture du site semaine 52 et 53 a fait l'objet de nombreuses interventions des élus CGT et de l'inspecteur du travail, sur l'aspect des congés mais aussi sur les obligations légales qui incombent à l'employeur pour la restauration de ses salariés :

« Bonjour et meilleurs vœux pour 2010.

Nous vous rappelons le courriel que nous vous envoyâmes le 14 décembre dernier et resté sans réponse a ce jour.

Nous avons constaté que la restauration était fermée en fin d'année dernière, même si une salle était mise a disposition.

Il a été question de proposer des tickets de bus pour le personnel souhaitant se restaurer en dehors du site.

Néanmoins le prix du repas est resté entièrement à la charge de chaque salarié. Nous vous proposons une base de compensation comparable a celle des postés : la direction verse aux postés n'ayant pas accès a la cantine une prime de panier de 6 euros par jour.

M. Nauroy -Délégué Syndical CGT »

La réponse a été :

« Bonjour,

Nous prenons bonne note de votre message.

Pour votre information, le principe d'une compensation est actuellement à l'étude pour la semaine 53/2009.

Nous vous tiendrons informés de ce que nous mettrons en place dès que possible. »

TVM

Les salariés sont inquiets et le disent.

Le rôle d'une organisation syndicale est aussi d'aider les salariés à réfléchir collectivement sur leur situation et à s'organiser pour se défendre.



C'est ainsi que suite à plusieurs réunions à l'initiative de la CGT, les salariés de TVM ont rédigé, et signé une lettre collective adressée début janvier à leur top management et à la DRH France. Cette lettre, faisant le point sur la situation de la division à Grenoble, exprimant leur envie de rester sur le site dans la division TVM et faisant des propositions constructives pour conserver des responsabilités au site grenoblois, a obligé leur direction à répondre rapidement à leurs inquiétudes.

Pour « enfoncer le clou » et avec l'aide de nombreux salariés de TVM, un tract intersyndical CGT-CFDT-CGC a été distribué le 15 janvier à la cantine pour expliquer aux autres salariés du site, la situation de la division TVM.

REORGANISATION

APM dans le collimateur ?



Bozzoti a été clair, le groupe APM n'a pas ses coûts sous contrôle... (???).

Alors on réorganise, on tranche, on déplace, on renomme. Personne ne comprend rien au pourquoi du comment mais au final on sait que sous couvert de « synergie » entre les équipes, ce sera une centaine de personnes en moins.

La BU AMPS sur le site fait déjà les frais de ce cahot organisé avec environ 10% de son activité (CA) transférée dans une autre BU en Italie... les effectifs n'étant pas touchés pour le moment mais les embauches restant bloquées...

INFORMATIQUE

Au cas où vous ne le sauriez pas...

L'accord entre Microsoft et ST a été reconduit, vous avez à nouveau la possibilité de commander, parmi une gamme de produit Microsoft Office, une copie de licence d'un produit que vous utilisez déjà en entreprise, afin de l'utiliser sur votre ordinateur personnel. Cet accord "Cadre" est valide jusqu'à fin juin 2011.



<https://hup.microsoft.com>

Entrer votre pays, votre langage, le code **38411E9D1A** puis votre adresse mail **ST** (se terminant par **@st.com** ou **@stnwireless.com**)

Vous recevrez un mail de confirmation avec un lien sécurisé pour faire votre commande sur Internet.

Disponible à ce jour en version 2007, MS Office (DVD contenant Outlook, Word, PowerPoint, Excel, Publisher, OneNote, Access, InfoPath et Groove), Office MAC (CD version 2004 ou 2008), Visio Pro (CD) ou Project (CD) pour **28.11€** par produit en version dvd et **12€** en version téléchargement.

Les frais d'envoi et la TVA sont inclus dans le prix.

NEGOCIATIONS

1,2 % d'augmentation pour les minima des ingénieurs et cadres pour 2010 ?



Au niveau National, voilà la proposition finale formulée par l'UIMM le 23 décembre 2009 lors de la négociation des minima nationaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Lors de cette séance, la CGT avait rappelé que les organisations syndicales ne pouvaient s'inscrire dans l'analyse patronale sauf à vouloir perdre toute crédibilité auprès des salariés.

C'est le choix que la CFDT semble avoir fait puisqu'elle a été la seule organisation à accepter cette proposition qui restera heureusement sans suite (il fallait 3 organisations signataires d'après l'UIMM).

L'expérience des salariés de la métallurgie est d'abord celle d'une augmentation des profits, des dividendes aux actionnaires à partir d'une frénésie contre l'emploi, les salaires, d'un recours toujours plus important aux délocalisations, à la sous-traitance, d'un développement de la productivité au détriment des conditions de travail et de management du travail, des salaires et des carrières.

La part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé de 10 points entre 1982 et 2008 tandis que les dividendes aux actionnaires représentaient en 2008 12,9% de la masse salariale contre 4,3% en 1982.

En conséquence, la CGT est pour :

- le retour des augmentations générales pour tous les Ingénieurs et Cadres
- une revalorisation conséquente des minima IC 2010 au-delà des 1,2% proposés
- le rétablissement de vraies grilles de salaires dans les entreprises
- une remise en ordre des grilles conventionnelles OETAM et ingénieurs pour rétablir une échelle hiérarchique des diplômes et des minima permettant une juste reconnaissance de tous les diplômes et de réelles possibilités de carrière à toutes les catégories.

Signez la pétition que propose la CGT en ligne <http://ftm-cgt.fr/spip.php?article1053>

SECU

Plus de 30 milliards d'exonérations pour les patrons en 2008

Selon les chiffres publiés le 21 décembre par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), le montant des exonérations de cotisations de Sécurité sociale, dont ont bénéficiés les employeurs, s'est élevé à 30,7 milliards d'euros, soit approximativement autant que le déficit record prévu pour la Sécu en 2010.

Ces allègements de cotisations patronales ont déjà été sévèrement critiqués par la Cour des Comptes et les syndicats, très sceptiques sur leurs effets sur l'emploi.

A partir de 2010, les entreprises n'ouvrant pas la négociation salariale annuelle, en principe obligatoire, s'exposent à une réduction de 10 % de leurs exonérations mais la loi ne les oblige pas à conclure la négociation.



SENIOR

Un coup d'épée dans l'eau pour un accord.



Il résulte de 3 réunions de négociation sur l'employabilité des seniors, un texte unilatéral qui ne reprend rien des propositions concrètes que les organisations ont pu exprimer.

Concrètement et compte-tenu des nouvelles conditions de départ à la retraite, l'objectif qui vise au « maintien d'un taux de 6% des salariés âgés de 55 ans et plus dans l'effectif global de l'Entreprise » ne permet pas d'apprécier l'effort énoncé dans le plan. C'est à croire que la direction doute elle-même de l'efficacité des

dispositions pratiques contenu dans son plan.

Ainsi l'entretien de seconde partie de carrière semble être le cœur du dispositif or il n'y rien pour évaluer comment l'entreprise répond aux demandes des salariés concernés.

L'amélioration des conditions de travail se borne à l'éventualité d'un changement de poste sans que la question des conditions financières soit abordée.

Le développement des compétences pourra se faire à travers le DIF, le CIF ou le plan de formation c'est dire le peu de moyens consentis par l'entreprise.

L'aménagement de fin de carrière se borne à un stage de 3 jours pris sur le DIF. Bien que proposé par plusieurs organisations l'aide au temps partiel par exemple a été rejeté sans discussion par la direction.

Quand on fait le bilan des mesures, on comprend que la direction n'ait pas jugé utile de consacrer un budget spécifique à la réalisation de son plan. Il est clair que ce n'est pas dans son intention de prendre en compte la pénibilité du travail.

Au final un texte insignifiant qui n'apporte pas de véritables droits nouveaux aux salariés concernés. Le seul objectif était de libérer la direction de ses obligations légales de négociation avant le 31 décembre 2009 pour ne pas payer la pénalité de 1% de la masse salariale et par la même occasion de faire croire à l'ensemble des salariés que l'entreprise a des préoccupations sociétales.

SUBORDINATION

Echapper à l'insupportable.

L'UGICT revendique un droit de refus (*L@ Puce à l'oreille n°20*) mais droit de refus ne signifie pas droit général à la désobéissance ni négation du pouvoir de direction, mais la possibilité d'échapper à une alternative insupportable: accepter des consignes portant atteinte à la santé ou à la dignité d'autrui ou bien se démettre.

L'Ugict-Cgt souhaite traduire cette notion en droits effectifs, opérationnels dans les situations réelles de travail. Pour ce faire, elle souligne que la définition des objectifs peut être un moment fort si elle est accompagnée d'une discussion sur leurs incidences et sur les moyens. Il semble plus crédible de contester en amont les conséquences prévisibles de certaines orientations que de refuser à chaud d'accomplir des actes découlant d'objectifs déjà arrêtés. L'entretien annuel d'évaluation, assorti de garanties, peut en être le cadre.



L'UGICT-CGT propose :

- La possibilité de recours à un tiers (collectif de travail, Chsct ou autre institution représentative du personnel, etc.) en cas de problème et pouvant déboucher sur une extension du droit d'alerte;
- L'articulation des droits individuels et des droits collectifs. Un cadre ou un technicien manifestant seul son opposition s'expose évidemment à des mesures de rétorsion, même si la législation s'enrichit de garanties supplémentaires. Plus fondamentalement, la détermination des objectifs ne concerne pas des individus isolés, mais tout le collectif de travail;
- La revalorisation du droit d'expression collective de l'encadrement, permettant d'échapper à une vue individuelle des problèmes hiérarchiques et de les transformer en questions collectives ;
- La transparence la plus grande dans les promotions et les attributions de fonctions.

C'est sûr, ça énerve...

Le système d'évaluation hypocrite en fin de course ?

Et voilà, à l'heure où ces lignes sont écrites, la direction vous a déjà évalué. Non seulement elle vous a évalué mais en plus elle vous a fait entrer dans sa répartition de plus ou moins «good» en appliquant son pré-rating, prédéfini. La prochaine étape, l'entretien d'évaluation «ePA» ne sera qu'une formalité mettant à contribution votre manager pour, sous couvert d'un dialogue sur l'évaluation de vos résultats, vous faire éventuellement passer la pilule...



Plus guère d'entre nous n'est dupe de ce jeu malsain.

Malsain car il génère de la frustration, du stress, détruit les collectifs de travail incluant la confiance dans le management. Il ne reconnaît pas le travail réel fait par tout un chacun et en définitive limite globalement les évolutions de salaires pour tous.

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

