

Sommaire

- ✚ **Edito** : Négociations annuelles obligatoires.
- ✚ **EVALUATION STE**: Le CE estime ne pas avoir toutes les informations pour donner un avis.
- ✚ **CHARABIA** : Le site de Grenoble à nouveau audité.
- ✚ **NORMES** : Les audits pourraient réellement être un plus si...
- ✚ **RESPONSABILITE** : Mise en garde car... nul n'est censé ignorer la loi.
- ✚ **RETRAITE** : Garantir la retraite par répartition.
- ✚ **LTI** : Un sigle qui cache une discrimination.
- ✚ **CDD** : L'indemnité de fin de contrat revue à la hausse.
- ✚ **OUTSOURCING** : Mais pourquoi donc le chômage augmente en France ?
- ✚ **INFORMATIQUE** : Erratum sur le code.
- ✚ **CHOMAGE** : Accord sur l'indemnisation du chômage partiel, applicable.
- ✚ **REMUNERATION** : Les entreprises jouent le panachage.
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : A winner, winner et demi...

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

Négociations Annuelles Obligatoires.

Cette année, la discussion sur les NAO se situe dans un contexte **EXCEPTIONNEL**, marqué par le « 0 » subi par tous les salariés en 2009, certains ayant en prime eu du chômage partiel.

Nous avons donc **AVANT TOUT BESOIN** d'une **FORTE AUGMENTATION (6%)**, **RATTRAPANT** le « 0 » de 2009.

Nous travaillons dans des sociétés High Tech mais nos salaires ne sont **pas à la hauteur**.

La direction est capable de dépenser de l'argent pour des départs volontaires. **Il faut motiver ceux qui restent.**

Gardons nos RTT et battons-nous pour nos salaires !

Les économies doivent être faites sur les **dividendes et les rémunérations excessives** des dirigeants !

La **crise économique mondiale**, qui se poursuit, est en bonne partie due à une accumulation d'argent dans les circuits financiers, au détriment des salaires. Augmenter les salaires partout est une **nécessité économique**.

Pour la CGT, il faut :

- **4% D'AUGMENTATION GENERALE**
- **AVEC UN MINIMUM A 150€ PAR MOIS**
- **PLUS UNE ENVELOPPE DE 2% POUR LES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES, LES**

CHANGEMENTS DE COEFFICIENT ET J6

- **DES MESURES POUR RATTRAPER LE RETARD PERSISTANT FEMMES/HOMMES**
- **LA NEGOCIATION DE LA GRILLE OATAM AVEC LES REEVALUATIONS DE SALAIRES NECESSAIRES**



EVALUATION STE

Le CE estime ne pas avoir toutes les informations pour donner un avis.



L'actualité des grandes entreprises montre que l'entretien d'évaluation comporte des risques psychosociaux importants vis-à-vis des salariés. L'élaboration d'un projet pour les entretiens d'évaluation doit requérir en conséquence toute l'attention de la direction, et des acteurs en mesure d'évaluer ces risques.

En conséquence, consultés lors du CE du 12 février sur ce nouveau projet de la direction, les élus ont dit ne pas être en capacité de donner un avis et fait la déclaration suivante :

« Les élus CGT du CE de ST-Grenoble ne s'estiment pas suffisamment informés pour donner un avis au sujet de l'entretien d'évaluation présenté ce jour en CE. Ils demandent à la direction de prendre en compte l'importance d'un tel projet, en privilégiant, dans un premier temps, la consultation du CHSCT et en leur donnant tous les moyens nécessaires, notamment en matière d'expertise.

Les élus CGT appuient la demande de la CGT ST-France de créer un CHSCT ST-France/ST-Ericsson national, qui serait à même de traiter ce type de dossier au niveau ST-France ».

La CGC n'a pas donné d'avis non plus.

Le matin même, les élus du CHSCT à l'unanimité avaient décidé de faire appel à une expertise pour étudier les conséquences de la mise en place d'un tel système et la veille, les élus du CCE avaient eux aussi refusé de donner un avis par manque d'information.

Deux semaines plus tard, de peur de ne pas pouvoir tenir son planning ou que l'expertise ne révèle des risques qu'elle ne saurait gérer, la direction retire son projet sur le site.

CHARABIA

Le site de Grenoble à nouveau audité.

Vous avez tous reçu le message suivant :

« Bonjour,

Le site de Grenoble est certifié et validé depuis 2001 et 2004, respectivement selon les normes **ISO14001**, **EMAS** et **OHSAS 18001**.

Nos certifications ont toujours été maintenues.

En 2010, Ces certifications environnement santé et sécurité font l'objet d'un audit de renouvellement par l'organisme **BVC** (ex BVQI) **du 25 au 29 janvier** .

Il est à noter que cet audit couvrira uniquement les référentiels ISO 14001 et OHSAS 18001.

La partie relative à l'**EMAS** sera traitée en mars, pour permettre la préparation de la déclaration environnementale, qui fait la synthèse des résultats environnementaux de l'année 2009. »

Si vous n'avez rien compris, ce n'est pas grave. Sachez que ST Grenoble fait un gros effort le jour de l'audit pour arracher son accréditation auprès d'auditeur qui ne daignent même pas rencontrer les élus du CHSCT et ensuite... vous continuerez à vous plaindre des locaux insalubres, des climatisations défectueuses, du froid, du chaud, du stress...



NORMES

Les audits pourraient réellement être un plus si...



Nous profitons de l'occasion pour préciser notre position sur toutes ces normes environnementales, santé et sécurité dont le seul but à ce jour est de redorer le blason d'entreprises qui peinent à faire croire qu'elles s'intéressent à ces problématiques vu la façon dont elles traitent leurs salariés.

Il pourrait en être autrement à condition de mettre en place des dispositifs de vérification, de contrôle et de sanction. C'est la question centrale, la plus décisive pour avancer vers plus de connaissance et de transparence. Trois types de contrôle devraient être développés de façon complémentaire :

1. Associer les organisations syndicales au processus de contrôle directement et/ou au travers du Comité d'Etablissement ou Comité de Groupe Européen
2. Créer un organisme au sein d'une institution publique associant ONG, syndicats, représentants de l'Etat, entreprise, chargé de procéder à ces contrôles. Cet organisme devrait disposer de pouvoirs de sanction.
3. Généraliser la certification, par les commissaires aux comptes, des aspects sociaux des rapports.

RESPONSABILITE

Mise en garde car... nul n'est censé ignorer la loi.

Le 8 février, le syndicat CGT de HP a diffusé un tract de mise en garde à l'adresse des managers devant procéder, comme à ST, aux évaluations annuelles. Extraits :



« C'est la période de fixation des objectifs pour l'année 2010, et à cette occasion, il nous a paru utile de vous rappeler les règles qui s'appliquent en France au sujet de la santé des salariés(...)»

Sachez tout d'abord que l'employeur en France a une obligation de résultat (et non de moyens) en matière de santé au travail. (...)

Si vous savez que le salarié que vous encadrez doit assister à des conférences téléphoniques avec des pays situés dans d'autres fuseaux horaires, ou si vous avez fixé des objectifs qui ne sont pas réalisables en ne travaillant que 35h par semaine, si vous restez vous aussi travailler chez HP avec votre subordonné jusqu'à une heure tardive le soir, ou encore si vous recevez de votre salarié des messages électroniques sur une grande amplitude horaire sans intervenir pour réduire sa charge de travail, alors un tribunal pourrait considérer que vous êtes responsable – vous pourrez toujours prétendre que le salarié était mal organisé, ou ne savait pas « prioriser », ce sera en pure perte.

Peut-être avez-vous l'impression que vous ne risquez pas grand' chose, et que c'est votre employeur HP qui assume l'ensemble des risques liés à la santé des salariés que vous encadrez ? Vous pensez que seuls les cadres supérieurs dotés d'une délégation de pouvoir écrite sont concernés ? Vous vous trompez. Une délégation de pouvoir peut elle aussi être implicite, non écrite. Votre responsabilité peut donc être engagée à la fois sur le plan pénal et civil. Vous pouvez donc être poursuivi devant un tribunal correctionnel. Plus grave encore, si votre responsabilité pénale est engagée, vous pouvez avoir à payer avec votre argent personnel des dommages et intérêts si d'aventure les proches d'un salarié victime d'un grave problème de santé se retournaient contre vous. (...)»

RETRAITE

Garantir la retraite par répartition.



Le mardi 12 janvier, un débat intitulé « Pénibilité, emploi des Seniors, âge de la retraite : quelle réforme en 2010 ? » était à l'ordre du jour du Sénat. A cette occasion, les ministres Darcos et Wauquiez ont donné un aperçu des mesures qui pourraient être prises dans le cadre du rendez-vous Retraite 2010 que l'on peut résumer par : « travailler plus longtemps », parce que l'on vivrait plus longtemps.

L'avenir des retraites appelle un tout autre niveau de débat ; aussi, le même jour, la CGT a fait la déclaration suivante :

« La Cgt propose que soit confortée l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans avec, pour une carrière complète qui intégrerait les années d'études et les périodes de précarité subies, un taux de remplacement d'au moins 75 % du salaire de référence (dernier salaire dans le public, 10 meilleures années dans le privé). Les travailleurs ayant effectué des travaux pénibles bénéficieraient d'un départ anticipé.

Elle propose également un élargissement de l'assiette de cotisation à tous les revenus du travail, aux revenus financiers des entreprises, ainsi qu'une modulation de l'assiette de cotisation en fonction

notamment du ratio valeur ajoutée/masse salariale.

La Cgt rappelle que la question du financement de la protection sociale, dont les retraites, appelle une autre politique de l'emploi, d'une toute autre dimension que les « mesurette » relatives à l'emploi des seniors, avec des dispositions véritablement efficaces pour l'emploi des salariés de 50 à 60 ans, comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.

La Cgt propose enfin la création d'une maison commune des régimes de retraite qui aurait pour mission de solidariser les différents régimes en définissant et en promouvant des mesures de progrès social. »

LTI

Un sigle qui cache une discrimination.

Lors du CE du 12/02/2010, les élus CGT ont fait la déclaration suivante concernant le Projet de mise en place d'un plan de rémunération variable Long Term Incentive (LTI) chez ST-Ericsson :

« Le système qui nous est présenté ici fait dépendre une partie de la rémunération des résultats de l'entreprise, calculés en termes de parts de marché et de résultats financiers. Or ceux-ci sont pour l'essentiel déterminés par les choix de la direction. Ce ne sont pas les salariés qui décident des fusions-acquisitions, des arrêts d'activité ou des fermetures de site.

Par ailleurs, ce système est totalement discriminatoire au regard de l'éligibilité par rapport au Job Grade.

Par ailleurs, dans les faits, les systèmes de rémunération variable ne viennent pas s'ajouter à la politique salariale, mais viennent concurrencer celle-ci. Or, les salariés ont surtout besoin d'une vraie politique salariale, basée sur une rémunération stable et des augmentations générales. »

En conséquence, les élus CGT se sont prononcés contre le plan de rémunération présenté.



CDD

L'indemnité de fin de contrat revue à la hausse.



En vertu de la loi, lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Conformément à l'article L 1243-8 du code du travail, cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié.

Jusqu'à présent, le taux de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée était fixé à 6% dans la branche de la métallurgie. Il est désormais porté à 10%.

Cette nouvelle disposition s'applique aux contrats de travail à durée déterminée dont le terme arrive à échéance à partir du 1er janvier 2010.

OUTSOURCING

Mais pourquoi donc le chômage augmente en France ?

Lu sur « silicon.fr » :

« La France est devenue un des champions de l'outsourcing. Un renversement de situation surprenant pour une contrée historiquement en retard dans ce domaine. Un effet de la crise ?



Maîtrise des coûts oblige, **l'outsourcing a le vent en poupe**. Dans ce domaine, les États-Unis ont été des précurseurs. Ils sont toutefois maintenant dépassés par les pays européens, dont la France. C'est ce qui ressort d'une nouvelle étude menée par Forrester.

Premier constat, près de **45 %** des entreprises françaises ont externalisé leurs services de **help desk**. C'est plus qu'en Allemagne (40 %), aux États-Unis (30 %) ou au Royaume-Uni (30 %). Pour les **interventions sur site**, l'outsourcing est également très populaire : il est adopté par 45 % des entreprises en Allemagne, **30 %** en France, 25 % au Royaume-Uni et seulement 20 % aux États-Unis. Ces derniers sont encore plus en retrait lorsqu'il s'agit d'externaliser les services de **management du poste de travail**. Ainsi, seuls 15 % des professionnels américains utilisent ce procédé, contre 25 % au Royaume-Uni et **30 %** en Allemagne ou en France.

L'outsourcing des services de gestion n'est pas le seul domaine où l'Europe est en avance sur les États-Unis. L'étude de Forrester montre ainsi que **plus de 30 % des entreprises européennes** utilisent ou prévoient d'utiliser **des services SaaS, PaaS ou IaaS**. Ce taux est de seulement 26 % aux États-Unis. Dans ce domaine aussi, l'Europe fait preuve d'une certaine modernité.»

Silicon.fr vous dites ?

«Sili» peut-être, «con» sûrement...

INFORMATIQUE

Erratum sur le code.



Concernant l'accord entre Microsoft et ST qui a été reconduit et dont nous parlions dans « L@ Puce à l'oreille » n°24 de Janvier, le code à utiliser est le **35C27353AB**.

Cette information normalement disponible quelque part sur les sites ST. Cherchez bien...

CHOMAGE

Accord sur l'indemnisation du chômage partiel, applicable.

L'accord national interprofessionnel du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel a été agréé par un arrêté ministériel du 15 décembre 2009. Il est donc depuis le 1er janvier 2010 applicable à toutes les entreprises ayant recours au chômage partiel.

Selon cet ANI, signé par l'ensemble des représentants syndicaux et patronaux, **l'indemnité horaire de chômage partiel (toujours au taux de 60%) doit être calculée sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.**



Cela signifie que les primes telles que production, ancienneté, astreinte ou équipe sont intégrées dans le calcul. Il s'agit là d'une évolution importante puisque jusqu'alors, l'indemnité était calculée uniquement sur le salaire de base, les primes diverses n'étaient pas prises en compte.

L'assiette est désormais la même que celle utilisée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (indemnisation à 75%).

Par ailleurs, l'ANI précise que dorénavant **la durée des périodes de chômage partiel est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés.**

Jusqu'à présent le chômage partiel constituait pour les salariés la double peine : non seulement le net à payer diminuait sur le bulletin de salaire mais le nombre de jours de congés payés était aussi impacté et réduit.

Cet accord interprofessionnel est applicable jusqu'au 1er janvier 2011.

REMUNERATION

Les entreprises jouent le panachage.



Lu dans « La lettre de l'UGICT n°293 » :

Selon une étude du ministère du Travail parue jeudi, en 2007, 86 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ont accordé des augmentations du salaire de base. Parmi elles, 43 % ont choisi « *une formule mixte* » associant augmentations générales et individualisées. Une sur cinq n'a donné que des augmentations individualisées. « *Les entreprises utilisent de plus en plus des formes de rémunération complémentaires au salaire qui*

s'ajoutent à ce dernier et se substituent parfois aux augmentations du salaire de base », observe l'étude. Les critères de hausses individualisées les plus utilisés sont l'intensité des efforts dans le travail, devant l'implication dans les objectifs de l'entreprise et la contribution au bon fonctionnement de l'équipe. Certaines entreprises proposent aussi des avantages en nature qui « *peuvent constituer une composante importante de la rémunération* », comme une complémentaire santé, un dispositif d'épargne retraite, des services de garde d'enfants, des tickets-restaurants ou des chèques-vacances. Les rémunérations versées en 2007 ont fait l'objet de négociations ou de discussions collectives dans 16%des entreprises de 10 salariés ou plus, note l'étude, soulignant que « *la présence syndicale, combinée à l'obligation légale de négocier, joue un rôle important dans la tenue de négociations salariales* ».

C'est sûr, ça énerve...

A winner, winner et demi...



- Une journée en mer ou une thalasso mais pour 1 personne seulement (tant pis pour le conjoint, trop cher pour 2)
- Un cabaret champagne à Paris toujours pour 1 personne
- Un jour d'accès dans un parc d'attraction (pour changer d'environnement?)
- Une séance de coaching ou relooking (pour déstresser?)
- Etc...

C'est le contenu du coffret cadeau qui a récompensé les éléments les plus méritants de HED lors de la cérémonie de récompense qui s'est déroulée à la cafétéria le 2 février dernier. A noter qu'ont été nominées quelques personnes de la division TVM qui a quasi-disparu du site aujourd'hui... peut-être pour faire passer la pilule !

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

On ne manque pas d'humour chez STEricsson.

Dans la présentation interne à STEricsson d'un nouveau composant intégrant transmetteur HDMI et power management, on peut lire le texte suivant :

« Today we can make mobile phones that generate superb high definition images. Already mobile phones are helping people to share real-life experiences in real time. Now we can add the extra luxury of being able to share the superb images captured on a mobile phone on a large TV screen, enhancing the experience even further.

Imagine that one day at work you capture an amazing scene on your mobile such as for example your boss offering you a pay rise and you can come home that night and share that unforgettable moment with all the family! You can also download movies from YouTube on your mobile and use your phone connected to the TV as a video player. »

Et oui, chez STE l'idée d'une scène inoubliable à partager avec sa famille, c'est recevoir une augmentation !

Etonnant, non ?