

Sommaire

- ✚ **Edito** : Mouvement social à Grenoble
- ✚ **REVENDEICATION** : Premier recul de la direction ST-STE.
- ✚ **INTERESSEMENT** : Déclaration CGT sur l'intéressement ST-STE
- ✚ **NANO2012** : Un droit de refus à conquérir.
- ✚ **STAR** : Actionnaire et CEO, conflit d'intérêt.
- ✚ **BOZO** : Vini, vidi, vici ?
- ✚ **FREESCALE** : Le Plan dit de Sauvegarde de l'Emploi ne passe pas.
- ✚ **CE** : Les élus CGT, CGC et CFDT demandent un CE extraordinaire.
- ✚ **RPS** : Stress Au Travail, une affaire de management
- ✚ **SURVEILLANCE** : Attention, la confidentialité de nos produits n'est plus assurée !
- ✚ **PROVOCATION** : Le BMI comme outil de propagande ST.
- ✚ **AUGMENTATION** : ST, une DRH hypocrite.
- ✚ **SOUS-TRAITANCE** : Pétition contre la procédure de licenciement de Saïd et revendications.
- ✚ **JEUX** : RSE ? C'est quoi exactement ?
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : ePA... suite...

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

MOUVEMENT SOCIAL A GRENOBLE.



Le 15 avril, après 3 semaines de mobilisation hebdomadaire rassemblant de 150 à 500 personnes suivant les jours, la Direction de STE a rencontré une délégation

syndicale à Grenoble.

C'est un geste de dialogue positif.

Cependant ce mouvement concerne l'ensemble ST-STE et seule la direction STE a reçu les délégués.

Lors de cette entrevue, elle a demandé la suspension des débrayages quotidiens. La CFE-CGC a fait sienne cette demande et l'a relayée lors de l'assemblée du lendemain, la CGT proposant de continuer le mouvement ce qui a été validé par la quasi unanimité des salariés présents car :

1. La Direction n'a pas accepté une modification de sa politique salariale.
2. La Direction STE ne s'est pas engagée au maintien de l'UES STE-ST et à des statuts communs.
3. Sur le respect des engagements liés à NANO 2012, ils disent ne pas savoir que STE en est aussi signataire !
4. Aucune garantie n'a été apportée sur le risque en termes de stratégie et d'emploi.

Les Directions de ST & STE doivent s'attendre à un site mobilisé tant que des réponses consistantes ne seront pas apportées.

La CGT a l'intention de continuer les démarches les plus unitaires possibles, notamment au niveau France :

- Interpellation des Pouvoirs Publics,
- Procédure au CCE pouvant amener jusqu'à l'exercice du Droit d'Alerte,
- Interpellation directe du staff à Genève.



REVENDEICATION

Premier recul de la direction ST-STE



Jeudi 22 avril, la direction ST-STE avait expliquée que STE ne pouvait pas accorder de complément d'intéressement au vu de sa situation très grave financièrement. Elle proposait à la place la négociation d'un complément pour l'intéressement 2011 à payer en

2012...

La direction a donc faite signer aux organisations syndicales un avenant "complément" uniquement pour ST.

Coup de théâtre le 28 avril : convocation d'une conférence téléphonique par Mme Parigi (direction ST) à 13H... et annonce à cette conférence par Messieurs Delaye et Mimenza (direction STE) "d'un élément nouveau suite aux échanges de jeudi"...

Est alors annoncé : *"Malgré la situation économique délicate nous souhaitons renforcer la motivation des salariés dans l'attente des objectifs de la Road Map produits". "Nous voulons envoyer un signal visant à renforcer la motivation"*.

Et de proposer un "complément d'intéressement de 350€", basé sur des objectifs de R&D STE, "réalistes", sur Q2. Ce complément serait payé "en avance" fin juin.

Un copié collé donc de ST, mais avec des critères spécifiques... Ceci sera soumis aux syndicats le 5 mai à Rousset. A noter que STE maintient aussi sa proposition de complément en 2011 (le 12 mai).

INTERESSEMENT

Déclaration CGT sur l'intéressement ST-STE.

La CGT a fait la déclaration suivante concernant l'avenant Numéro 1 à l'accord d'entreprise relatif à l'intéressement des salariés aux bénéfices de l'entreprise 2009-2011 « Avenant STMicroelectronics 2010 »



La CGT condamne le procédé de la direction qui consiste à différencier le traitement de ST et de STE, ce qui n'est pas conforme aux principes de l'Unité Economique et Sociale. La CGT demande en conséquence une mesure équivalente pour STE.

NANO2012

Un droit de refus à conquérir.

Dans l'entourage d'un des élus CGT du site, plus de quinze personnes ont reçu la consigne d'imputer leur travail sur TLS sur un projet qui serait financé dans le cadre de nano2012.



Les personnes qui l'ont contacté affirment ne pas avoir travaillé sur ce projet. En tout cas, elles n'ont eu aucune information sur ce projet, aucune réunion d'information, aucun document de travail.

La direction ne doit pas demander à des salariés de participer à une comptabilisation qui pourrait leur apparaître comme un détournement de fond public.

Si tel n'est pas le cas, une présentation du projet devrait être faite en Comité d'Etablissement et évidemment aux personnes concernées de façon à être dans un cadre de travail collaboratif, transparent, efficace.

STAR

Actionnaire et CEO, conflit d'intérêt.

According to Alain, the team was selected for its significant impact on shareholders, notably in terms of return on investment, generating immediate cost saving for the company. He also cited their tenacity in getting results and effective teamwork across many sites.

The ST annual recognition (STAR) program is designed to recognize employees from across the company who contribute significantly to ST's success.

Comme chaque année, notre PDG présente un prix pour l'innovation qu'il considère la meilleure (le prix STAR).

Cette année, l'équipe gagnante a été sélectionnée pour l'impact significatif de son projet sur les intérêts des actionnaires, notamment en termes de retour sur investissement. On comprend mieux

pourquoi M. Bozotti, avec toutes les actions qu'il reçoit, a choisi cette équipe !

BOZO

Vini, vidi, vici ?

Avez-vous été un des rares témoins oculaires de l'évènement ? Cela est arrivé le 15 mars 2010. Pourtant un évènement de cette importance aurait mérité quelque publicité, mais rien n'avait été annoncé et l'opération bien cachée. Bizarre. Alors qu'est-ce qui pousse notre CEO à fuir ses « collaborateurs » au point de se faire accompagné par des vigiles ? Par ailleurs, vigiles équipés de gaz lacrymogène. Bizarre non ?

Or s'il nous a bien remerciés lors de sa conférence annuelle pour les bons résultats de la compagnie, il devrait être tenté par l'envie de serrer quelques mains ici et là, histoire de faire monter sa côte de popularité. Mais non. Craint-il d'approcher de dangereux éléments incontrôlés dans l'enceinte du Polygone ? Si tel était le cas, il faudrait demander à la direction de prendre des mesures d'urgence de protection du personnel ! Mais notez qu'il n'a pas non plus demandé, comme avait su le faire l'ancien CEO, à rencontrer les représentants du personnel qui savent par expérience mieux se contrôler.

Alors le mystère persiste : A-t-il vraiment peur de nous ou nous méprise-il ? ...

Si vous avez une idée, écrivez-nous.



FREESCALE

Le Plan dit de Sauvegarde de l'Emploi ne passe pas.



Un collègue de Freescale Toulouse en lutte contre la fermeture de leur site, nous a fait parvenir le message suivant :

« Le PSE a été suspendu ce jeudi (25 mars). Le procès sur le fond a été reporté à jeudi prochain, 1er avril, alors que le patron avait tenté de le maintenir au mardi 23

(donc avant que le jugement de référé sur la suspension ne soit rendu !).

Après avoir été 70 lors de l'audience en référé vendredi 19, nous étions une trentaine mardi 23 au TGI pour demander le report du jugement (rameutée au dernier moment et donc... détournée de la manifestation toulousaine). On rappelle que traditionnellement les procès sur le fond n'ont pas lieu durant le délibéré d'un référé. Mais notre patron se pensait au dessus des lois et usages judiciaires : le staff de Freescale Toulouse est même venu mardi pour soutenir la demande de maintien de l'avocat (qui était pourtant à l'origine du report de l'audience en référé !).

Donc deux échecs judiciaires pour le patron, qui font du bien au moral. On se prépare à amener du monde au tribunal jeudi prochain, et on est renforcé dans notre détermination par l'exemple des Philips qui ont déjà obtenu un bonus de 20 000 €.

Sinon on nage en plein paradoxe : la boîte va fermer mais le patron, pour sortir une production accrue, a recruté 120 intérimaires, à qui les futurs licenciés doivent apprendre le boulot ! »

CE

Les élus CGT, CGC et CFDT demandent un CE extraordinaire.

Cette demande a fait suite au refus de la direction d'aborder les questions des augmentations, de la salle de test et de l'UES lors de la réunion du 25 Mars 2010.

« Un mouvement important est en cours sur le site de Grenoble, rassemblant des centaines de salariés. Les motivations de ces salariés est la coupure grandissante entre ST et ST-E, l'aspiration à l'unité du site, les questions salariales, la situation du test.

Les élus ont voulu débattre de ces points importants en début de CE. La réalité est qu'il a été impossible d'avoir un débat satisfaisant sur ces points. Mis à part le constat répété de l'existence juridique des deux sociétés, il n'a pas été possible d'aller plus loin.

Face à ce constat, nous demandons officiellement la tenue en urgence d'un CE extraordinaire en présence des membres de la direction au bon niveau de responsabilité. Nous demandons notamment la présence de M. Marc Cetto. Nous vous remettons la demande de CE extraordinaire signée par l'ensemble des élus présents :

Les élus du CE de Grenoble demandent la tenue d'un CE extraordinaire ayant pour ordre du jour :

1. La réalité de l'UES sur le site de Grenoble et son évolution
2. Les risques d'une séparation entre ST et ST-E et les conséquences pour notre site.
3. L'organisation et le fonctionnement de ST-E avec la présence de M. Marc Cetto.
4. La différence de politique salariale sur notre site.
5. La situation du Test. »



RPS

Stress Au Travail, une affaire de management



Bien-être et efficacité au travail, tel est l'intitulé du rapport rédigé par Christian Larose (CGT), vice-président du Conseil économique, social et environnemental (CESE), Henri Lachmann, patron de Schneider Electric, et Muriel Pénicaud, DRH de Danone, à la demande du Premier ministre. Dix propositions parmi lesquelles celles consistant à tenir compte d'indicateurs sociaux dans la fixation de la rémunération des dirigeants, à imposer le sujet

au menu des conseils d'administration des entreprises ou à revaloriser le rôle des CHSCT. Le rapport contribuera à l'élaboration du plan santé au travail 2010-2014.

SURVEILLANCE

Attention, la confidentialité de nos produits n'est plus assurée !

Pendant plus d'un mois, un rideau en plastique sur la porte a obstrué le champ de vision de la nouvelle camera récemment installée pour surveiller les entrées sorties de la salle de test, sans que personne (sauf la CGT et La Puce à l'Oreille) ne s'en émeuve.

Comme l'ont fait soi disant remarquer de nombreux audits clients (que les représentants du personnel n'ont jamais pu consulter) il était nécessaire de filmer et d'enregistrer tous le mouvement de personnes dans la salle de test au cas où de dangereux espions essaieraient de se procurer des secrets industriels pourtant par ailleurs largement protégés.

Eh bien qu'on se le dise, ces secrets sont maintenant vulnérables.

A moins que la raison d'être de cette camera soit toute autre, par exemple surveiller la badgeuse qui, elle, est bien restée bien dans le champ de vision.

C'est bien ce que les élus et le personnel du test ont dénoncé en leur temps.

La situation démontre qu'ils avaient raison.



PROVOCATION

Le BMI comme outil de propagande ST.

◆SOCIAL

Un courrier a été récemment adressé à la direction France STMicroelectronics et ST-Ericsson par l'ensemble des organisations syndicales du site de Grenoble.
Pour votre information, vous trouverez à la page suivante la reproduction de la réponse des directions respectives de STMicroelectronics et de ST-Ericsson.

Le service de communication du site a envoyé à chacun d'entre nous le bulletin mensuel d'information du site.

La rubrique « sociale » de ce mois de mars a suscité quelques réactions outragées de salariés dont voici un courrier initialement prévu pour la direction-s mais en définitive, qui nous a été adressé pour publication :

« Bonjour, Pourquoi ne mettez vous pas la lettre des syndicats, de la même façon que vous mettez celle de la direction ?

Ce partie pris est vraiment très limite..., voir provocateur.

La lettre de la direction ne répond aucunement aux revendications qui étaient l'augmentation GENERALE et la SUPPRESSION DES QUOTAS (relatifs aux classifications des EPA pour distribuer les augmentations...), au cœur du malaise ou l'on reconnaît les individualités, le management, et pas le groupe...

Signé : Une salariée régulièrement bien notée et qui en a assez de ce système qui pousse à l'individualisme, destructeur de l'esprit d'équipe et de l'estime du travail.

AUGMENTATION

ST, une DRH hypocrite.

Le Délégué Central ST CGT a adressé le 24 mars, le courrier suivant à T. Denjean, DRH France sur ses engagements... sans réponse pour l'instant :



« Lors de la dernière réunion de NAO, nous vous avons interpellé sur l'existence de "quotas" de notation. Vous avez alors répondu que ces quotas n'existeraient pas, et surtout vous avez indiqué vouloir faire une note pour rappeler cette non-existence. Or, nous n'avons pas eu connaissance d'une telle note de votre part. Il n'y a rien non plus à ce sujet dans la communication DRH faite suite aux NAO. Pouvez-vous clarifier votre position ? »

SOUS-TRAITANCE

Pétition contre la procédure de licenciement de Saïd et revendications.



La CGT du site a rassemblé **322** signatures sur la pétition lancée par les salariés de l'entreprise de nettoyage SIN & STES qui intervient sur le Polygone.

Sur un tract distribué pour le rassemblement de soutien organisé le 15/03 devant le site de Siemens à Grenoble, il était précisé le rappel des faits :

- ✓ *En juillet 2007, SIN et STES reprend le marché du nettoyage chez SIEMENS à Grenoble, où travaille Saïd, déjà délégué CGT dans l'entreprise sortante.
La CGT demande à cette entreprise de respecter la loi et de mettre à disposition du syndicat un local, un tableau d'affichage et la liste des chantiers et un laissez-passer pour que les représentants syndicaux puissent rencontrer les salariés sur les différents sites.*
- ✓ *En décembre 2009, les élections professionnelles donnent une large majorité des voix à la CGT.*
- ✓ *En février 2010, soit 2 ans et demi après, enfin un laissez-passer est délivré mais toujours pas de local syndical ni de panneau. Le local CE est une petite pièce, sans aération, sans fenêtre, ni téléphone, ni ordinateur !*
- ✓ *Entre temps, la direction SIN et STES, incapable de répondre aux revendications des salariés ne s'est pas privée d'intimider par courriers d'avertissement les délégués CGT. Sur les 14 courriers d'avertissement ou de rappel à l'ordre envoyés aux représentants CGT en un an, 10 concernent Saïd DERBOUZ pour des brouilles ou des reproches infondés !*

Mi avril, à l'issue de plusieurs semaines d'actions, les salariés de SIN et STES ont obtenu :

- Une prime annuelle de 300 euros ;
- Une augmentation de salaire de 15 euros ;
- Annulation du licenciement du délégué CGT Said Derbouz ;
- Remplacement des absents lors des congés et des arrêts maladie.

JEUX

RSE ? C'est quoi exactement ?

Nous avons reçu la devinette suivante :

« Parmi les définitions RSE suivantes trouvez celle qui ne convient pas et envoyez vos réponses ou vos définitions sur cgt-st.org :

1. **Restructurations des Services Exagérées**
2. **Réduction Significative des Effectifs**
3. **Restrictions Stupidés à tous les Etages**
4. **Raconter des Salades aux Employés**
5. **Ramener les Salariés à plus d'Engagement**
6. **Recul du Statut des Employés**
7. **Racler les Subventions d'Etat**
8. **Responsabilité Sociale de l'Entreprise**
9. **Resistance aux Syndicats d'Entreprise**
10. **Recours à la Sous-traitance Effrontément**
11. **Rabioter sur les Salaires à l'Extrême** »



C'est sûr, ça énerve...

ePA... suite

Vous avez sans doute entendu parler de la tentative d'instaurer un nouveau système d'évaluation pour les salariés de ST-Ericsson.

Conscients du caractère potentiellement dangereux sur le plan de la santé psychologique au travail, plusieurs CHSCT de ST/STE ont demandé l'assistance d'un expert pour évaluer ce danger.

Aussitôt la direction a retiré son projet....pour l'instant.

Voici une autre preuve de l'utilisation que la direction peut faire des EPA : s'en servir pour déterminer les critères de licenciement collectifs.

Extrait du **PROJET...DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE
DANS LE CADRE DU PROJET DE RESTRUCTURATION DE ST-Ericsson**

La société appliquera les critères prévus par l'article L. 1233-5 du code du travail qui sont rappelés ci-dessous :

- **Qualités professionnelles**
- Apprécies sur la base des systèmes d'évaluation appliqués

Pondération des critères :

- **Qualités professionnelles**
- Les qualités professionnelles seront appréciées selon les systèmes d'évaluation des différentes sociétés et sur la base de l'évaluation globale des performances des années 2007/2008 avec une pondération de 10 à 40 points

On savait que les EPA pouvaient décider de vos augmentations, on sait maintenant qu'elles peuvent aussi décider de vos allocations chômage

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

