

Sommaire

- ✚ **Edito** : Egalité Hommes/Femmes
- ✚ **CONGES** : La CGT interpelle la direction pour le 28 décembre.
- ✚ **RETRAITE** : PETITION en faveur d'un référendum pour les retraites
- ✚ **CONGES** : Avis des élus CGT au CE sur la planification des congés 2011.
- ✚ **STAGIAIRE** : Le gouvernement légalise la quasi-totalité des stages hors cursus.
- ✚ **ARRET MALADIE** : Les caisses de Sécurité Sociales s'alignent sur les employeurs.
- ✚ **CADRES** : Les cadres, des salariés de plus en plus comme les autres.
- ✚ **ELECTIONS** : Plan de bataille en vue des prochaines élections professionnelles.
- ✚ **FORMATION** : Un niveau de formation 2010 à ST Grenoble atteint un seuil critique.
- ✚ **MANAGEMENT** : Alain Dutheil remplacé par Didier Lamouche.
- ✚ **ENQUETE** : En quête de profit à ST.
- ✚ **PDV** : Avis des élus CGT sur le plan de départs volontaires
- ✚ **SOUS-TRAITANCE** : La direction ST/STE rencontre la CGT.
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : La fraude sociale est d'abord le fait... des entreprises.

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

EGALITE HOMMES/FEMMES.

A ST, un accord avait été signé en 2006 par toutes les organisations syndicales. Cet accord avait pour but «de corriger durablement les inégalités constatées (...) de permettre aux femmes de bénéficier de parcours professionnels sans discrimination» et ceci avant le 31 Décembre 2010, échéance reportée au 1^{er} Décembre 2012.

La loi fait obligation aux entreprises d'engager des négociations portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Un bilan de l'accord en cours a été fait et force est de constater que rien n'a réellement été fait depuis 2008.

Pire, les nouvelles propositions de la direction traduisent un véritable recul dont voici quelques exemples:

1/ La direction ne reconnaît plus qu'il existe une discrimination F/H à ST (pourtant il y a 20% de salaire en moins pour les femmes !)

2/ Les salariés F/H en congé parental (1 à 3 ans) ne bénéficieront plus chaque année de la moyenne des augmentations au minimum hors promotion.

3/ Au retour de congé maternité ou d'adoption, la salariée ne sera plus assurée de retrouver son poste d'origine ainsi que son équipe.

4/ La direction profite de cet accord pour réduire le nombre de jours de congés pour soigner un enfant malade.

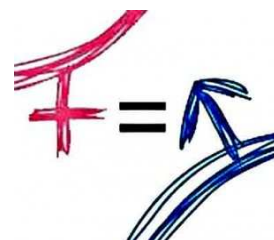
Cette proposition d'avenant dans sa rédaction actuelle est un recul par rapport à l'accord actuel et ne donne pas de

pistes concrètes de travail sur le sujet de l'égalité professionnelle F/H.

La direction paraît loin de vouloir modifier les préjugés à l'égard de la Femme.

La direction montre un « déni » de la situation de la femme discriminée dans le cadre professionnel.

La CGT ne compte pas en rester là et entériner ces reculs mais étudie toutes les actions possibles (y compris juridiques) afin que l'égalité professionnelle devienne une réalité dans l'entreprise.



CONGES

La CGT interpelle la direction pour le 28 décembre.



La CGT a adressé le courrier suivant à la direction de ST Grenoble :

« Bonjour,

En référence au bulletin mensuel d'information de novembre «**NOTE D'INFORMATION SUR LES CONGÉS 2010**» ainsi que les précisions fournies par les services informatiques «**INTERRUPTION DES RESSOURCES ICT DE GRENOBLE - IMPACT MONDIAL**» Il apparaît clairement que les 28 et 29 décembre, le personnel ne pourra pas travailler à distance à savoir à Crolles le 28 et probablement non plus le 29 en venant sur le site de Grenoble. En plus nous avons une forte crainte sur l'impréparation totale de l'accueil qui sera fourni à Crolles, en termes de possibilité de travail, de transport, de restauration.

Dans ces conditions nous demandons à la Direction que le 28 décembre soit donné en congés au personnel et que pour le 29, nous ayons un état réaliste des personnes qui pourront travailler. Pour les personnes qui ne pourraient pas travailler, il apparaît nécessaire de donner un congé exceptionnel.

Nous sommes ouverts à une rencontre à ce sujet. »

RETRAITE

PETITION en faveur d'un référendum pour les retraites



La pétition initiée par l'hebdomadaire Politis en faveur des retraites continue de connaître un très vif succès avec déjà plus de 300 000 signatures ! L'ensemble des forces politiques et syndicales qui y sont associées, ont décidé d'inscrire cette campagne dans la durée avec un objectif de 500 000 signatures à la fin de l'année.

La réforme constitutionnelle du 21 juillet 2008 qui rend possible un référendum d'initiative populaire, n'a jamais été validé par la loi organique, mais le Premier Ministre s'est engagé à soumettre cette loi au Conseil des ministres « avant la fin de l'année », pour une adoption définitive par le Parlement en 2011.

Pour rappel, selon la procédure prévue, un référendum pourrait être demandé à l'initiative de 10 % des citoyens inscrits sur les listes électorales, et d'un cinquième des parlementaires.

CONGES

Avis des élus CGT au CE sur la planification des congés 2011.

Lors du CE qui s'est tenu le 14/10/2010, les élus CGT ont refusé de voter et fait la déclaration suivante :

« La direction nous propose deux accords séparés pour STM et ST-Ericsson. Rien ne justifie qu'il y ait deux textes alors que ce sont des salariés avec les mêmes contraintes, faisant le même travail, parfois étant sur des projets communs. D'autant que, quoi qu'en veuille la direction, l'UES entre ST-M et ST-E existe. L'existence de ces deux notes est d'autant plus inacceptable que le site a connu un long conflit au printemps dernier, dont une des revendications essentielles était le maintien de l'unité. Nous ne comprenons pas une telle attitude, contraire à la fois à la réalité des liens existants et à la volonté des salariés du site.»

un jour de congé

Vous voulez donc prendre un jour de congé. Regardons de plus près votre demande. L'année compte 365 jours pour travailler. Il y a 52 semaines par année et chaque semaine vous disposez déjà de 2 jours de congé. Il vous reste donc 261 jours disponibles pour le travail. Comme vous passez 16 heures par jour loin de votre travail, vous enlevez 170 jours, ce qui vous laisse 91 jours. Vous faites chaque jour une pause-café de 30 minutes, soit total de 23 jours par année, ce qui vous laisse donc 68 jours. Avec une pause de midi de 1 heure par jour, vous utilisez encore 46 jours, laissant 22 jours disponibles pour travailler. En moyenne, vous êtes malade 2 jours par année, ce qui vous laisse 20 jours. Comme l'année compte 5 jours fériés et que l'on vous accorde en plus 14 jours de vacances, il ne reste plus qu'un seul jour pour travailler ! Je veux bien être pendu si je vous laisse prendre précieusement ce jour de congé !



STAGIAIRE

Le gouvernement légalise la quasi-totalité des stages hors cursus.



Vu dans la lettre d'option N° 316 :

L'UGICT-CGT s'est insurgée contre la parution, le 25 août dernier, dans la plus grande discrétion, du décret concernant les conditions d'encadrement des stages hors cursus.

Le gouvernement bafoue ainsi le Comité Sta-pro (Comité de suivi des stages et de l'insertion professionnelle), qu'il a lui-même mis en place. En effet, dès le mois de Mai, et dans le

cadre du Sta-pro, les organisations syndicales ont exprimé leur profond désaccord en ce qui concerne les termes de l'encadrement des stages hors cursus.

Le gouvernement a décidé, une nouvelle fois de passer en force, en manifestant sa volonté de surexploiter le travail qualifié avant même l'entrée dans la vie active. Les exceptions retenues par le décret du 26 août restent inchangées. Elles sont si larges (réorientation, projet d'insertion, césure) qu'elles amènent une légalisation de la quasi-totalité des stages hors cursus.

L'UGICT-CGT, pour sa part, a décidé de travailler avec l'ensemble des organisations syndicales et des associations à une réaction forte face à cette nouvelle provocation. Le gouvernement ignore délibérément le dialogue et la concertation, dit tout et son contraire.

ARRET MALADIE

Les caisses de Sécurité Sociales s'alignent sur les employeurs.

Les Contre Visites effectuées par des médecins mandatés par les employeurs, (« en cas d'arrêt maladie douteux »), sont maintenant reconnues par les Caisses de Sécurité Sociale, et provoquent l'arrêt des IJSS.

Leur rapport est transmis au contrôle médical de la caisse. Si la contre-visite déclare l'arrêt abusif, le médecin conseil peut demander à la caisse de suspendre les indemnités journalières (IJ). L'employeur suspend conjointement les IJ complémentaires. La caisse peut décider d'effectuer un nouveau contrôle. C'est même obligatoire si le patient était absent au moment de la contre-visite.

Le salarié dispose de dix jours pour faire appel d'une décision de suspension des IJ par sa caisse après une contre-visite. Il obtient alors la visite d'un nouveau médecin conseil qui doit se prononcer en moins de quatre jours. Enfin, un nouvel arrêt, prescrit dans les dix jours qui suivent une décision de suspension des IJ, sera obligatoirement soumis à l'avis du médecin conseil qui aura de nouveau quatre jours pour se prononcer.

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2010 (LFSS) a reconnu la validité de cette contre-visite, qui ne pouvait entraîner auparavant que la suspension du complément versé par l'employeur.

Un décret du JO du 26 août 2010 a fixé à dix jours le délai de recours, le médecin-conseil se prononçant dans les quatre jours. Ce dispositif soulève néanmoins une question éthique : peut-on faire aveuglément confiance à un médecin payé par un employeur ?



CADRES

Les cadres, des salariés de plus en plus comme les autres.



Extraits d'un article de Leila de COMARMOND paru dans « les échos » suite à une enquête sur l'évolution de cette catégorie bien française de l'APEC entre 1990 et 2010

Plus de femmes, plus de chômeurs, plus de précarité. En vingt ans, la cartographie et la sociologie de l'encadrement, dont les effectifs sont passés de 2 millions à 3,5 millions de salariés, se sont rapprochées de celles des autres salariés. (...)

Pour autant, le cadre se considère de plus en plus désormais presque comme un salarié « ordinaire ». Le virage a été pris au milieu des années 2000, lorsque l'encadrement a commencé à considérer que le modèle financier et spéculatif avait pris le pas sur le modèle entrepreneurial dans la gestion des entreprises. Il s'est encore amplifié. « Le cadre ne s'identifie pas à l'actionnaire et au top management, mais au collectif de travail aujourd'hui », résume Jacky Chatelain, directeur général de l'Apec.

Même lorsqu'ils évoquent les avantages de leur travail, les cadres se sentent banalisés : en 1990, c'était « la liberté dans l'organisation du travail », apanage de l'encadrement, qui était le plus cité ; en 2010, « l'intérêt du travail », plus inter-catégoriel, a pris le dessus, tandis que le pouvoir d'influence sur les décisions de l'entreprise, qui venait au deuxième rang il y a vingt ans, a été relégué en cinquième position sur l'échelle des avantages. (...)

Au total, 51 % des cadres ayant répondu à l'enquête en 2010 jugent que la situation de l'encadrement a évolué de manière défavorable ces dernières années, soit 39 points de plus qu'en 1990. Et seuls 20 % s'attendent à des évolutions favorables dans l'avenir.

La stratégie globale des entreprises est encore jugée positive par 53 % d'entre eux, mais la prise de distance vis-à-vis de l'entreprise apparaît désormais structurelle : seuls 22 % des cadres s'estiment gagnants avec leur investissement dans leur travail, alors que 37 % estiment le jeu à somme nulle et que 41 % se voient perdants.

ELECTIONS

Plan de bataille en vue des prochaines élections professionnelles.

Les élections professionnelles pour le Comité d'Etablissement et les Délégués du Personnel approchent (mai ou juin 2011) et avec un scénario maintenant bien rodé, la CGC entre en campagne.

Première étape, le Délégué Syndical CFDT qui avait remonté « opportunément » la CFDT quelques mois avant les élections de 2007 et par une alliance avec la CGC, avait fait perdre la majorité à la CGT, rend sa carte de la CFDT et... rejoint la CGC.



Deuxième étape, début octobre, la trésorière adjointe CGC, N. Alcouffe, démissionne afin de « prendre ses distances » avec la gestion du CE à laquelle elle a volontairement participé jusqu'à présent.

La suite dans les semaines à venir mais en attendant, le CE du 14 Octobre s'est prononcé sur le remplacement de la trésorière adjointe en nommant à sa place Jean-Marc Denollet, élu CFDT, avec 6 voix pour (5 CGT, 1 CFDT) et 3 abstentions (3 CFE-CGC).

FORMATION

Le niveau de formation 2010 à ST Grenoble atteint un seuil critique.

FORMATION E-LEARNING



La place de la formation s'est réduite au fil des années pour atteindre un niveau extrêmement bas, comme en témoigne le nombre d'heures de formation par personne.

Et pourtant, selon l'avis des élus CGT du CE, ce chiffre est artificiellement gonflé par la prise en compte d'opérations de communication, et par les formations fournies par des vendeurs de logiciels ou d'équipements que nous assimilons à du support aux produits.

Malgré nos demandes répétées, les heures de formation ne sont toujours pas prises en compte dans les plannings, et la surcharge de travail fait que beaucoup de salariés s'interdisent d'eux-mêmes les formations. Cette surcharge générale fait également que l'on a du mal à trouver des formateurs internes capables de se dégager quelques heures.

Le plan formation se recentre au fil du temps sur un petit nombre de thèmes cœur, et renvoie les salariés au DIF pour des formations sur des sujets qui font partie de leur métier (langues, bureautique, par exemple).

En anglais, on se satisfait aujourd'hui d'un niveau beaucoup trop bas, et nombre de salariés nous disent qu'ils ne comprennent pas ce qui se dit pendant les conférences téléphoniques. On imagine aisément les conséquences que cela peut avoir sur la réalisation des projets.

L'usage du DIF, enfin, est actuellement gelé pour des raisons discutables.

En résumé, la formation, qui devrait être considérée comme un capital à faire fructifier pour maintenir et améliorer le savoir-faire des salariés et de l'entreprise, est assimilée à un seul élément de coût dont on veut se débarrasser. Nous pensons que nous sommes passés largement en dessous d'un seuil où la compétence de l'entreprise ne peut plus être maintenue, et que cela constitue un danger objectif.

MANAGEMENT

Alain Dutheil remplacé par Didier Lamouche.

Suite à un interview de C. Bozotti dans les Echos (<http://www.lesechos.fr/entreprises-secteurs/tech-medias/actu/020893092734.htm?xtor=RSS-2059>), un salarié nous fait part de ses commentaires :

Extraits de l'entretien :

« Vous annoncez le remplacement d'Alain Dutheil par Didier Lamouche. Est-ce annonciateur d'une évolution de votre stratégie ?

Notre stratégie sera la même qu'aujourd'hui dans les années à venir (...). Nous voulons rester sur cette base.

Pourquoi avoir choisi Didier Lamouche ?

C'est une personne qui a l'habitude des responsabilités, et qui a une bonne connaissance des problématiques de l'industrie des semi-conducteurs, (...) Dans son expérience précédente, Didier Lamouche a justement démontré cette capacité à gérer le changement. »



Commentaire :

« On **ne change rien** à notre stratégie et on prend Lamouche pour sa capacité à **gérer le changement**. »

ENQUETE

En quête de profit à ST.

Le CEO de ST nous a invité une nouvelle fois à répondre à l'enquête ST « worldwide », car il est très important pour le « top management » de nous entendre. En résumé :



- Nous avons des défis à relever dans un monde qui bouge rapidement et pour se faire la compagnie à besoin de notre engagement entier pour contribuer au maximum et faire de notre mieux jour après jour.
- ST a un grand potentiel pour atteindre un haut niveau de performances en termes de chiffre d'affaires et de rentabilité.
- La précédente enquête avait permis de mettre en place une campagne de communication et de lancer des programmes de développement en

management.

On reste ébaubis devant tant « d'empathie » avec le personnel ! En clair ST attend de ses salarié(e)s qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes pour réaliser des objectifs de CA et de rentabilité mais on évitera soigneusement de parler du bien-être au travail. Et si on ne rentre pas dans les clous des valeurs de l'entreprise on saura nous faire une campagne de communication appropriée. Beau programme. On appréciera aussi deux petits détails qui ne vous auront pas échappés : le mail s'adresse aux collègues et se termine par un chaleureux Carlo. Formule assez classique pour donner l'illusion que nous sommes dans le même bateau sans dire bien sûr que l'un encaisse les millions et s'octroie de substantielles augmentations tandis que les autres restent à zéro.

Enfin, cerise sur la gâteau, vue que la conception des relations humaines de nos dirigeants est que tout s'achète, nos collègues aux US ont eu droit à un petit plus : "As a thank you for filling out the survey, we would like to present each participating employee with a dining coupon good for up to \$7 at the new Nature's Table Café."

Le 14 octobre, date officielle de clôture de l'enquête, le taux de participation été seulement de 55% à Grenoble. Plutôt que d'en tirer une conclusion, la direction a prolongé d'une semaine son "Survey" et fait le forcing pour atteindre péniblement 67% à STE et 72% à ST (à comparer aux 82% au niveau mondial)...

PDV

Avis des élus CGT sur le plan de départs volontaires

Lors du CE extraordinaire du 18/11/2010, les élus CGT ont donné l'avis suivant :

« Comme nous l'avons indiqué en juin 2010, la CGT n'est pas favorable à la solution proposée par la direction pour sauvegarder la compétitivité de STE. Nous argumentions alors sur le risque d'affaiblissement de STE au moment même où STE a besoin de moyens pour sortir dans de bonnes conditions les produits de sa feuille de route, et alors que les salariés de STE sont en surcharge de travail.

Depuis, rien n'est venu contredire ce constat, bien au contraire. Nous sommes inquiets de l'affaiblissement et la désorganisation qui vont frapper certaines équipes du site de Grenoble. Quant à la surcharge de travail, elle est toujours là et rien de vraiment sérieux n'a été fait pour y remédier.

Si individuellement, certains salariés peuvent trouver de l'intérêt à ce plan pour réaliser des projets personnels, collectivement cet accord est négatif car les départs ne sont pas remplacés.

COMMENT RÉUSSIR UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES

VOUS SAVEZ CE QU'ON DIT
CE SONT TOUJOURS LES MEILLEURS
QUI S'EN VONT

C'EST LE MOMENT
DE PROUVER
VOTRE VALEUR.



Nous soulignons le fait que les organisations non-signataires étant tenues à l'écart du suivi des dossiers, nous ne pouvons pas réellement savoir comment sont prises les décisions pour accepter ou refuser des dossiers.

Le texte présenté est un avenant à l'accord de plan de départs volontaires, contre lequel nous sommes pour les raisons évoquées ci-dessus. Nous ne pouvons donc l'approuver. Mais dans la mesure où cet avenant limite la portée de cet accord pour l'arrêter aux 100 adhésions actuelles, les élus CGT s'abstiennent sur ce texte. »

SOUS-TRAITANCE

La direction ST/STE rencontre la CGT.



Lors de la réunion du 19 Novembre il a été convenu que la CGT ferait un travail d'enquête pour relever tous les cas individuels de situation pouvant selon elle conduire à une embauche en établissant une liste qui sera soumise à la Direction lors d'une prochaine réunion.

La Direction convoquera la CGT à une réunion ultérieure pour donner une réponse circonstanciée.

La CGT rappelle la démarche à faire par les sous traitants :

Les sous traitants peuvent librement postuler à des postes ouverts en externe, qu'ils soient de ST ou STE et pour postuler sur des postes de l'une ou l'autre société, y compris à Crolles.

Dans le cas où il s'agit d'une situation identifiée par la Direction de **ST** comme 'critique' (comprendre illégale à ses yeux) le sous traitant est contacté par le management et une proposition sur le même poste est faite. Un entretien d'embauche a lieu. Le poste est réservé et n'est pas ouvert à une autre personne. Si la personne refuse la proposition, la Direction verra au cas par cas ce qu'elle fera.

Au niveau STE, la démarche n'a pas commencé mais sera similaire

C'est sûr, ça énerve...

La fraude sociale est d'abord le fait... des entreprises.

L'URSSAF (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) a contrôlé en 2009 environ 20 % des sociétés de plus de 200 salariés et 10 % des autres. Et il s'avère que **63 %** des entreprises contrôlées ont fait l'objet d'un redressement pour fraudes fiscales ou erreurs dans leurs déclarations. Du côté des particuliers, le rapport de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) d'avril 2010 recensait 200 000 fraudeurs parmi les bénéficiaires de prestations sociales, soit seulement **2,15 %** des allocataires. La principale cause des redressements des entreprises est le recours abusif par l'employeur à des rémunérations déguisées (des primes et avantages en nature). L'URSSAF a détecté en outre des irrégularités pour profiter des mesures dérogatoires comme les allègements de charge sur les bas salaires, ainsi que des fraudes dans les déclarations de frais professionnels (repas d'affaires non justifiés). Du côté des particuliers, les prestations sociales les plus fraudées sont le RMI (le taux de fraude est évalué à 3,6 % des versements) et l'Allocation de parent isolé (3,1 %). Ces deux prestations ont été, depuis, fondues dans le RSA.

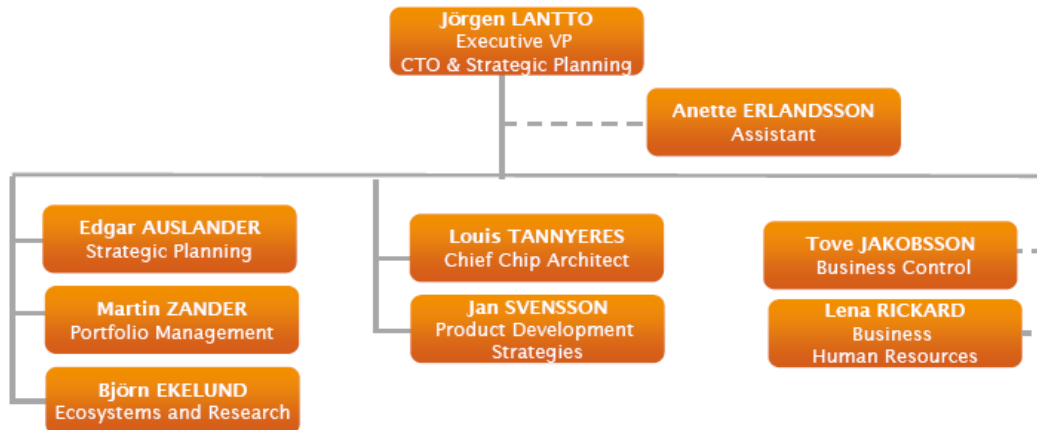


Un article de Laurent Mucchielli : <http://www.laurent-mucchielli.org/index.php?post/2010/10/25/Les-chiffres-de-la-fraude-sociale-en-France>

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

Un salarié nous a écrit :

"J'ai personnellement hésité à demander à Delfassy s'il n'y avait pas une coquille dans l'annonce: ne devait-on pas lire "ship architect" au lieu de "chip architect" pour L.T. (en référence à sa passion pour le grand large et ses accointances avec le top management lui permettant d'être bien rémunéré et ainsi d'avoir de longues périodes d'absence - ndlr)."



http://www.ouest-france.fr/sport/une_voile_solitaire_2010_detail__Loupi-Tannyeres-de-Texas-Instruments-au-Figaro_46855-1477069_actu.Htm