

Sommaire

- ✚ **Edito** : DEPART VOLONTAIRE ET CHANTAGE
- ✚ **PANDEMIE** : Si ça continue, c'est la direction que nous allons prendre en grippe...
- ✚ **CAMERA** : La direction impose une vidéo surveillance... et déclenche une grève.
- ✚ **SALAIRE** : La direction de ST interpellée par la CGT.
- ✚ **TRAVAIL** : Conditions de travail en salle de test... peu faire mieux.
- ✚ **STRESS** : Christophe Dejours parle de la santé au travail.
- ✚ **ASSEMBLEE** : L'assemblée était cette fois devant l'Assemblée Nationale.
- ✚ **DIGNITE** : ST, une société High Tech qui met ses sous-traitants... à la cave.
- ✚ **IMPOTS** : Sauvons les riches, taxons les accidentés du travail !
- ✚ **REMUNERATION** : La politique de rémunération individualiste de STE, contestée.
- ✚ **CONGES** : Déclaration CGT sur la planification des congés 2010.
- ✚ **MANIF** : Sauvegarder l'emploi et l'industrie.
- ✚ **QUESTIONS** : Une drôle conception de la communication à ST.
- ✚ **C'est sûr, ça énerve** : Comment l'exploitation humaine devient un concept moderne.

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

DEPART VOLONTAIRE ET CHANTAGE

Dans un tract distribué ce vendredi 27 novembre, la CGT s'explique sur son rejet du 2^e plan de la direction :

« Nous avons gagné une première étape en nous opposant au précédent accord « Fermeture de Caen + 50 départs ». Dans le nouvel accord proposé par la direction, Caen n'est plus concerné et les problèmes sont distincts. **Les Caennais ont désormais davantage de moyens – et ceux qu'ils ont choisis – pour organiser leur défense.**

Cependant, la direction ne lâche pas son os, ni sa méthode favorite, **le chantage**. Or il n'est jamais facile de prendre une décision sous l'emprise d'un maître chanteur.

Son chantage déshonorant, la direction le formule ainsi:

- Les syndicats signent : nous licencions à minima pour obtenir 50 suppressions de postes.
- Ils ne signent pas : nous apprécions à notre guise les départs volontaires, et avons les mains libres pour licencier 50 personnes. Avec une touche de vinaigre sur la plaie: nous licencierons sur les petits sites, les plus difficiles à défendre.

Alors faut-il signer pour 'protéger' nos collègues? Signer implique d'accepter ceci:

- « Si le nombre de départs anticipés est inférieur à 50, il y aura lieu de procéder à des départs contraints par désignation ». **Et pourquoi donc ? Parce que nous aussi, nous voudrions que 50 têtes tombent ? Eh bien, non ! Nous refusons d'être caution solidaire des licenciements !**
- In fine, et même en cas d'accord, la direction décide seule d'homologuer ou non les candidatures au départ. Elle a toute liberté de fixer leur nombre entre 0 et 50. **Notre signature ne donnerait donc absolument aucune garantie ni à ceux qui veulent partir, ni à ceux qui veulent rester.**

- Nous sommes depuis des années dans une succession de plans de départs volontaires (et parfois plus ou moins forcés). C'est la preuve que **ces plans en appellent toujours un suivant**, et que les faire approuver par les syndicats n'a d'autre but que de les impliquer dans les réductions d'effectifs. Il est temps de dire **STOP : la direction doit assumer seule SES décisions unilatérales!**

Toutes ces raisons, ajoutées au fait que nous pensons que notre industrie doit au contraire se développer, ont emporté notre décision : nous ne signerons pas. »



En design
on appelle
ça un
«1st CUT »

PANDEMIE

Si ça continue, c'est la direction que nous allons prendre en grippe...



Il ne se passe pas une semaine sans que ST n'invente de nouvelles directives, contraintes et autres qui nous empoisonnent la vie.

La dernière en date concerne le plan de maintien d'activité en cas de pandémie. Dans ce plan, présenté comme un moyen de « protéger la santé des salariés » (sic!), il est demandé au salarié exposé à la maladie (par exemple un proche a des symptômes ressemblant à ceux de la grippe A) de poser des jours de congés ou des congés sans solde.

Comment la direction peut-elle imaginer que ce dispositif peut être de

nature à convaincre les salariés à ne pas prendre et à ne pas faire courir de risques inutiles ?

De plus, dans sa directive générale, ST prétend priver les salariés de leur droit de retrait, en s'appuyant sur la circulaire ministérielle du 3 juillet 2009. Le droit de retrait est un droit, qui ne peut être annulé par une simple directive. La seule condition posée par le Code du travail à l'exercice du droit de retrait est que le salarié ait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (Article L. 4131-1 du Code du travail). Seul le Juge est compétent pour apprécier - a posteriori - si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

CAMERA

La direction impose une vidéo surveillance... et déclenche une grève.

Le CHSCT a alerté à plusieurs reprises la direction du site des conséquences dangereuses qu'elle fait peser sur la santé des salariés du fait de ses décisions (réorganisations, congés, sur-charge, évaluation...).

La dernière concerne la mise en place de nouvelles caméras de surveillance qui ont été la goutte qui a fait déborder le vase de la salle de test. Aussi le CHSCT a-t-il adressé le 23/11/09, un courrier à M

Fontan et Mme Cohenny sans réponse à ce jour :

« Comme vous le savez, lors de la réunion plénière du 14/10/09, le CHSCT a donné un avis défavorable à l'installation de nouvelles caméras sur le site de Grenoble (argumentaire en attaché).

Nous avons notamment attiré l'attention de la direction sur les risques psycho-sociaux que faisaient peser la mise en place de ces systèmes de surveillance, sur le personnel de la salle. Personnel pour lequel le CHSCT est déjà intervenu à de nombreuses reprises par le passé, afin que la direction agisse concrètement pour réduire le stress et la souffrance au travail existant dans ce secteur et qui se traduit par un taux d'absentéisme élevé en regard des autres activités du site.

La décision de la direction d'outrepasser l'avis du CHSCT en programmant l'installation de ses caméras, a poussé à bout le personnel de la salle de test qui s'est mis en grève.

Nous attirons à nouveau votre attention sur les risques que vous faites courir au personnel travaillant au tri.

Nous vous demandons de revenir sur votre décision en stoppant ce projet et en mettant en œuvre les actions nécessaires à l'amélioration réelle des conditions de travail en salle de test. »



SALAIRE

La direction de ST interpellée par la CGT.

Le 18/11/09, la CGT s'est adressée à Monsieur T. Denjean, DRH UES STMicroelectronics France sur ses engagements non tenus et sur la nécessité d'augmenter les salaires :

«Nous vous interpellons sur deux points :

1/ La grille OATAM

Vous avez pris l'engagement d'ouvrir les négociations sur la grille OATAM d'ici fin 2009. Vous avez de plus précisé que contrairement à 2008, vous tiendriez cette fois-ci cet engagement. Or nous sommes le 18 novembre et nous n'avons pas de date pour cette négociation.

Comment comptez-vous faire, Monsieur le Directeur, pour honorer votre engagement ?

2/ Les salaires 2010

En 2009, vous avez utilisé, comme de nombreuses sociétés, le prétexte de la crise pour ne pas nous augmenter. Au moment où vous persistez à dépenser de l'argent pour détruire des emplois, alors que vous recevez des subventions publiques pour en créer, quelles sont vos intentions pour motiver les salariés à rester dans l'entreprise ?

En particulier, quelles sont vos intentions en matière d'augmentations de salaires en 2010 ? Etes-vous prêts à accepter d'ouvrir les négociations sur la base de la combinaison d'une bonne augmentation générale pour tous, et d'une enveloppe permettant des évolutions de carrière correcte ? »



TRAVAIL

Conditions de travail en salle de test... peu faire mieux.



Vous ne rêvez pas, cet opérateur (trice) teste à la main des composants électroniques dans la salle de test de Grenoble :

Assis(e) en hauteur sur un tabouret instable, les pieds reposants sur une chaise roulante, la souris dans un coin, le plateau contenant les puces électroniques à cheval sur le bord de la tête de test... c'est le seul moyen que cette personne a trouvé pour se mettre dans une position « supportable » pour faire son travail...

Comme quoi, dans le domaine des conditions de travail, des marges de manœuvre existent encore à ST...

STRESS

Christophe Dejours parle de la santé au travail.

Christophe DEJOURS, médecin-psychiatre, professeur au CNAM, est intervenu lors de l'assemblée de l'Association Nationale des Médiateurs, pour présenter son analyse des problèmes de santé au travail.

Stratégies de défense collective, maladie mentale au travail (burnout), évaluations des performances, qualité totale... tout y passe. A voir impérativement !



http://www.dailymotion.com/video/x82e0c_christophe-dejours-stress-au-travail_news
http://www.dailymotion.com/video/x82ef9_christophe-dejours-stress-au-travail_news

ASSEMBLEE

L'assemblée était cette fois devant l'Assemblée Nationale.

Mardi 10 novembre, nous étions à l'Assemblée Nationale. C'était la première fois qu'une partie des salariés de la micro-électronique se retrouvaient ensemble pour la défense de leurs emplois et de leur industrie. Les députés PC et PS sont venus au rassemblement.

Le groupe PS a reçu une délégation, et a dit vouloir demander à Mme Lagarde, ministre de l'Economie, de convoquer une rencontre sur les semi-conducteurs.

Le rassemblement reflétait aussi la diversité syndicale : la CGT de ST, la CFDT de STE Caen, celle d'Altis, l'intersyndicale d'Atmel...

Pour les élus CGT, notre industrie doit cesser de supprimer des emplois, mais plutôt en créer, avec bien sûr les conditions sociales (salaires etc.) correctes.



DIGNITE

ST, une société High Tech qui met ses sous-traitants... à la cave.



Un collègue nous a fait parvenir le courriel suivant :

«Je suis allé au support informatique, 87 87, du site bâtiment D. Je suis étonné des conditions de travail de gens, les personnes travaillent dans une cave sans lumière du jour. Je me demande si c'est digne d'une entreprise comme la notre, j'imagine très bien l'article associé à une

photo de leur condition de travail dans un journal internet. Ca ferait un sacré BUZZ. »

C'est fait !

IMPOTS

Sauvons les riches, taxons les accidentés du travail !

Extrait d'un article de Nathalie Arthaud (LO), Olivier Besancenot (NPA), Martine Billard (Ecologiste), Gérard Filoche (Inspecteur du travail, PS), Benoît Hamon (PS), Pierre Laurent (PCF), Noël Mamère (Les Verts), Willy Pelletier (sociologue, Fondation Copernic) :

« Dans quel aveuglement, étions-nous. Et dans quelle erreur ! Naïvement nous pensions que les accidentés du travail étaient des victimes. Les victimes d'une guerre économique innommée, qui prend l'intérieur des entreprises pour théâtre des opérations. Des victimes de masse d'ailleurs : 720 150 accidents avec arrêt par an, 46 436 accidents avec incapacité permanente, 37 millions de journées d'indemnisation, 700 morts, 4 500 mutilés. Des victimes mal indemnisées, qui perçoivent 80 % puis 60 % seulement d'un salaire journalier assez faible, lié aux métiers d'exécution d'où proviennent la plupart des accidents du travail. Nous pensions les accidentés frappés par les franchises médicales, les remboursements de soins. Nous savions irréparables, souvent, les conséquences sur leur carrière.

Nous avons tort. Les accidentés du travail sont des privilégiés. (...) »

La suite de l'article à <http://www.humanite.fr/article2754545,2754545>



REMUNERATION

La politique de rémunération individualiste de STE, contestée.



Vous n'aviez pas adhéré au salaire variable chez ST ? Pas grave, on vous le ressort chez STE. Et pourquoi donc ? **Parce que le marché de la rémunération le demande !** Alors, évidemment, ça change tout. Voyons donc comment ça marche.

Vous donnez quelques jours de RTT contre une prime (qu'on vous reprendra au besoin en rognant sur les augmentations), et si tout va bien, vous gagnez **un bonus. Bling bling bling !!!**

Le bonus dépend du taux de réussite sur trois objectifs, de votre fonction, de votre JG, et de l'enveloppe totale allouée.

Les objectifs « corporate », division, équipe/individuel ont un poids variable suivant le JG. Le bonus varie avec la fonction occupée et le JG, et l'enveloppe totale est revue continuellement en cours d'année. Enfin, si un objectif « corporate » minimum n'est pas atteint, le bonus est nul.

Comment ça ? Toujours pas intéressé ? Pas grave, on vous dit : de toute façon, on vous le fera aimer de force en 2013...

Il n'est donc pas surprenant que lors du CE extraordinaire du 23 octobre, les élus du CE aient voté à l'unanimité contre ce projet.

CONGES

Déclaration CGT sur la planification des congés 2010.

Le 30 octobre 2009, les délégués du personnel CGT on fait la déclaration suivante :

« Nous nous opposons à la note sur la planification des congés sur les aspects suivants :

En remarque générale : les congés sont avant tout faits, à notre sens, pour le repos des salariés et ne sont pas une variable d'ajustement d'optimisation des résultats financiers.

1) La cinquième semaine imposée alors que quelques années auparavant elle n'était pas imposée à une date précise, pose des problèmes aux salariés pour l'organisation de leurs congés et y compris pour les services lors d'éventuelles dérogations liées à des événements commerciaux (3GSM congrès à Barcelone en semaine 8 par exemple) au niveau des conditions de travail sur le site : chauffage, cantine etc.

2) Cette année, les conditions d'obtention du 2ème jour de fractionnement sont plus restrictives que les années précédentes, c'est pourquoi nous vous demandons l'obtention systématique de ce 2ème jour,

3) La prise intégrale des congés avant le 31 octobre, impose l'anticipation des congés, 21 jours normalement acquis en octobre.

4) Nous vous demandons l'ouverture du CET sous Aristhote dès le 1er janvier. »



MANIF

Sauvegarder l'emploi et l'industrie.



Le 22 octobre 2009, à l'appel de la CGT, des salariés de STMicroelectronics se sont joints aux 30 000 salariés qui ont manifesté à Paris lors de la journée d'action nationale pour le développement de l'industrie et de l'emploi.

Lors de cette journée d'actions, des représentants de tout le secteur industriel français sont venus porter leurs exigences de défense et de développement de l'emploi pour l'industrie française.

Face à la crise économique, sociale et environnementale actuelle provoquée par un système capitaliste, basé sur la rentabilité financière à court terme où le travail est considéré comme une simple variable d'ajustement, ces dizaines de milliers de salariés issus de toute la France sont venus réaffirmer leur colère et leur frustration face à des plans sociaux et à des restructurations qui ont conduit à la destruction de centaines de milliers d'emplois dans l'industrie et qui affaiblissent le potentiel industriel français.

QUESTIONS

Une drôle conception de la communication à ST.

Lors de la réunion des délégués du personnel du 20/10/09, les élus CGT ont demandé s'il était possible que les salariés de ST soient informés par e-mail de la mise en ligne sous Grenet des comptes-rendus de réunions de DP.

La réponse a été : « La loi nous oblige à répondre aux délégués du personnel et non à assurer la communication aux salariés. La direction souhaite aller plus loin en publiant les réponses aux questions sur Grenet. Les salariés motivés pour suivre les questions savent où trouver cette information dans Grenet.

Par ailleurs, les réponses aux questions des Délégués du personnel font l'objet d'un affichage sur les panneaux Direction dans les différents bâtiments.

Nous ne ferons donc pas d'e-mail spécifique sur ce sujet. »

Circulez, y a rien à voir...



C'est sûr, ça énerve...

Comment l'exploitation humaine devient un concept moderne.



Article paru sur le site de STEricsson (extrait)

PNX4902 ON THE DOUBLE!

How do you turn a great concept into a profitable one in just six months?

Patrick Ribardiere, one of the pioneers in marketing of ST-Ericsson's one-chip products, gave us a few pointers

(...)

2. Don't count your hours

In Austin a digital team of four people and six at the peak of the project, and an analog team of 3 people in India worked up to 18 hours a day and gave up many weekends (...).

Ce cher Patrick Ribardiere semble nous indiquer dans cet article que le fait que des salariés aient travaillé 18 heures par jour, week-ends compris, constitue une clé du succès du projet, et qu'il en est très fier. On aimerait lui répondre que ce nombre d'heures de travail nous ramenant à une époque moyenâgeuse fait plutôt état d'une incompétence notoire pour gérer un projet. La responsabilité d'un manager est aussi de veiller à ce que les salarié(e)s ne se *grillent* pas au travail, et donc d'adapter la charge de travail au nombre de salariés. Ce genre de message publicitaire, visant à culpabiliser les salariés qui ont une vie de famille, des loisirs, et qui travaillent *normalement*, est inacceptable de la part d'un manager d'une entreprise comme STMicro, qui se vante de mener une politique *socialement responsable*.
Honte sur vous, Mr Ribardière ...

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

« Action pour améliorer les résultats de la dernière enquête de satisfaction »

