



LUNDI 3/3 ASSEMBLEE

A 12H30 A LA CANTINE : Salaires, RTT, etc.

Le 28/2 a lieu la première réunion des Négociations Annuelles Obligatoires entre syndicats et direction de ST-France. Leur contenu dépend des **intentions** de la direction et des **revendications** – existantes ou non - des salariés. Donc, il faut s'y **INTERESSER DE PRES**.

L'ARGENT NE MANQUE PAS A ST

On retrouve chez nous les caractéristiques des sociétés du CAC 40 :

- o Accumulation de « **cash** » : 2 milliards à ST
- o Boom des rémunérations des **dirigeants** : $\frac{3}{4}$ des patrons du CAC ont gagné 40% de plus en 2007 qu'en 2006, **dont + 12% de mieux en salaire de base**. M.Bozzotti lui a eu +119%.
- o Spectaculaire hausse des **dividendes** versés : à ST, 35 Millions en 2001-02, 71 les deux années suivantes, 107 de 2004 à 2006, et 267 Millions \$ (**le tiers** des bénéfices 2006) en 2007

ST a certes déclaré des pertes en 2007, mais **UNIQUEMENT** à cause des énormes provisions décidées en vue de la création de NUMONYX. Comme l'a dit en février le PDG-adjoint, M.Dutheil, « **Le net operating cash flow a progressé de 26%** »... L'argent ne manque donc pas ! Le seul problème est dans la **répartition** de cet argent, entre actionnaires et salariés notamment.

PROTEGEONS NOTRE POUVOIR D'ACHAT

A ST, nous sommes depuis quelques années au « *Tout au mérite* » ! Mais dans ce « mérite », il y a ... **l'inflation**. Quand celle-ci est à 1%, il y a de la marge. Quand elle remonte c'est autre chose. C'est ce qui arrive aujourd'hui, où l'indice INSEE a progressé de **2,8% entre janvier 2007 et janvier 2008**. Les prévisions pour 2008 sont de **3%**. Mais le logement, les transports, les dépenses « technologiques », l'alimentation etc. augmentent encore plus. Selon l'Institut National de la Consommation, beurres, yaourts, pâtes, céréales, biscottes, riz, jambons etc. ont vu leurs prix **s'envoler de 5% à 48%** entre novembre 2007 et janvier 2008 !

AUGMENTATION GENERALE DE 3% AVEC 100 € DE PLANCHER

Au vu de la poussée inflationniste, qu'est ce qui protégera le mieux notre POUVOIR D'ACHAT ? Un faux mérite, ou la remise en place préalable d'une augmentation générale, pour tous, couvrant l'inflation ?

Les salariés de la sidérurgie allemande viennent d'obtenir **5,2%** d'augmentation (chacun touche 5,2%), voilà un bon exemple !

Les évolutions professionnelles (changement de coefficient et JG) et les vrais mérites – sans quotas ! – nécessitent des enveloppes SUPPLEMENTAIRES.

« MERITE » 2007

En 2007 à ST-France, 7000 salariés sur 10 000 ont eu moins de 4%, **dont 4400 moins de 3%**. Il y a PLUS de « peu augmentés » qu'en 2006. En « prime », trois mois d'augmentation nous ont été **volés** !

Et que signifie le « mérite » si la direction impose des **quotas** de notations ? Et que dire des personnes à « **zéro** » sous prétexte qu'elles étaient trop haut dans leur coefficient ou JG ?

SORTIR DES BAS SALAIRES , CREER UNE GRILLE OATAM

Le SMIC est à 1380€ brut pour 38h30, soit 1100 net ; début 2007, 490 personnes étaient au SMIC à ST, 1400 à +5% au dessus. **Malgré les primes de poste, beaucoup d'opérateurs touchent aujourd'hui moins de 1200 net ; beaucoup ont un second travail...**

La situation n'est pas brillante non plus pour les techniciens et administratifs (**ATAM**) : leur salaire moyen n'a augmenté que de 7% en 5 ans à ST. En 2002, le salaire moyen ATAM valait 1.7 fois le SMIC, contre 1.5 aujourd'hui.

Nous demandons notamment : 100€ minimum pour les augmentations 2008 / Budget pour créer une grille OATAM revalorisant l'ensemble des non-cadres (minimum à SMIC plus 10%, et +5% entre chaque coefficient ensuite) / Vrai treizième mois incluant les primes...

Variable ?

C'est la mode à ST. Mais ça marche surtout pour le sommet de la pyramide. Quand il y a peu de monde, c'est plus facile de se répartir de l'argent « entre-soi ». Quand on descend plus bas, le risque est que le variable **remplace** du salaire stable, ou des droits comme la RTT.

I&C : FAIRE VRAIMENT LA FILIERE TECHNIQUE

Les I&C qui veulent avoir une évolution au-delà des premiers JG ... n'y arrivent toujours pas, **sauf à** occuper des fonctions managériales. Nous demandons l'ouverture d'une vraie « **Filière technique** » et le dégagement de moyens financiers pour qu'elle fonctionne.

EGALITE HOMMES-FEMMES

Pour la partie salariale de la question, nous demandons un budget spécifique pour compenser **maintenant** les inégalités qui subsistent (principalement chez les cadres). Autres points : le remplacement effectif des femmes en maternité (pas toujours le cas dans les « fabs ») ; la demande de jours pour enfants malades supplémentaires quand il y a plusieurs enfants etc. Bien sûr les **embauches** ! Et d'autres points que nous développerons par ailleurs.

COUVERTURE SANTE

Les enjeux sont le maintien de la **solidarité familiale**, et de la **participation financière** de l'entreprise au **niveau actuel (au minimum)**. Nous ne voulons pas de l'**exclusion « de fait »** des conjoints (via une cotisation très forte supplémentaire) envisagée par ST, qui masque une volonté de la direction de limiter son engagement financier.

NOTRE RTT EN DANGER ! DEFENDONS- LA !

La loi votée début 2008 permet de vendre des RTT acquis en 2007, 2008 et 2009. Si l'entreprise est d'accord. Le risque est que la DRH ne se saisisse de la loi pour **faire modifier** l'accord RTT, qui ne prévoit pas cette possibilité de vente, ni celle de « monétiser » le CET. La DRH va-t-elle ressortir le projet évoqué en fin 2007, consistant à « échanger » une diminution des 10 jours RTT des cadres contre une prime VIP pour les JG inférieurs à 16 ?

Il faudra être extrêmement vigilant, car les RTT sont un droit stable, en congés, et ne sont pas équivalents à de l'argent. Les RTT et le CET sont liées à notre qualité de vie, à l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. Nous appelons à défendre nos droits RTT, notre CET.

AVENIR DE ST ET DES EMPLOIS

Récemment le cabinet de gestion Oddo « s'inquiétait » pour la rentabilité de ST, et « recommandait » de supprimer 25% de nos effectifs ! Il s'agit là de pressions des marchés financiers qui poussent les sociétés à adopter toutes le même modèle à la mode, en l'occurrence le « fables » aujourd'hui.

Nos propres inquiétudes sont inverses. Car la direction de ST s'est engagée sur la voie tracée par les marchés, même si c'est plus lentement que ne le souhaitent Oddo et ses compères ! **La direction diminue le point fort historique de ST** : sa technologie et son outil industriel. La séparation des mémoires va aussi dans ce sens. **A Crolles, les budgets de la R&D techno sont amputés** ; on supprime d'importants programmes R&D, et de nombreux collègues n'ont plus de travail. Quant à l'outil industriel, le seul projet envisagé est le passage de Crolles à 4500 tranches. On est loin de la grande unité de 10000 ! Pour Rousset il n'y a pas non plus de projet d'avenir. **L'autre point concerne le design et l'offre produits** : croissance interne ou externe ? Déjà, les transferts de Nokia et le rachat de Genesis posent de nombreuses questions. Jusqu'où ira ST dans sa stratégie de « rachats » de sociétés ? Comment va évoluer l'actionnariat public (états français et italien) ? **Là sont les questions de stratégie industrielle qui concernent notre avenir, et dont il faut se préoccuper.**