ST 9/12/08

Vendredi 5/12 s'est tenue à Paris une réunion syndicats-direction. La direction veut faire signer aux syndicats un « avenant » modifiant en sa faveur les règles concernant le CET et les congés. L'examen de ce texte a été précédé d'une préparation à l'artillerie lourde sur la « crise ». M. Denjean a listé : commandes décalées de Nokia, sur-stockage, chute de l'automobile qui représente 17% de notre chiffre d'affaires, -17% pour le marché des semi-conducteurs « selon certains prévisionnistes », prochaines annonces de M.Uhari d'arrêts de projets… Il faut donc *« réduire la voilure, pour réduire les provisions et préserver les résultats ».* Et donc obéir aux consignes de ST-Monde sur l'anticipation des congés, les fermetures ou quasi-fermetures etc. Et revoir les textes régissant le CET et la prise de congés. La boucle est bouclée ! Avant d'en revenir à ce dernier point, examinons l'aspect économique, qui a fait l'objet de plusieurs interventions le 5/12 :

DEBAT ECONOMIQUE

Comment expliquer la mise en congés forcés… alors que l'on demande à certains salariés de venir travailler le WE pour faire avancer des projets ?
A cette remarque de nos collègues du Mans, M.Denjean n'a pas de vraies réponses, évoquant des problèmes de management, de communication

Est-ce que les congés forcés résolvent les problèmes économiques actuels ?
Selon M.Denjean « une semaine de congés de 5000 ingénieurs améliore le résultat de 7Millions d'€ », mais M. Denjean admet que « l'effet est nul sur l'ensemble de l'année ». Voilà une parfaite illustration de la gestion « à très court terme » !

Pourquoi les actionnaires et dirigeants sont-ils « oubliés » dans les mesures ?
M.Denjean n'aime pas cette question reprise par plusieurs syndicats… Rappelons que M.Bozotti s'est félicité récemment de leur … augmentation : + 250 % en 2007 ,+ 12% encore en 2008 !
Soit 324 Millions $ versés en 2008 aux actionnaires. L'équivalent de 4500€ /an pour chacun des 52000 salariés de STMonde. Et là, il s'agirait de vraies économies, pour toute l'année.

Parle t-on de la « crise » ou de la restructuration ?
Quand M. Denjean annonce des « arrêts de projets », ne s'agit il pas plutôt des conséquences de la restructuration entre ST, NXP et EMP ! Que la direction fait endosser à la crise, en espérant faire ainsi mieux accepter les suppressions d'emplois qu'elle voudrait effectuer ?...

Les « congés forcés » empêchent ils des mesures plus graves ?
La réponse est fournie par M.Denjean lui-même qui explique qu'à Tours, la prise de congés ne suffira pas, et qu'il faudra sans doute du chômage partiel. En fait, loin d'empêcher des mesures graves, les congés forcés participent de la même logique, où on fait payer la crise aux salariés. N'ayons donc aucun scrupule à défendre nos droits.

Peut-on faire autrement que de mettre les salariés en congés, ou en chômage partiel ?
Oui ! On peut dans les parties industrielles engager de grands plans de formation, ce qui est difficile quand l'activité est au maximum ; on peut pour la partie projet reconvertir les salariés vers des projets d'avenir, préparer les changements de génération. Bien sûr ceci détériore les résultats immédiats. Mais la situation financière de ST rend cela possible, et c'est la meilleure façon de préparer l'avenir, d'être en bonne position à la fin de la crise.

En résumé, la CGT pense qu'il y a bien une crise, mais que les décisions prise de façon moutonnière par les entreprises l'aggravent tous les jours. Alors que l'origine de la crise réside dans la logique financière imposée à l'économie, on ne s'attaque pas à cela. Au contraire, on fait payer, par les licenciements, le chômage partiel, les mesures anti- sociales, la crise aux salariés. Il est donc indispensable que les salariés se fassent entendre fortement pour exiger d'autres réponses à la crise.

Dans le cas de ST, la direction dramatise la situation. Cette attitude est particulièrement scandaleuse, car nous ne sommes pas n'importe quelle entreprise. Les états participent au capital, nous bénéficions de fortes subventions. La direction ne peut pas d'un côté demander des subventions pour se développer (visage extérieur, pour les « marchés », les pouvoirs publics) et de l'autre (à l'intérieur, pour les salariés) faire comme si nous allions disparaître dans l'année ! La direction est bien consciente de cette contradiction, M.Denjean expliquant lui-même qu'il ne faudrait pas que les mesures prises donnent l'impression que l'entreprise est dans une passe trop difficile !

En réalité, ST au moins dans les prochains mois, peut faire face à la crise, sans porter atteinte aux emplois ni aux droits. Il s'agit « simplement » d'accepter un taux de rentabilité plus bas. Des objectifs financiers moins ambitieux.

Ceci nous amène aux Congés et au CET . Accepter des reculs n'est en rien un moyen de défendre les emplois. C'est un autre problème. En fait, aujourd'hui, la direction utilise la crise pour revenir sur des droits. Une attitude somme toute courante chez les employeurs ! Défendons nous !

CET et CONGES

En 2001, « effrayée » par les 35H, la direction voulait que les salariés stockent un maximum de jours. Elle avait donc fait signer un texte permettant de poser dans le CET outre les RTT etc. **« jusqu'à deux semaines maximum de congés payés par an »**. Le transfert vers le CET étant libre. Aujourd'hui, elle feint de découvrir qu'il y a eu des dérives (!!), **et veut durcir fortement les règles.** Dans son **nouveau projet** de texte on lit : *« Le CET peut être alimenté par tout ou partie du congé payé légal excédant 4 semaines »… « L'alimentation du CET par la 5ème semaine doit faire l'objet d'un accord avec l'employeur, c'est-à-dire à condition que l'employeur n'ait pas prévu la prise de la 5ème dans le courant de l'année »* puis *« Par ailleurs tout congé légal (5ème semaine) ou conventionnel ou toute RTT ne peut être épargné qu'à la condition que les congés payés légaux aient été planifiés entièrement. »* et *« Les congés ne peuvent être épargnés qu'après demande et autorisation exprès de la hiérarchie à compter du 1 décembre de chaque année »…*

Concernant l'utilisation du CET, le texte dit aujourd'hui qu'en cas de chômage partiel, les *« salariés pourront à leur demande utiliser les jours capitalisés, sans aucune limite afin d'éviter la période de chômage partiel ».* La direction veut le remplacer par un long texte où les salariés sont «**fortement incités** » à utiliser le CET, la direction prévoyant même un abondement pour les jours posés !

La CGT estime que les congés servent à la vie privée, familiale. Ils n'ont pas vocation à être manipulés au gré de la situation économique. Avec des salariés un jour « incités » à stocker des jours, un jour à les poser. Un jour à gonfler le CET, le lendemain à le vider pour faire baisser les provisions. Quant aux congés, la CGT, en 2001, avait insisté – contre la direction – pour que les congés principaux soient pris, pour le **repos des salariés.** Nous sommes d'autant plus à l'aise pour dénoncer aujourd'hui la volonté de ST de restreindre la liberté de gestion des congés, dans un moment où la direction veut les planifier de façon de plus en plus contraignante. Elle s'appuie pour cela sur l'accord signé en 2000 et 2001, accord dangereux car il introduisait cette notion de planification. Aujourd'hui, la direction veut encore le durcir par son projet d'avenant ! En tentant d'amadouer les syndicats par une discussion sur l'abondement des jours retirés du CET en cas de chômage partiel…

Les notes diffusées sur les sites sur les congés vont dans le même sens restrictif. Le droit des congés est complexe, d'autant qu'à ST nous avons cet accord d'entreprise particulier.
La CGT consulte des juristes. Outre l'absurdité des « fermetures » différentes à Grenoble et entre Grenoble et Crolles, on peut dire ceci :

- Il n'est pas possible d'imposer aux salariés, pour la fin 2008, la prise de congés par anticipation de 2009, ni la prise de jours CET
- Le transfert de jours 2008 dans le CET, plutôt que la prise de congés, doit rester possible
- La cinquième semaine : l'employeur a effectivement plus de liberté pour la fixer, encore faut-il que les jours aient été acquis
- A notre avis, les 7 jours « à prendre sur Q1 » n'ayant pas été acquis en Q1 (car cela fait douze jours avec la cinquième semaine), on ne peut pas imposer la prise. La direction s'appuie sur l'article 13 de l'accord de ST qui dit que les congés peuvent être pris par anticipation, mais comme la loi **interdit** que l'on puisse **imposer** à un salarié cette anticipation, nous pensons que ce texte doit se lire comme une possibilité pour le salarié de prendre les congés, pas pour la direction de les imposer.