

ST mais jusqu'où s'arrêteront-ils



En ce début d'année et pour la reprise de LAPALO (comprenez La Puce à l'Oreille) nous aurions aimé vous souhaiter sincèrement une bonne année, mais ça ne va pas être facile.

Car si l'on revient sur les derniers événements majeurs qui se sont succédés à ST (avec de lourdes incidences sur le site de Grenoble) il y a de quoi broyer du noir :

- Arrêt du projet Mont-Blanc sur décision du client en raison d'un changement stratégique (200 personnes)
- Arrêt du développement des Modems par Ericsson (ModemCO, 80 personnes)
- Fermeture du site de Rabat (45 personnes)
- Réorganisations en chaînes chez DPG (CPD/NPD)
- Survie d'Imaging en question

Pas beaucoup de raisons d'être optimistes me direz-vous !

Mais si, regardez du côté de chez

MMS, là ça marche !

La division organise même un grand concours (dont personne ne connaît le 1er prix !) autour de son produit phare le STM32.

Bon et puis si vous avez besoin de rêver, il y a toujours le PDV ...

Si la situation est catastrophique elle n'est pas encore désespérée (du moins j'ose le croire). Mais il y a URGENCE !

Il n'y a plus de projets dans le tuyau ? C'est peut-être enfin le moment pour notre hiérarchie de faire de vrais choix stratégiques à moyen et long terme pour pérenniser les différents secteurs numériques et refaire de ST une entreprise innovante .

Reste à savoir si notre direction est à même de pouvoir porter cette réflexion à bien.

Il est peut-être enfin temps de se prendre en main, car si on laisse le gouvernail du paquebot ST à notre amiral en chef, nul doute qu'il finira comme le Costa Concordia,

Retraite Négociations AGIRC-ARRCO

Objectif du MEDEF: Faire payer une partie de la retraite des cadres par les non-cadres. Mais aussi réduire la retraite des cadres et in fine celle de tous les salariés.

Sous prétexte de rétablir l'équité, le MEDEF propose d'ores et déjà une réduction drastique des droits à retraite des cadres sans pour autant, au nom du partage des efforts, épargner le reste du salariat:

- **suppression de la Garantie Annuelle Minimale** de 120 points de retraite (GMP), soit une perte annuelle moyenne de pension de l'ordre de 2 089 € pour 40 années cotisées
- **baisse continue des taux de remplacement** du salaire par la pension pour tous les salariés partant en retraite
- **abaissement du taux de la pension de réversion** à 54 % ou 50 % de la pension du conjoint décédé, contre 60 % aujourd'hui
- **recul de l'âge effectif de départ** à la retraite

« C'est sûr ça énerve... »

A l'heure où notre société est en pleine réorganisation, où les gens attendent de savoir le cadre organisationnel dans lequel ils vont être amenés à travailler, à l'heure où l'on se demande toujours quelle est la stratégie de notre management pour donner une vision claire de l'avenir de notre société, des gens sont payés pour choisir des modèles de poubelles de table, installées aux Bâtiments B, A et bientôt de partout sur le site. Ce point resterait de l'ordre du comique si ces poubelles de table ne mécontentaient pas l'immense majorité des salariés. N'y-a-t'il pas des choses plus importantes à changer que les poubelles de bureau ? Comme le top management par exemple ?

« ... mais ça ne m'empêche pas d'en rire ! »



IPM

Une usine à gaz qui cache son nom

Le nouveau système est mis en place sans tenir compte de l'avis défavorable de tous les syndicats ainsi que du CHSCT ! Deux réunions prévues pour 2000 salariés, salle comble, ambiance tendue et houleuse ... une troisième réunion est planifiée en mars. La Présentation est confuse et les explications vagues, ce modèle serait issu d'un benchmarking de Broadcom et Qualcomm !

La RH présente un processus qui se déroulera en deux temps :

- Janvier/Février, revue des objectifs N-1 et fixation des objectifs N
- Mars/Avril, revue des performances individuelles

Ce découpage en deux temps ressemble à une usine à gaz et l'augmentation du salarié se fait dans le flou le plus total !

Il y a trois possibilités de classements : outstanding (limité à 5% de la population), solide et need improvement ; il n'y a pas de pourcentages fixés pour les deux dernières catégories. Ce classement serait-il pour copier la banque Goldman Sachs en créant trois catégories : excellent (je garde), solide (je garde), le reste (je m'en débarrasse ?)

Des grognements de désapprobation répondent aux affirmations RH. L'énerverment des RH est perceptible: « Il faut bien dire les choses par leur nom, il y a des éléments qui ne font pas bien leur travail et il faut l'effort de tous pour redresser ST ».

Résultat: Insatisfaction et défiance vis-à-vis de la RH qui déclare « il faut faire comme cela pour que ST s'en sorte » ...

Et si pour redresser ST il fallait que l'humain soit remis en position centrale. Nous, salariés, déciderions de l'organisation, des choix, des objectifs et pourquoi pas de l'évaluation des dirigeants.

Nous travaillons aussi bien que dans les années 2000 où la société progressait. Le mal n'est-il pas plus dans l'accumulation d'erreurs stratégiques suite à des décisions prises sans l'adhésion des salariés ?

Juridique:

Maladie et Retraite

Si vous avez besoin d'information sur ces thèmes, recherchez par « mots clés » sur internet:

- agirc incapacité travail
- retraite maladie accident travail invalidité

CE

Vol de la subvention CE

Depuis 2011, les élus demandent à la direction de revoir le calcul de la dotation des CEs, pour se mettre en conformité avec la législation. Il a fallu la menace d'aller en justice et une jurisprudence de la cour de cassation en mai 2014, pour que la direction accepte de revoir sa base de calcul. Cela a abouti à une augmentation pour les dotations de CEs à venir (de l'ordre de 5%). C'est un résultat positif. Par contre, la direction refuse de verser le passif exigible depuis au moins 2011. Faudra-t-il de nouveau menacer d'aller en justice pour obtenir cet argent qui est dû aux salariés ?

Brèves

DP/FTM/MINIMA

- ☞ Les comptes-rendus des réunions de délégués du personnel sont maintenant accessible ssur le site CGT ST de Grenoble. Le mot de passe est CGTdp.
- ☞ Le management FMT nous a fait une annonce révolutionnaire, à savoir : que tous les salariés avaient le droit de venir à l'OR mais pas pour y polémiquer.
- ☞ Une augmentation ridicule de +0.6% des minima des Ingénieurs et Cadres de la Convention Collective ,refusée par tous les organisations syndicales sauf la CGC.

CHSCT

Risques Psycho ? Connais pas....

Dans le cadre du plan de formation santé – sécurité du site, pour répondre au risque majeur auquel nous pouvons être confrontés (risque psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement...), la direction prévoit d'envoyer 30 managers à une formation que les élus ne connaissent pas...

La Direction a demandé l'avis du CHSCT.

Les élus CGT au CHSCT ont considéré que ce plan était insuffisant, que c'était un chèque en blanc qui leurs était demandé et ont donc donné un avis défavorable.

La majorité CGC/UNSA a donné un avis favorable.

Vous pouvez accéder à nos compte-rendu CHSCT sur le site internet CGT de Grenoble.

Agenda

- ☞ Réunion CE le 19 mars,
- ☞ Réunion DP le 27 mars.
- ☞ Réunion CHSCT le 30 avril
- ☞ Inspection CHSCT le 17 mars (ligne pilote)
- ☞ Enquête restaurant jusqu'au 19/03 (BeST)

Négociations sur :

- ☞ Février-Mars: l'accord triennal d'intéressement.
- ☞ Avril-Mai: égalité Femmes/Hommes
- ☞ Avril-Juin: les augmentations de salaires (NAO)

**ENSEMBLE ON EST PLUS FORT
SYNDIQUEZ-VOUS !**

Contacts

Marc NAUROY

GOOGLE : stmicro CGT

Le site de la CGT ST Grenoble:

<http://stmicro.reference-syndicale.fr>

**Réunion le lundi en K162 de
12h30 à 14h**