

# Bilan des élus CGT

## Notre force : c'est vous !

Décembre 2013 – Novembre 2015



10/11/2015

**Les syndiqués CGT sont constamment dans la discussion avec les salariés** pour connaître la situation, points forts et points faibles, attentes. Nous sommes régulièrement interrogés ou alertés par des salariés de toutes catégories et niveaux de responsabilité.

Nous menons un travail en profondeur de compréhension des dossiers qui concernent notre avenir, notre vie quotidienne. Nous sommes toutefois convaincus que sur les enjeux les plus importants, l'expertise ou la volonté de dialoguer sont nécessaires mais ne suffisent pas : **il est indispensable que les salariés interviennent pour influencer sur les décisions.**

### La CGT

- Un syndicat qui se bat pour l'avenir et qui est présent sur toutes les questions du quotidien,
- Un syndicat qui agit pour et avec les salariés,
- Le syndicat de tous les salariés, opérateurs, OATAM, Ingénieurs et Cadres.

## Défendre l'avenir du site et nos emplois

Depuis le mois de mai, c'est notre priorité :

- **Médiatisation** du danger que court ST, de nos analyses, de nos propositions pour sortir de la crise,
- **Alertes auprès des pouvoirs publics** : ministères, élus locaux (députés, conseil régional, conseil départemental, Métro, ville de Grenoble),
- **Contact**s très réguliers avec nos camarades des syndicats italiens,
- **Organisation d'actions** : pétitions, assemblées générales, rassemblements, manifestations,
- **Organisation de l'action commune entre salariés de ST-France et ST-Italie** :
  - Assemblée des salariés le 15 octobre devant le site de ST Grenoble à l'appel de la CGT (300 participants) dont une délégation des syndicats de ST Italie (CGIL, UIL, CSIL) et des syndicats de CEA, CNRS, Minatec, Université, Thales,
  - Assemblée le 26 octobre devant le site de ST-Agrate, organisée par l'ensemble des syndicats italiens (CGIL, UIL, CSIL) ; assemblée très dynamique, avec 400 participants dont une délégation de la CGT de ST Grenoble et de ST Crolles.

**Les messages communs envoyés aux salariés en France et en Italie ont été les suivants :**

- les dirigeants de ST ont une politique de court terme avec des objectifs financiers. C'est tout ST qui va droit dans le mur,
- les États français et italien doivent intervenir ensemble pour imposer une autre stratégie à ST, et contribuer à une action concertée au niveau européen,
- Il est important que les salariés de ST-France et ST-Italie agissent ensemble.

## Défense des salariés au quotidien

Enquêtes, analyses, propositions, requêtes, négociations, information : voilà le quotidien de vos élus :

- **Signatures d'accords locaux sur la base de l'intérêt des salariés (par les élus en CE)** :
  - Accord télétravail,
  - Accord Ericsson Modem,
  - Avenant accord des horaires en salle de test,
- **Action pour la prime OATAM** :  
Coordination des actions sur tous les sites, forte action à Crolles avec une revendication pour tout ST France. Résultat : 300 € de prime et budget de 1.8%

- **Mobilisation pour les conditions de travail des opérateurs (horaires, congés, primes) :**
  - Nous avons réussi à organiser des mobilisations communes, entre les salariés du magasin, de CPA/PTM et de la salle de test de Grenoble avec des actions fortes ayant permis un grand nombre d'avancées,
  - Nous avons toujours consulté les principaux intéressés (CP5, changement sur les calculs de primes, nouveau formulaire d'EPA, modification horaires....).
- **Action pour l'égalité Femmes Hommes :**

Cela fait des années que nous essayons de discuter réellement avec la direction des inégalités femmes-hommes : salaires inférieurs, retard dans le déroulement de carrière, ... Faisant le constat du blocage persistant, des collègues des sites de Grenoble et de Crolles ont décidé d'aller devant les prud'hommes pour obtenir la reconnaissance de la discrimination dont elles sont victimes depuis des années.
- **Lutte contre l'évolution négative de l'ambiance sur le site :**

Licenciements arbitraires, règlement intérieur autoritaire, pressions sur les managers au sujet des pétitions,
- **Enquête auprès de plus de 300 salariés :** Réalisée entre avril et juin, en rencontrant individuellement des salariés des bâtiments A et B, elle nous a permis de
  - Faire un état des lieux en matière de charge de travail, conditions de travail, attentes des salariés,
  - Construire notre propre stratégie, que nous partageons maintenant avec la presse et les pouvoirs publics,
  - Mesurer vos attentes, de prendre le pouls du site pour entre autres mieux orienter nos questions dans les instances.

## **Vous allez pouvoir choisir vos Délégués du Personnel (DP)**

**Vous savez que c'est important.**

Qu'il s'agisse **d'entretiens** avec la direction (RH incluse), de conflits entre salariés et supérieurs hiérarchiques, de stress, de sentiment de harcèlement moral, de respect des minima salariaux conventionnels ou, pire, de menaces de licenciements, les Délégués du Personnel peuvent vous accompagner (à votre demande).

Parallèlement force de **négociation** avec la direction, les délégués vous représentent pour faire respecter les textes légaux (Code du travail, Conventions Collectives, Accords d'Entreprise...) et alerter les autorités compétentes sur des anomalies. NB: les salariés sous-traitants font aussi partie du champ d'intervention et de soutien des DP.

**Le soutien direct** - à sa demande - **au côté d'un salarié** a beaucoup occupé vos DP ces dernières années, très impliqués dans la défense des salarié(e)s qui se sont adressé(e)s à eux individuellement pour faire face aux différentes difficultés évoquées ci-dessus, en particulier depuis 2014 avec l'accroissement significatif de l'assistance à des salariés menacés de licenciement.

La **revendication collective et l'alerte des salariés** face aux pratiques de la direction (et leurs mises en œuvre par la DRH) nous ont aussi bien mobilisés.

**Parmi les sujets traités :**

- Conditions de travail des salariés, des alternants, des stagiaires, des femmes de ménage, des sous-traitants,
- Éthique, égalité Femmes-Hommes à ST,
- Temps partiels, rémunérations, primes, JG et qualifications, paye, feuilles de paye, télétravail, restauration site, accès site, PDE, parkings, etc.

**Nous engageons les salariés à faire appel à nous pour le respect de leurs droits.**

**Optez donc pour des délégués qui partagent vos préoccupations.**

# Vous allez pouvoir choisir vos représentants au Comité d'entreprise (CE)

Ces représentants ont 3 grands rôles dans la vie de l'entreprise :

- **Représenter les salariés** lors des réunions avec la direction (au moins une par mois),
- **Désigner les membres de Grenoble au comité central d'entreprise (CCE)**
- **Gérer les œuvres sociales (CiE)** dans l'intérêt des salariés

## Réunions mensuelles avec la direction

**Elles traitent des questions économiques, sociales et collectives du site.** La direction a obligation de présenter des indicateurs tout au long de l'année (économie, réorganisation, formation, effectifs et bilan sociaux, égalité femmes-hommes...).

Au cours des 2 dernières années, nous avons eu à cœur :

- De **vous informer régulièrement et fidèlement** des discussions tenues en CE,
- D'obtenir des **discussions sur vos principales préoccupations**,
- **D'analyser les données présentées** par la direction et **rendre des avis** étayés.

En particulier, nous avons porté les points suivants :

- Le **FDSOI**,
- La **situation à DPG** et dans les autres divisions,
- Les salariés **d'Ericsson ModemCo**,
- **L'égalité femmes-hommes**,
- La **formation**,
- Le **règlement intérieur**,
- Les **primes industrielles**,
- La sécurité des produits CPD,
- La **vidéo surveillance** et les ZRR,

## Gestion des œuvres sociales

**Ce dernier mandat a été axé sur l'évolution du CiE :** après avoir renouvelé l'informatique, nous avons développé l'utilisation du site web pour la diffusion de l'information et les pré-inscriptions et revu l'organisation des bureaux pour améliorer l'accueil. D'autres aménagements sont prévus pour rendre encore plus agréable l'accueil dans les locaux.

Côté activités, **nous avons continué à diversifier les activités**, depuis les conférences directement sur le site jusqu'aux longs voyages, avec un renforcement des activités suivantes :

- Locations estivales et Villa Marlioz,
- Maintien du patrimoine des thèques et ouverture de nouveaux prêts (apiculture, pêche...),
- Multiplication des activités « découvertes en familles » (chien de traîneau, igloo, ski nautique, vélo, manga, magie... ),
- Offre cinéma subventionné élargie avec le ticket unique,
- Arbre de Noël : rendez-vous annuel où se rencontrent une majorité de salariés et leur famille
- Large choix de spectacle vivant au prix d'une place de ciné,

## Pour le prochain mandat, nous nous engageons à

- **Poursuivre et amplifier notre rôle de proposition et d'information** en retour dans les réunions avec la direction sur l'évolution sociale et économique du site
- **Poursuivre la dynamique d'ouverture dans les œuvres sociales** en veillant à ce que les offres correspondent aux envies et à la situation de chaque salarié.
- **Poursuivre l'aménagement des locaux**, pour les rendre accueillants, ouverts. Faire du CiE un lieu à part dans l'entreprise, lieu de rencontres et de débats, lieu de repos ou d'échanges.

# Ces élus DP et CE éliront ensuite le CHSCT

Nous avons participé activement à toutes les réunions du CHSCT (voir les comptes rendus intranet ou sur le site CGT ST Grenoble) et nous sommes principalement intervenus sur :

- Les **actions contre les Risques Psycho-sociaux** (ex : enquête CGT sur le site internet),
- **L'accompagnement de collègues en difficultés** (généralement en situation de stress du fait de l'organisation de leur travail),
- Les **difficultés dans l'équipe DCG/Qualité** (2 DP CGT sont à l'origine de cette « alerte »),
- L'analyse critique du nouveau système d'évaluation des performances (IPF) et de la procédure pour l'évaluation des personnes non-présentes dans la période d'évaluation (demande de la CGT),
- Le **statut sur le suivi des équipes IT-CAD, ModemCo, le Travail à distance**,
- La **réorganisation EPS et le PDVMI**,
- Le nouveau **règlement intérieur « liberticide »**,
- Les **dysfonctionnements relevés par l'Inspection du Travail** en salle de test suite à l'alerte DP,
- Les **inspections des bâtiments**, les Accidents du Travail et les postes de travail signalés comme problématiques (bruit, fuites d'eau, température, TMS en salle de test...),
- Les **remplacements en cas de congé de maternité**.

Toutefois, force est de constater que la portée de nos actions a été considérablement réduite du fait du **rejet quasiment systématique de nos propositions par l'alliance majoritaire CFE-CGC/UNSA...** Cela a permis à la Direction de ne pas s'occuper des vrais problèmes. Pour elle, le fonctionnement du CHSCT ne doit pas, « générer un coût supplémentaire » à toutes les réorganisations ou dysfonctionnements que nous connaissons. Tant pis pour la santé des salariés....

Ainsi, **toutes nos demandes d'enquête indépendante (DCG, Salle de Test...) ont été refusées** voir transformées en enquête Direction (qui est donc juge et partie) avec la participation et donc la caution d'élus CFE-CGC/UNSA.

## Maintenant c'est à vous de juger.

Les membres CGT au CHSCT, par leurs propositions, leurs actes, leurs engagements, se positionnent clairement dans une **prévention de la montée des Risques Psycho-Sociaux**. Cela implique de revenir à l'objectif principal du CHSCT, défendu par la CGT :

**Défendre la santé des salariés et leurs conditions de travail.**

**Pour nous donner la majorité en CHSCT, donnez-nous la majorité en CE et en DP !**

**Agir avec la CGT et donner du poids à la CGT sera un signal fort :**

- **contre les orientations de la direction menant tout ST dans le mur.**
- **pour porter un autre projet pour ST, garant d'avenir**
- **pour se défendre au quotidien**

**Donner la majorité à la CGT permettra de vous faire entendre.**

**Chaque voix compte !**