



## 2018, faut-il se contenter de peu ?

La croissance mondiale a été de 3,7% en 2017, elle devrait se poursuivre en 2018. Mais ce sont les 1% les plus riches qui en profitent le plus. En France, la suppression de l'impôt sur la fortune va dans le même sens. Un mauvais sens. Car cette répartition inégalitaire est la source du manque de moyens de nos services publics, de nos hôpitaux et écoles, de nos systèmes de couverture sociale. Alors que cette croissance pourrait permettre d'améliorer notre vie.

Dans l'entreprise, on retrouve les mêmes problèmes. Le marché des semi-conducteurs a cru de 20% en 2017. A un rythme plus faible, ceci devrait se poursuivre. STMicro est dans ce mouvement. Bons carnets de commandes. Fabs chargées. Marges en hausse. Action passée de 5€ en mi-2016 à 20€ en janvier 2018. Mais quelles sont les contreparties pour les salariés ? Car c'est dans ce contexte favorable qu'il faut réembaucher fortement, augmenter les salaires, rattraper le salaire et les carrières des femmes, améliorer la situation des personnes handicapées, améliorer le statut social.

Ceci ne se fera pas tout seul... Les salariés peuvent s'appuyer sur cette situation favorable pour revendiquer un **retour social**. Ce sera trop tard quand le marché se retournera ! Allons-nous nous contenter d'avoir un emploi, des mails de remerciement, des petits cadeaux ? Ce retour social, ST en a les moyens. En 2017, les dividendes se sont encore montés à 191 Millions.

Cette exigence ne nous fait pas oublier **l'avenir**. Dans le passé, les salariés et leurs syndicats ont plusieurs fois réussi à limiter les dégâts de la vision boutiquière & financière de ST. Malheureusement, celle-ci persiste. ST a de nombreux points de faiblesse. Les syndicats ont rencontré Bercy fin 2017. Mais c'est à nous tous de s'emparer de ces questions.

Et pour cela, il faut des **mobilisations, des syndicats et des syndiqués !**

Donner plus d'argent aux riches pour qu'ils investissent.

Licencier plus facilement pour embaucher...

Et réduire les syndicats pour être plus tranquille !

Pour contrer les ordonnances qui vont réduire fortement le nombre de vos délégués, une solution :

**Plus de syndiqués, plus de solidarité entre nous !**

**Des syndicats plus forts à la base !**



## C'était mieux avant

**Années 40** : la France doit se reconstruire et l'éducation nationale est très élitiste (5% de bacheliers en 1950). Le taux de chômage étant bas, les entreprises embauchent des personnes peu qualifiées et les forment. Dans les conventions collectives, tout est fait pour fidéliser les salariés : c'est le but de la prime d'ancienneté pour les opérateurs et techniciens et l'avancement automatique pour les cadres dans les conventions collectives de la métallurgie.

La situation s'inverse au **début des années 1970** : le chômage devient de masse et le niveau moyen d'études monte. C'est le début des embauches de personnes surqualifiées par rapport aux postes proposés... Et le patronat n'a plus besoin de fidéliser ses salariés.

**C'est la raison pour laquelle le patronat de la métallurgie remet actuellement en cause les primes d'ancienneté et la classification des cadres...** Comme les salariés sont surqualifiés, les patrons ont tout intérêt à ne plus prendre en compte le diplôme et l'expérience dans la classification des postes : déclassifié plus pour payer moins...  
<http://stmicro.reference-syndicale.fr>

## Convention collective des ingé et cadres

A l'issue de cette seconde réunion de négociation, le patronat de la métallurgie a enfin fait part de sa proposition d'augmentation des appointements minima des ingénieurs et cadres à hauteur de 1,1 %.

Après une suspension de séance "de principe", l'UIMM a finalement consenti à une **revalorisation de ces salaires minima de 1,2 %**. Pour illustrer, cela correspond à une augmentation de 1,20 euro brut par jour pour un salarié au forfait jours, coefficient 100 !

Cette proposition patronale est inférieure à la fois à l'augmentation du SMIC (1,24 %) et du plafond de la sécurité sociale (1,6 %) pour 2018.

Une fois encore, la métallurgie accentue le tassement des grilles salariales et porte un coup supplémentaire à la reconnaissance des qualifications.

Une fois encore, la métallurgie altère le niveau des pensions des futurs retraités des catégories ingénieurs et cadres.

Alors que tous les voyants sont au vert, que la relance économique est amorcée et que les carnets de commande sont pleins, les salariés seraient les seuls à ne pas bénéficier de cette reprise.

La politique salariale de la métallurgie a besoin d'une autre ambition, à l'aune des évolutions technologiques qui s'annoncent et qui nécessiteront de disposer de savoirs, savoir-faire et qualifications élevés.

C'est pourquoi la CGT propose une revalorisation immédiate de 4 % assortie d'un rattrapage de 10% sur trois années.

**L'attractivité de la métallurgie passe aussi par les salaires !**

## 30 ans de ST, 30 ans de lutte...

En mai 2005 la Direction annonce 3000 suppressions de postes « hors Asie », c'est à dire principalement en France, Italie, Maroc, Etats-Unis. Elle venait d'annoncer la fermeture du site front-end de Rennes. Il y a en plus des centaines d'emplois hélas précaires qui s'ajouteraient. La Direction voudrait délocaliser en Asie la moitié des 3000 postes.

A l'annonce de ces mesures qui sonnaient le glas de la R&D et de la production en France et en Italie, les salariés du site se sont mobilisés quotidiennement pour sauver leurs emplois. L'émission de France Inter « La bas si j'y suis » animée par Daniel MERMET a délégué un journaliste qui a réalisé une émission sur ce sujet et sur cette lutte.

Revivez ces instants de mobilisation qui ont infléchi une politique financière délétère en écoutant ou ré-écoutant ces instants radiophoniques.

<https://la-bas.org/la-bas-magazine/les-archives-radiophoniques/2004-05/juin-101/les-impactes>

## International

### ST-TUN : un réseau mondial des syndicats de ST

ST-TUN a une solide implantation géographique : France, Italie, Malaisie, Malte, Maroc. C'est l'un des rares réseaux constitués au niveau planétaire par les syndicats d'une même multinationale.

### Pour un accord global mondial (GFA)

ST-TUN demande la signature d'un accord global mondial pour garantir le respect des droits dans tout STMicroelectronics, pour garantir le respect des droits fondamentaux et des normes internationales : droit syndical, égalité hommes femmes, congés payés, durée du travail, protection sociale, hygiène sécurité et conditions de travail...

Le réseau mondial demande aussi la création d'un comité de groupe mondial pour pouvoir avoir des discussions sur la politique industrielle à ce niveau.



**« Nous sommes tous des êtres humains,  
nous avons tous les mêmes droits »**



## CE de janvier

### Partie économique

Les **résultats s'annoncent très bon pour 2017**, pour toutes les organisations présentes sur Grenoble et les perspectives pour 2018 sont dans la continuité. Mais la direction devient frileuse lorsque l'on aborde le retour social de cette croissance. D'ici quelques semaines, il y aurait sûrement plein de bonnes raisons pour limiter les augmentations de salaires. La bourse aux idées est ouverte...

### Partie sociale

Les **effectifs continuent leur lente diminution**... encore un petit effort et le site passera sous la barre des 1900 personnes.

Nous avons aussi appris que la direction avait signé il y a un an **une convention avec les pompiers (SDIS)**, notamment sur la formation des pompiers volontaires. Une convention a été aussi passée pour les réservistes. Si ce point est très positif et si la convention est ambitieuse d'après la direction, la communication sur ce point n'a pas été faite. Voilà qui est réparée.

**Minima conventionnels** : les personnes sous les minima conventionnels en 2017 recevront une prime de compensation sur le salaire de février ou mars. Leur cas sera étudié en juin pour que les salaires soient éventuellement augmentés : si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à venir nous voir et/ou à relancer la RH...

## CHSCT

Dans sa forme actuelle, Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), Instance à part entière, est chargé de la prévention et de la protection de la santé et la sécurité des salariés, depuis la loi Auroux du 23 décembre 1982.

Les ordonnances présentées officiellement en Conseil des Ministres le 22 septembre 2017, réformant le Code du Travail, prévoient, qu'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), dépendant d'une nouvelle instance, le Comité Social et Economique (CSE), **se substitue au CHSCT, induisant de fait une fusion avec le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel** dans l'instance unique CSE.

Lors du CHSCT de Grenoble du 17 octobre 2017, les élus ont déploré, à travers une déclaration approuvée à l'unanimité et disponible en intégralité sur les panneaux d'affichage du CHSCT, le fait que cette nouvelle instance n'ait pour seule mission de « promouvoir » la santé (au lieu de prévenir et de protéger) avec pour principales conséquences :

- **Une difficulté accrue d'engager des expertises** sur les risques en matière de santé et sécurité (risques industriels, violences sexuelles, burnout, harcèlement...) puisqu'elles devront pour partie être financées avec l'argent des salariés, sur le budget du CSE (20%) au lieu d'être à la charge exclusive de l'employeur, ce qui limitera ainsi considérablement la capacité d'action du CHSCT.

- **Une diminution du nombre d'élus spécialisés** en matière d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions du Travail, reléguant les questions de santé et de sécurité au 2ème plan et risquant progressivement de disparaître des Ordres du Jour.

Afin de pérenniser au mieux le fonctionnement de l'actuel CHSCT, et par anticipation des décrets récemment publiés, les élus demandent, dans le cadre des prochains accords d'entreprise, a minima, **le maintien du CHSCT dans sa forme actuelle**.

## DP de janvier

Nous avons assisté **les salariés en SoW** depuis que ce statut, à la limite de la légalité, existe à ST, depuis la fermeture de CPD le 26/01/2016. En novembre 2016 il y avait 215 salariés en SoW à Grenoble, et 258 en France. Nous avons alerté l'inspecteur du travail à ce sujet. Il a rencontré la direction et lui a envoyé des courriers à ce sujet, notamment l'inégalité de traitement qui consiste à conditionner l'augmentation déjà consentie par le manager à la condition de trouver un emploi en interne. Nous avons organisé des réunions régulières pour faire le point collectivement avec les collègues en attente de poste. Ces réunions ont permis à des collègues, parfois déstabilisés par les pressions exercées par la direction de se sentir soutenus et d'affronter la situation.

Autre sujet d'actualité, **la nouvelle « mutuelle »** avec le Gestionnaire Gras-Savoie : nous avons interpellé la direction sur les dysfonctionnements que les salariés nous ont fait connaître, ainsi que ceux que nous avons anticipé concernant l'assistance en cas de problèmes de santé en France ou à l'étranger.

**Vous pouvez consulter les derniers compte-rendu sur best** et surtout contacter vos élus DP CGT pour toute question ou problème. Et n'oubliez pas la permanence mensuelle au pied des escaliers de la cantine.

## Violence faite aux femmes

Suite à des actes de violences sexistes à ST Crolles, la **CGT a fait une enquête sur le site de Crolles** (155 réponses). Coïncidence, ce sujet est devenu majeur avec l'affaire Weinstein, #balancetonporc... Sur Grenoble nous avons relayé cette enquête en juillet dernier (50 réponses en 2 jours).

**85 % des sondés ont entendu plusieurs fois ou très souvent des blagues sexistes...** 66 % (74% à Crolles) ont été témoins ou informés de faits de sexisme à l'égard d'une femme. Des femmes font état autant à Crolles qu'à Grenoble d'attitudes suggestives, obscènes avec ou sans contact physique... dans les 3 dernières années.

**Les violences faites aux femmes ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise** : Ce n'est pas de la drague ratée. Ce qui caractérise ces violences c'est un besoin de domination de l'espace entre les personnes : un espace où les femmes peuvent se sentir mal à l'aise et moins libres que les hommes de l'exprimer. C'est un phénomène social et collectif, et non un fait isolé.

Pour en parler, n'hésitez pas à nous contacter. Des syndiqués CGT sont formés et aptes à vous écouter et vous accompagner si vous le souhaitez.

## Culture : A lire

« **L'Ordre du jour** » le dernier prix **Goncourt**, raconte la Seconde Guerre Mondiale vue par le trou de la serrure. Celui où les grands de ce monde se reçoivent, échangent, badinent, se menacent, renoncent... Ces salons où l'on entend le bruit feutré des discussions mondaines avant celui des bottes et des canons. Par exemple cette réunion du 20 février 1933 entre les grands industriels allemands (Opel, Siemens, Krupp...) avec Göring et Hitler. Ils vont financer le parti nazi, alors au bord de la faillite, pour lancer une campagne électorale qui, au final, sonnera le glas de la liberté...(rédigé à partir de la revue de la CGT « Options »)

« **Punir** » A rebours du populisme pénal triomphant, cette enquête sociologique conduite par Didier Fassin propose une salutaire révision des présupposés qui nourrissent la passion de punir et invite à repenser la place du châtiement dans le monde contemporain.

## Calendrier

Mercredi 24 janvier  
négo QVT sur le télétravail

Vendredi 26 janvier  
réunion ordinaire du CHSCT

Vendredi 23 février  
Délégués du personnel

Mardi 27 février  
Comité d'entreprise



## RCC vs PDV, dixit Pimkie

Cela ne vous a pas échappé, les ordonnances Macron s'appliquent. Promulguée le 21 décembre 2017, utilisée début janvier par Pimkie, PSA, les Inrocks et sans doute d'autres comme la Société générale, la RCC (Rupture Conventiionnelle Collective) fait son apparition. Selon le journal Challenges, ce serait une manière souple de se séparer de ses salariés sans obligatoirement de motivation économique. Selon la CGT de Pimkie, la RCC proposée par la direction aurait conduit à se débarrasser de 208 salariés rapidement et à moindre coût. Les salariés perdaient en indemnités et en accompagnements par rapport à un PDV.

**A vous de juger et de vous syndiquer.**