



Télétravail, droit à la déconnexion...

Ces deux thèmes vont être traités dans un accord national QVT (Qualité de Vie au Travail) fourre-tout. En attendant que cet accord soit bouclé (plusieurs mois...), la direction a reconduit de façon unilatérale l'accord annuel de Grenoble sur le télétravail, histoire d'assurer la continuité pour les personnes concernées.

Au niveau national, l'accord qui est proposé par la direction est fait à minima sur la base des accords existants en local, avec quelques « nouveautés » comme la possibilité de faire 2 jours par semaine... dans la limite de 13 jours par trimestre. Exit la prise en compte d'une période d'essai d'un mois ou le passage à 2 jours par semaine tout court. Alors que la direction reconnaît que le télétravail est positif et sans « abus », elle maintient l'état de suspicion sur le salarié.

D'un autre côté, la direction fait tout confiance au salarié pour qu'il gère lui-même son droit à la déconnexion. Pour le coup, le salarié devient entièrement autonome pour refuser toute connexion en dehors de son temps de travail habituel ou sur ses congés. Si pour le télétravail, c'est le manager qui décide de l'aptitude des personnes à travailler de chez elles, pour la connexion hors temps de travail, habituel, c'est le salarié qui décide, ...

Pour nous, il est clair que les salariés n'ont pas toujours la possibilité de refuser de se connecter le week-end ou le soir. Imaginer que les demandes sont explicites et que le salarié peut sans dommage pour ses évaluations, sa carrière..., refuser une telle demande relève de la pure fiction. Pour rappel, il existe un lien de subordination entre le manager et le managé... Ce n'est pas une relation d'égal à égal comme la direction voudrait le faire croire.

Italie, la CGIL...

A l'approche des élections générales prévues le 4 mars, la situation est tendue en Italie où les mouvements d'extrême droite portent un discours anti-migrants avec comme mot d'ordre "Les italiens d'abord". Contre cela, nos camarades du syndicat CGIL participent aux manifestations anti-fascistes et anti-racistes qui se sont déroulées la semaine dernière à Rome et dans diverses villes.



Rumeurs...

Un de nos collègues du site, DL a été mis à pied à titre conservatoire le 15 janvier puis licencié le 31 janvier. Dans sa lettre de licenciement, la direction lui reproche un comportement verbal agressif, des manquements à son travail **et des bâillements en réunion**.

Des rumeurs circulent, comme des contenus illicites sur son PC ou autres fantaisies. Dans son ancien service, la hiérarchie parle de faits graves et demande aux salariés de ne pas communiquer aux syndicats et donc de rester individuellement face à leurs interrogations.

A plus de 50 ans, il pointe maintenant à Pôle Emploi.

Ce cas n'est pas isolé : il est symptomatique de la dégradation des relations sociales sur le site.

Pour l'avenir

Rappel : au travail, c'est le lien de subordination qui prédomine.

Notre chef n'est pas obligatoirement notre copain, et les RH ne sont pas non plus à notre écoute.

« Le partage des valeurs » devient un exercice d'équilibrisme et les coups de gueules semblent être devenus la dernière maladie honteuse.

Communiquer son mal-être au travail aux syndicalistes devient pour la direction la dernière chose à faire alors que c'est le seul lieu dans l'entreprise où l'on peut parler librement. Alors la meilleure des réactions face à ce problème est au contraire de réagir collectivement et de ne pas hésiter, au contraire à contacter la CGT.

Un nouvel outil pour les carrières ? Vraiment ?

La société DOLO vient de mettre au point une nouvelle variété de concombres vraiment énorme. Elle décide de faire des essais en plantant 25 graines de la nouvelle variété (elle n'en a pas plus...) et 75 graines de l'ancienne. Lorsque les concombres arrivent à maturité, les scientifiques mesurent tous les concombres et en font la moyenne. Puis ils comparent la taille des concombres de la nouvelle variété avec cette moyenne et sont finalement déçus car l'écart n'est pas si important. Vous avez trouvé leur erreur ??? Elle est basique non ? Et bien c'est exactement ce qu'est en train de concocter la direction pour mettre au point un nouvel « outil » de diagnostic de l'évolution de carrière des femmes. Avec les mêmes travers que le fameux « profil référent ».

Cet outil va surtout permettre à la direction de montrer qu'il n'y a pas de problème de carrière ou de salaire pour les femmes... Pourtant, de nombreux documents font état de bizarreries, notamment le rapport SECAFI présenté au CCE de décembre.

Mesdames : venez nous voir ! Nous avons plein de choses à partager avec vous !

Nos revendications : un vrai budget pour un rattrapage complet des 10 % (9.9% pour faire plaisir à Muriel) sur 2 ou 3 ans ET un rattrapage collectif en se basant sur les coefficients de métallurgie, qui garantissent la prise en compte de l'ancienneté, contrairement aux JG, qui eux garantissent surtout l'inégalité de carrière.

30 ans de lutte : 1986-1989

Création du site de Crolles

Début 1986 : menaces sur le site de Grenoble de Thomson Semiconducteurs (STMicroelectronics n'existe pas encore).

C'est le début d'un mouvement de fond pour défendre et développer le pôle grenoblois des semi-conducteurs, avec la revendication de créer un nouveau site dans la région grenobloise. Manifestations, campagnes d'affichage sur le thème « Grenoble perd des points », rencontre avec les acteurs locaux (université, leti, cnet) et les pouvoirs publics. La direction affirme à l'époque qu'« il ne peut pas y avoir d'investissement important à Grenoble ».

Août 1986 : annonce de 300 suppressions d'emplois (il y a alors 900 emplois sur le site). A l'époque la CGT écrit: « La direction a choisi le marché américain, la technologie Mostek, l'implantation industrielle américaine contre l'industrie française. Son seul critère de gestion, c'est le profit financier pour rémunérer le capital ».

Printemps 1987 : regroupement des sites de Saint-Egrève et Grenoble, annonce de la création de SGS-Thomson et nomination de Pasquale Pistorio, annonce de 350 suppressions d'emplois sur les 1700 de Grenoble et Saint Egrève.

1987-1988 : nombreuses mobilisations, fortement sui-

vies par les salariés.

Octobre 1988 : P. Pistorio annonce qu'il est favorable à la création d'un nouveau site en région grenobloise, si les résultats financiers sont corrects : « Nous ne voulons pas embaucher aujourd'hui pour ne pas avoir à licencier demain ». Les organisations syndicales refusent cette prudence qui peut s'avérer mortelle.

1989 : les mobilisations se poursuivent pour l'avenir.

Octobre 1989 : annonce du projet de création du site de Crolles !

Conclusion : les discours et stratégies actuelles, le manque d'investissement, de confiance dans l'avenir, la prépondérance des critères financiers sur les logiques industrielles ne sont pas des nouveautés sous le soleil ! Mais il n'y a pas de fatalité si les salariés se mobilisent nombreux. Ce n'est pas toujours suffisant, mais c'est indispensable. Il n'y a que les combats non menés qu'on est sûr de perdre ! Les années 1986-1989 ont été très dangereuses, elles ont été suivies par un développement industriel exceptionnel.



Prud'hommes : Victoire pour Sandy et Karen

Dans son délibéré en date du 5 février 2018, la juge de départage des Prud'hommes a annulé la sanction infligée à nos camarades, condamne la direction de ST à leur verser les salaires injustement retenus, plus des dommages-intérêts, et à payer les frais de justice.

Nous restons convaincus que le soutien collectif apporté à nos camarades a permis d'éviter leur licenciement. Ce soutien avait conduit la direction à revoir ses prétentions à la baisse pour, le 28 octobre 2015, finalement prononcer une mise à pied de huit jours pour (retenons notre respiration !) : « Insubordination, refus d'autorité, attitude inadaptée, non-respect des consignes, attitude de provocation, insolence et diffusion de mensonges » !!!

Sandy et Karen, refusant d'être des boucs émissaires, ont alors attaqué en justice cette sanction injuste.

La réalité était que l'ambiance du service était très mauvaise. **Suite à un droit d'alerte posé par un Délégué du Personnel CGT en mai 2015, l'Inspection du Travail** avait mené sa propre enquête. Dans ses conclusions, il a pointé l'existence « **d'une ambiance de travail dégradée pour laquelle la direction de STMicroelectronics porte une responsabilité** », et que « **l'engagement de cette procédure disciplinaire est en lien direct avec l'exercice du droit d'alerte d'une part et à l'exercice du droit syndical d'autre part** ». Ce qui confirme les analyses faites par notre syndicat.

La direction, plutôt que de régler les problèmes de fond, a préféré s'en prendre à celles qui avaient alerté sur la situation.

Témoignages à charge « suggérés », incohérences dans l'attitude de la direction, instrumentalisation par celle-ci de la situation effectivement dégradée dans ses équipes, ... **les juges n'ont pas été dupes des manœuvres de la direction qui, une fois encore, perd son procès devant le conseil des Prud'hommes.**

Le jugement est consultable sur notre site internet.

Luttes pour les droits des femmes

8 mars 2018 : 2h de grève pour l'égalité

<https://8mars15h40.fr/>

8 MARS
EN GRÈVE
15H40
POUR L'ÉGALITÉ

La journée du 8 mars n'est pas la « journée de la femme » mais bien celle de lutte pour les droits des femmes !

Les luttes féministes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

La « cause des femmes » ne se limite pas à féminiser quelques postes de direction en oubliant la majorité des femmes scotchées dans leur déroulement de carrière. Il faut des moyens humains comme financiers importants pour y parvenir, et des sanctions contre les employeurs qui ne respectent pas l'égalité professionnelle.

15h40, pourquoi ?

En 2018, les femmes en France sont toujours payées 26% de moins que les hommes, ce qui représente presque 2 h par jour non payées, comme si elles arrêtaient tous les jours d'être payées à 15h40.

Dans ce contexte, un grand mouvement, auquel la CGT s'associe, lance une grande action le 8 mars qui appelle les femmes à cesser le travail dès 15h40 (ou à faire 2h de grève dans la journée).

A venir...

Questionnaires CGT

Nous avons besoin de votre avis !

Durant le mois de mars, la CGT va solliciter les salarié-e-s de ST, sur les sites de ST France. Cette campagne sera composée de deux questionnaires. Notre but est de récolter vos avis sur divers thèmes vous concernant, afin de construire ensemble des propositions, revendications, et d'avoir votre vision de l'entreprise.

Info juridique : L'ÉQUITÉ est à la mode.

A première vue, cela peut sembler une bonne chose. Il n'en est cependant rien. Car au travers de l'équité, ce que certains politiques, dirigeant d'entreprise ou experts véhiculent, c'est une remise en cause importante des valeurs républicaines. Si les deux mots, égalité et équité, ont la même racine latine, leur sens n'en est pas moins différent. Selon le dictionnaire Larousse :

L'équité est une « qualité consistant à attribuer à chacun ce qui lui est dû par référence aux principes de la justice naturelle » ;

L'égalité est « le rapport entre individus, citoyens, égaux en droits et soumis aux mêmes obligations ».

De fait, l'équité s'apparente à une « égalité flexible », permettant des interprétations multiples. Que ce soit en fonction de la situation, de celui qui parle ou est concerné, d'impératifs divers, économiques par exemple. Ce n'est donc pas un hasard si le principe d'égalité entre femmes et hommes est mis à mal à ST au profit d'une notion d'équité subjective, incontrôlable et permettant de justifier dans les esprits... l'injustifiable : Les hommes doivent « naturellement » être mieux payés que les femmes.



Culture sociale, politique

Sous le règne de la médiocratie, la moyenne devient une norme, le compromis domine : idées et hommes deviennent interchangeables. Il faut résister à la révolution anesthésiante, alerte le philosophe Alain Deneault. Les analyses d'A.Deneault sont d'une redoutable perspicacité et inspirées par des enquêtes rigoureuses. Toute ressemblance avec des individus, des lieux ou des situations que vous auriez vécus n'est absolument pas fortuit. Ce livre se lit d'autant plus facilement qu'il vous apportera un éclairage salutaire sur votre quotidien professionnel.

La médiocratie : 9€ dans toutes les bonnes librairies avec en prime « la politique de l'extrême centre »...

Voilà, ça c'est fait...

Transférer les « charges sociales » sur les salariés...

Le 5 décembre 2017, le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2018 a été définitivement adopté. Comme annoncé, il acte le basculement des cotisations « salariés » d'assurance maladie et d'assurance chômage sur la CSG réalisés en 2 fois (au 1er janvier et au 1er octobre), et l'augmentation de la CSG de 1,7 % au premier janvier.

Surtout, ce PLFSS confirme la transformation du CICE (avantage fiscal qui équivaut à une baisse des cotisations sociale de l'entreprise donc de notre salaire indirect) en allègement de cotisations en 2019. Depuis 2000, les cotisations patronales ont été allégées de 220 milliards. Sans ces allègements, la Sécurité sociale serait largement excédentaire : en 2015, elle afficherait un résultat positif de plus de 17 milliards d'euros.

Résultat, l'allègement des cotisations patronales réduisant le financement de la Sécurité Sociale, le gouvernement rogne sur les prestations dues à chacun des assurés : déremboursement de médicaments, franchises médicales, baisses des prestations hospitalières... Bref, baisser les cotisations sociales, cela revient à baisser notre pouvoir d'achat !