



## DERNIERS JOURS\*

**Pour répondre aux deux enquêtes sur les conditions de travail et le retour social :**

- Soit en direct avec les questionnaires et l'urne à votre disposition
- Soit sur le site : <http://stmicrogrenoble.reference-syndicale.fr/>

**Parce que les remerciements de la direction, c'est bien gentil, mais ils ne servent pas à faire les courses !**

**\* arrêt des enquêtes : jeudi 29 inclus**

### Lettre de la CGT envoyée à la direction de ST

Les résultats financiers de l'entreprise rendent possible et nécessaire un retour social vers les salarié-e-es, ceux-ci étant, comme vous le savez, l'élément clef de la réussite de l'entreprise.

Ce retour social doit tout d'abord concerner les salaires. Après des années de vache maigre, il est nécessaire d'avoir cette année, pour tou-t'es les salarié-e-s un niveau d'augmentation nettement supérieur à l'ordinaire, sans laisser une seule personne sur le bord du chemin.

Outre ce point fondamental, un certain nombre de questions sociales se posent. La liste suivante n'est pas exhaustive, et fait l'objet de discussion avec les salarié-e-s. Citons :

- la nécessité d'embauches en CDI,
- le maintien de notre régime "frais de santé" sans toucher aux solidarités qui le caractérisent,
- le rattrapage des retards salariaux et de carrière des femmes,
- la protection des salariés handicapés ou devenant inaptes,
- le maintien de la subrogation.

Concernant l'intéressement, la CGT, non signataire de ce texte car en désaccord avec les critères et le mode de calcul, a été alertée par des publications de diverses organisations syndicales qui font état de discussions avec vous (dans quel cadre ?). Nous trouvons proprement stupéfiant qu'il y ait, aux dires des signataires de l'accord, un risque d'intéressement identique voire plus bas, cette année. Pour la CGT, le BA BA est que, dans le contexte actuel, vous assuriez un intéressement nettement supérieur à la "norme" par ailleurs fort basse en vigueur à ST.

Toutes ces questions sociales doivent être traitées au plus tôt. Nous vous demandons donc de convoquer une réunion de tous les syndicats pour négocier et renégocier réellement de ces sujets.

Nous n'en oublions pas pour autant notre vigilance concernant la stratégie économique de l'entreprise, qui reste essentiellement financière et n'assure pas selon nous un avenir durable à l'entreprise.

Nous vous informons que dans ce contexte de revendication d'un véritable retour social, notre syndicat organisera le 5 avril une journée d'information et de mobilisation.

## Négo en cours...

### Egalité professionnelle

Négociations juste pour que les syndicats signataires confirment leur signature pour les deux prochaines années. Tout le monde était très contents des résultats apportés par le nouvel accord signé en 2017... sauf nous. **Bizarre, non ? Alors si des femmes de Grenoble ont bénéficié de cet accord depuis un an pour que leur carrière ou leur salaire soit corrigé, qu'elles viennent nous voir ! Parce que l'on aimerait aussi être content...** Sinon, il va falloir attendre un peu, le temps que le nouvel outil magique fasse effet et que les « HRBP » étudient les situations des heureuses élues, celles qui auront un énorme retard de carrière. Pour les autres, ça attendra encore une ou deux générations ! **A toutes, passez nous voir...**

## Bilan du tour des équipes...

Malgré un accord un façade donné par la direction pour que la CGT puisse rencontrer les salariés dans le cadre de l'accord Champain, tout a été mis en œuvre pour nous empêcher de le faire dans de bonnes conditions. Néanmoins ce tour des équipes a eu lieu et de nombreux points ont été remontés dont certains toujours sans solution comme **le problème de sous-effectif chronique les lundis et les vendredis soir** pour l'équipe de nuit qui est obligé de se scinder en tiers d'équipe conformément à l'accord 2012. Les salariés sont toujours dans l'attente de la reconnaissance liée à la montée en compétences promise lors de cette réorganisation.

Les salariés de certaines équipes et les salariés de CPA ont également relevé une montée en technicité de leur travail caractérisé et cela sans accompagnement et ni reconnaissance de ST. Ceci était déjà remonté fortement l'année dernière à CPA mais cela reste aujourd'hui non solutionné et il se propage dans les autres services.

Le management de proximité a été entièrement renouvelé ces dernières années. Les salariés relèvent un manque flagrant de proximité de ces managers, à tel point que certains s'accordent à dire qu'ils pourraient très bien être en télétravail plutôt qu'en salle. Des problèmes de pression nous sont remontés également et notamment sur les tris manuels, entraînant des douleurs dorsales et articulaires.

Certains nouveaux managers remettent en cause les dispositions des accords en vigueur créant des tensions inutiles. En effet ces nouveaux managers arrivant du site de Crolles, ont tendance à confondre site de production et services Engineering. Ils voudraient que les dispositions de Crolles s'appliquent à Grenoble. Tout est prétexte à une remise en cause et les salariés sont excédés de devoir sans cesse justifier leurs pratiques.

Pour résoudre les problèmes d'effectifs, la direction préfère remettre en cause des temps partiels, pour l'instant dans une seule équipe et seulement pour une partie des salariés. C'est la porte ouverte à la remise en cause en cause de tous les temps partiels qui gênent la direction... En salle et pourquoi pas dans les bureaux.

Concernant la rémunération, les salariés expriment à juste titre se serrer la ceinture depuis plusieurs années et estiment aujourd'hui devoir recevoir autre chose que des remerciements afin de vivre décemment. Les salariés rencontrés sont également attachés à la mutuelle et à son fonctionnement solidaire.

### En conclusion, la CGT va demander une discussion sur :

- **l'amélioration du fonctionnement des lundis et vendredis** en équipe de nuit sur la réponse aux problèmes d'effectifs, sans remettre en cause de façon arbitraire les temps partiels,
- la **prise en compte l'évolution des métiers** et l'accompagnement des salariés par une meilleure reconnaissance de leur compétences et notamment chez CPA et FMT.

Nous demandons également à la **direction du FMT d'assurer son devoir de protection** sur la santé des salariés en faisant respecter les 4 heures de tri manuel maximum par poste et que cesse toute pression exercée sur les salariés de même que la remise en cause systématique des pratiques et disposition en vigueur.

**La salle de test de Grenoble est un site engineering et non un site manufacturing.**

## Partenaires sociaux, vraiment ?



Le bal des mots dits

Le patronat ou le pouvoir politique aiment parler des « partenaires sociaux » pour parler des syndicats et des représentants du personnel. C'est joli, c'est positif. Discuter entre partenaires, c'est à la fois être dans une relation équilibrée et concourir pour un même but. C'est beau comme le monde des Bisounours, rempli d'amour et d'arcs-en-ciel.

### Relation équilibrée ?

De toute évidence ce n'est pas le cas. Les salariés sont subordonnés au patronat. Le code du travail permettait de rétablir un peu l'équilibre, et ce peu vient de devenir encore plus petit avec les lois votées sous les présidences de F. Hollande et E. Macron.

### Concourir pour un même but ?

La direction veut maximiser le résultat financier, les salariés veulent développer leur entreprise, car elle est source de travail et de revenu. Ce n'est pas du tout évident que cela coïncide, comme on a pu le vérifier ces dernières années à ST, où la recherche de résultats financiers s'est faite au détriment des investissements, de la R&D et de la politique salariale.

**Alors ? La rencontre entre les syndicats et la direction n'a pas pour but de dialoguer mais de négocier, ce n'est pas tout à fait pareil, et le résultat dépend de la mobilisation des salariés.**

## Le doux bruit des caisses enregistreuses...

**Les entreprises du CAC 40 ont dégagé près de 95 milliards d'euros de bénéfices nets en 2017** (source : La Tribune 08/03/2018, Les Echos). C'est à comparer aux 76 milliards € de 2016 (2017/2016 : + 24,1%).

**En 2017, 46 Md€ (60 % des bénéfices de 2016!) ont été versés en dividendes.**

Si les bénéfices n'ont pas retrouvé leur valeur d'avant la crise de 2007, les dividendes eux se portent bien, merci pour eux, puisqu'ils ont dépassé le niveau de 2006, pourtant réalisé sur un chiffre d'affaire supérieur, dépassant les 90 Md €. Tout ceci est très réjouissant, « exciting double digit » comme dirait notre « dear colleague », mais si on regarde **l'évolution du salaire net moyen en France en euros constants ( source INSEE): 2015/2014 : +1.1 %**, 2014/2013 : +0.5 %, 2013/2012 : -0.3 %, il semble bien que la progression n'ait pas la même ampleur. Pas d'exciting double digit pour les salaires !

**Idem pour les dépenses de R&D** : En 2015, les dépenses intérieures de recherche et développement des entreprises implantées en France (DIRDE) sont en progression de +0.8 % par rapport à 2014, certes supérieure aux 0.6 % d'augmentation de 2014 par rapport à 2013.

Que peut-on en tirer comme conclusion ? Sinon qu'il n'y a pas de lien entre les profits réalisés et les salaires, ni entre les profits réalisés et les dépenses en R&D, mais **qu'il y a un lien fort entre les profits réalisés et les dividendes versés !**

## Tri manuel...

L'agrandissement de la salle est une très bonne nouvelle pour le site de Grenoble et nous sommes ravis que la bataille menée par les salariés du FMT en 2012 contre la fermeture du weekend ait permis de concrétiser cette agrandissement.

**Le seul point noir reste le taux de tri manuel et la conséquence de TMS en découlant.**

Le management du FMT- confirme en CE l'enjeu de devoir automatiser un maximum de ces tris. Précisant qu'à fin 2017 environ 40% de ces tris étaient transférés au Handler automatique et que malgré les mauvais chiffres de ce début d'année (seulement 10 % de tris automatisés), l'objectif de 80% d'ici fin 2018 reste sa priorité.

Il a par ailleurs confirmé que sur chaque poste la recommandation est de 4 h par jour maximum par personne et qu'il rappellerait cette règle essentielle à ses équipes.

**Nous rappelons que cette recommandation de 4 heures est impérative.** Faire des étirements à intervalles réguliers, des pauses etc.... ne rend pas cette règle facultative.

## Quand un DRH se lâche...

Le reportage de l'émission "envoyé spécial" du 08 mars 2018 relatif aux pratiques de DRH de M. Didier Bille a eu beaucoup d'écho parmi les salariés. Inévitablement, la question se pose de savoir si la comparaison avec ST Grenoble est raisonnable. M. Didier Bille explique les 3 méthodes utilisées pour licencier un salarié : Inventer – Exagérer – Scénariser.

A ST Grenoble nous sommes au cœur du sujet. Combien de licenciements individuels ont-ils été menés selon ces méthodes ? Il suffit de se souvenir de quelques cas qui auront défrayé la chronique de notre site. Combien de managers et des salariés ont été convoqués par la RH et ont subi des propos comminatoires pour avoir signé une pétition de soutien à des collègues en passe d'être licenciés ? La quasi-totalité des procès engagés pour licenciement abusif ont sévèrement condamné ST Grenoble.

**Nous rappelons que le droit du travail est formel sur ce sujet, un employeur ne peut licencier un salarié que dans le cadre de la loi qui exige en effet de produire des faits réels et sérieux.** Examinons l'enquête du journal "Le Monde" ([http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/10/21/46-des-drh-avouent-agir-contre-leur-ethique\\_5017975\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/10/21/46-des-drh-avouent-agir-contre-leur-ethique_5017975_1698637.html)). 46% des DRH déclarent agir contre leur éthique, ce qui n'empêche pas la DRH locale chaque semaine de vous rappeler de signer leur charte "Ethic and business". Devrait-on leur rappeler la valeur de l'exemple ?

L'enquête menée par la Cegos indique par ailleurs que 63% des DRH envisagent de continuer dans cette voie dans les 5 ans à venir. Ce qui signifie que la probabilité est non nulle pour que 29% des DRH conscients de transgresser l'éthique déclarent vouloir continuer dans cette voie. En 2012 68% des DRH recommandaient leur métier, ils étaient 74% en 2016, donc 6 points de mieux en 4 ans. Cela signifie que nous avons accusé une augmentation statistique de 3% des DRH qui ont transgressé l'éthique.

D'autre part le niveau de confiance des salariés envers la DRH est en baisse permanente. Dans une enquête de 2016 relative aux rapports sociaux au travail seulement 10% des salariés du site accordent leur confiance à la DRH. Enfin l'enquête met en évidence une équation impossible : celle qui conjugue le rôle de Human Partner et celui de Business Partner des DRH.

**Quelle est la signification de l'acronyme HRBP de votre référent RH à ST Grenoble ? Human resource and Business Partner, ça laisse songeur !** Quant au site de Grenoble, on ne peut que malheureusement convenir que cette enquête nationale reflète la réalité des pratiques en vigueur.

**Le 5 avril,  
on envoie un message à la  
direction :  
il n'y a pas que les  
actionnaires qui comptent !**

**Programme à suivre...  
(restitution des résultats de l'enquête...)**

