

# **Élections professionnelles CE et DP du 5 au 20 Décembre 2013 : un choix important pour les salariés**

## **Un choix entre deux orientations syndicales**

- Soit une orientation qui ne conteste pas sur le fond les choix de la direction et sa « liberté d'entreprendre ».
- Soit une orientation CGT qui s'appuie sur l'action des salariés pour défendre leurs intérêts quitte à s'opposer à la direction et aux intérêts des gros actionnaires, en recherchant l'unité d'action syndicale.

Toute l'histoire des relations sociales montre que, pour se défendre ou obtenir du progrès social, il faut agir, montrer sa détermination et sa force. Autrement, on a de belles paroles et de grandes déconvenues.

## **Signe ? Signe pas ?**

Les règles de représentativité syndicale s'appuient sur le résultat des élections du Comité d'Établissement. Un accord syndicats/direction n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 30% des suffrages (il faut 50% pour s'y opposer).

La CGT ne fait pas d'obstruction par principe. Dans tous les cas, nous négocions et faisons pression pour obtenir les meilleures garanties possibles. Souvent, faute de mobilisation suffisante, les négociations menées dans l'entreprise sont creuses. Ainsi les accords GPEC apportent peu de choses. La CGT a par contre signé des accords quand certains résultats concrets même imparfaits ont pu être obtenus, comme pour la Prévoyance, l'Égalité Femmes-Hommes, le Handicap.

Pour la politique salariale, l'intéressement, les carrières, nous trouvons l'ensemble très faible, à revoir de fond en comble. Le seul succès notable a été l'obtention des 70€ en 2012 pour les OATAM suite à la mobilisation de Rousset et Crolles.

## **Une fin 2013 difficile, un avenir où salariés et syndicats devront s'activer**

L'intégration des ex STE, les réorganisations sont en cours ; le plan de réduction des dépenses et investissements P600 aussi. Les résultats économiques baissent dans le secteur digital où le site de Grenoble est très engagé. Nano 2017 confirme l'implication des pouvoirs publics, mais sans remettre en cause la stratégie de la direction qui a abouti aux désengagements successifs de ST (hier les mémoires, aujourd'hui la téléphonie mobile, demain?). La crise systémique de l'économie mondiale s'amplifie et touche aussi ST. Dans le passé, nous avons réussi à défendre le site, nous devons nous activer pour obtenir un redéveloppement industriel.

Nous avons appelé, avec le maximum d'unité intersyndicale, à résister en allant dans la rue pour les grandes actions nationales sur les retraites, l'emploi, la protection sociale, les salaires, la défense des services publics et de l'industrie. Nous avons appelé à de nombreuses assemblées sur notre site, appelé à pétitionner, fait des démarches vis-à-vis des pouvoirs publics et nous continuerons.

Le poids que va avoir chaque organisation syndicale va être déterminant. La direction tiendra évidemment compte du résultat des élections professionnelles.

***Le vote des salariés prend encore plus d'importance !***

***Chaque voix compte !***

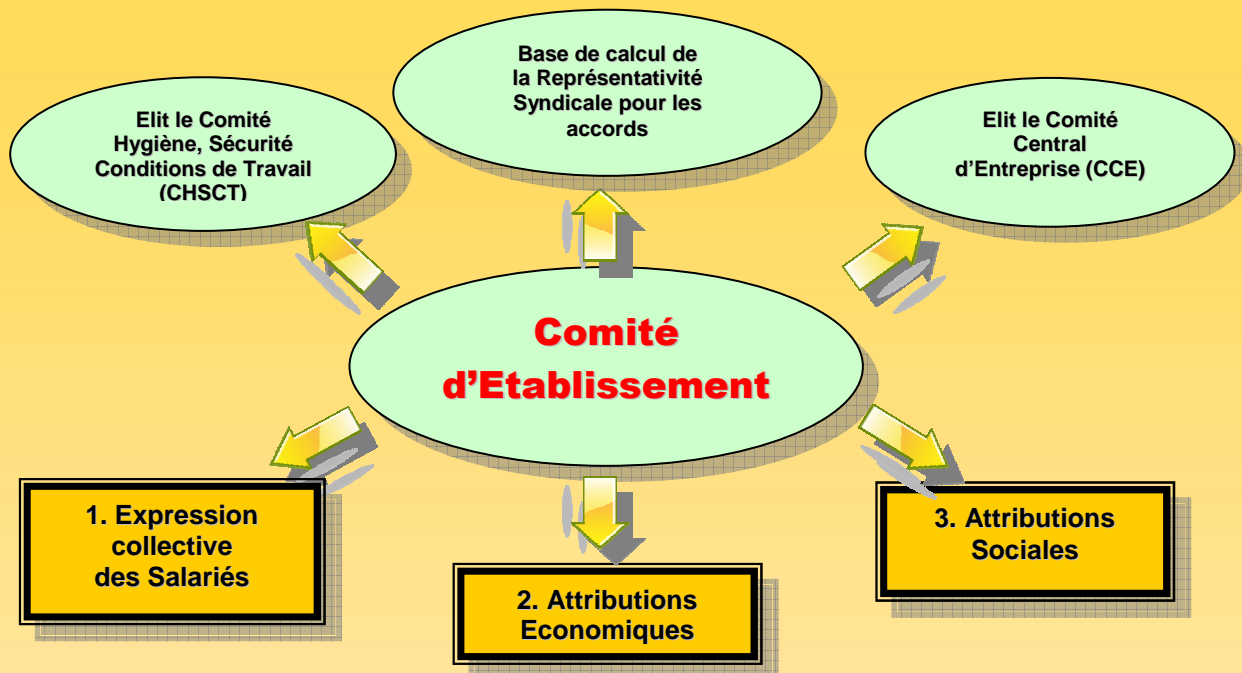
Tout au long des mois écoulés, vous avez pu voir :

- ✓ notre détermination à agir et à rassembler largement,
- ✓ l'activité de la CGT sur le site de Grenoble,
- ✓ l'activité de la CGT au niveau national.



***Lors des dernières élections, vous avez été nombreux à nous accorder votre confiance. Continuez à voter pour nos listes CGT.***

# Attributions du Comité d'Établissement :



**Le CE est l'expression collective des salariés.** Il permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Ce rôle est renforcé par les nouvelles règles de représentativité syndicale.

**Le CE a des attributions économiques :** l'employeur le consulte et prend son avis sur les questions concernant la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, mais aussi pour toute décision visant la collectivité des salariés.

**Le CE détient des attributions sociales :** il a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles censées contribuer à l'amélioration des conditions d'emploi et de vie des salariés. A Grenoble, cette gestion est déléguée au **CiE**.

*Pour en savoir plus : Code du Travail L2321-1 à L2328-2*

**Le CE est constitué par** une *délégation de salariés élus* (titulaires et suppléants); le *chef d'entreprise* (assisté par deux collaborateurs) qui assure les fonctions de président du CE, *un ou plusieurs représentants syndicaux* désignés (sans droit de vote). Le *secrétaire du CE* est élu parmi les représentants élus du personnel.

**Les élus du CE élisent** les représentants du site au **Comité Central d'Entreprise(CCE)**.

**Les élus du CE et les élus DP élisent** les membres du **CHSCT** (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail).

## Moyens :

- Le CE se réunit au minimum une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise.
- Afin d'analyser les informations et les documents transmis impérativement par l'employeur avant toute consultation, le CE peut faire appel à un expert rémunéré par l'entreprise.
- Le budget du CE, financé par l'employeur, se divise en deux : une **subvention de fonctionnement** (0,2 % de la masse salariale brute), et une **contribution aux activités sociales et culturelles** (1% de la masse salariale brute). Depuis de nombreuses années, **les comptes du CEs sont vérifiés (et approuvés!) par un expert-comptable**.
- Le CE dispose aussi d'un local aménagé. Chaque élu titulaire dispose de 20 heures mensuelles de délégation.

**Le CiE (Comité inter-Entreprises)** est composé de l'ensemble des élus des différents CEs qui le composent et de représentants de la direction. Il a été mis en place après la séparation imposée par la direction du CE commun en deux CEs pour STM et ST-E, pour gérer les activités sociales et culturelles du site de Grenoble.



## Engagements CGT :

### Des élus solidaires, efficaces et déterminés !

#### Pour défendre l'avenir

L'entreprise est le lieu où nous devrions travailler sans crainte sur l'avenir, nous épanouir sans subir des inégalités ou des conditions de travail dégradées. Force est de constater que c'est loin d'être le cas !

En CE et en CCE, les élu(e)s CGT défendront un développement industriel de l'entreprise (recherche, production, emploi) répondant aux besoins humains et non à des critères purement financiers. Le syndicat CGT vous informera et vous fera part de ses analyses et propositions.

#### Mais le syndicat ne peut pas grand chose sans l'action d'un grand nombre de salariés :

- Nous chercherons à organiser des actions efficaces, pouvant rassembler le plus grand nombre de salariés ;
- Nous proposerons aux autres organisations syndicales de construire ensemble des actions communes ;

#### Pour défendre vos conditions de travail

- Contribuer à améliorer les conditions de travail avec l'aide du CHSCT et des DP ;
- Négocier des accords qui apportent réellement un progrès social ;
- Continuer l'aide juridique aux élus afin qu'ils puissent efficacement porter l'expression des salariés et contribuer à la défense de nos intérêts collectifs.

#### Pour garantir une juste représentation des salariés

- Garantir l'expression des salariés au CCE en permettant que chaque organisation syndicale ayant un élu au CE soit représentée dans la délégation du site ;
- Défendre de la même façon la représentation proportionnelle dans le CHSCT.

#### Qui sommes-nous ?

Nous sommes une quarantaine d'employé(e)s, opérateurs(trices), technicien(nes), ingénieur(e)s à nous porter candidats pour la CGT à ces élections professionnelles.

Notre équipe est composée de femmes, d'hommes, de syndiqués et de non-syndiqués, de nouveaux et d'anciens ayant une longue pratique de l'activité syndicale.

#### Nous avons fait le choix d'une organisation ouverte à toutes et tous, non catégorielle, solidaire.

Un choix de progrès social pour que les fruits du travail de tous profitent à tous et non à quelques gros actionnaires ou dirigeants. Un choix résolument du côté des salariés pour obtenir des conquêtes sociales. Un choix en faveur de l'avenir et des emplois, refusant des mesures à court terme destinées à rassurer les marchés financiers, et posant la nécessité du redéveloppement de la microélectronique en Europe.

**Nous voulons être une force d'action et de propositions** dans tous les domaines, que ce soit pour la vie de tous les jours, ou pour les questions d'avenir et d'emploi.

**Nous appelons aux mobilisations interprofessionnelles** en défense des acquis sociaux, pour que les salariés et la planète connaissent un meilleur sort.

# Candidates et candidats

# Elections Professionnelles 2013



Alfred BOUCHERBA-Ingénieur



Anne AMODIO-Ingénieur



Bill HOUSE-Cadre



Bruno JEGO-Ingénieur



Christelle DECROUEZ-Ingénieure



Christian MATHELET-Technicien



Christian MOTTAIS-Ingénieur



Christophe FOARE-Technicien



David Mameri-Technicien



Delphine BOUCHEREAU-Ingénieure



Dominique SAVIGNON-Ingénieure



Emmanuel EDDI-Ingénieur



Guy CHAMBONNIERE-Ingénieur



Jean-Marc Denollet-Ingénieur



Jean-Philippe Toussaint-Ingénieur



Karim DAHMANE-Ingénieur

# présenté(e)s par la CGT



Laurent LUQUET-Ingénieur



Marc LEROUX-Technicien



Marc Nauroy-Ingénieur



Mariano BONA-Ingénieur



Marie-Laure VALETON



Martial MEMBREY-Technicien



Martin BAINIER-Ingénieur



Peter BURKE-Ingénieur



Philippe LEBOURG-Ingénieur



Rania KOLLI-Opératrice



Richard HERSEMEULE-Ingénieur



Sandy BEL-Opératrice



Souhad Rachdi-Opératrice



Stéphane BRARD-Ingénieur



Stéphane MARTIN-Ingénieur



Valérie CARRAT-Cadre



Yann RODRIGUEZ ARQUIMBAU-T...



Yvan BERTHON-Ingénieur





## Emploi/industrie

### Face au discours menaçant de la direction, CONSTRUISONS NOTRE AVENIR

Les actions des salariés avec leurs syndicats ont contribué à obtenir l'implication des pouvoirs publics, Nano 2017 et le maintien de l'emploi en France.

Pour assurer l'avenir on peut s'appuyer sur les activités créées ou renforcées. Mais le point clef du site reste le secteur digital. Les errements passés sur Imaging, qui a failli être vendue, la casse de ST-Ericsson ont considérablement fragilisé ce secteur. Aujourd'hui au lieu de rejeter sur les salariés les conséquences de ses propres erreurs et de répéter à l'envi « il n'y a pas d'alternative », la direction doit mettre les moyens pour redévelopper l'ensemble du secteur digital, en y consacrant le temps et les investissements nécessaires.

**De nouvelles mobilisations auprès de l'Etat actionnaire, de l'Europe et des collectivités territoriales seront nécessaires pour que ces choix soient faits. En parallèle il faut exiger l'arrêt des versements des dividendes, ponction inadmissible dans la situation actuelle.**

## La CGT : une force d'action et de propositions

### Reprendre la main sur le social

#### Les dividendes flambent, l'investissement et les salaires stagnent

Selon l'INSEE, de 2007 à 2011, les dividendes ont augmenté de 27% alors que les salaires n'ont augmenté que de 12%. En 2010, 210 milliards d'euros ont été versés en dividendes aux actionnaires et seulement 182 milliards ont été investis dans la production. **À ST, des dividendes conséquents sont versés trimestre après trimestre (360 M\$ en 2012 !), imperturbablement.**

#### Revaloriser les salaires, réduire les inégalités Femmes/Hommes, reconnaître les qualifications et les rémunérer

- En France, les salaires ont augmenté en 2011 de 2.3%, ce qui représente une augmentation du pouvoir d'achat de 0.2%, compte-tenu de l'inflation. Toujours selon l'Insee, les dépenses contraintes (logement, chauffage, éclairage, ...) sont passées en 5 ans en moyenne de 50% du revenu à plus de 70%.

⇒ **À ST, la CGT demande la fin du tout au mérite, avec des augmentations générales fortes**

- Les textes légaux en matière d'égalité salariale Femmes/Hommes sont nombreux, mais ils ne prévoient quasiment pas de sanctions. Résultat : en France, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (pour un équivalent temps plein) stagnent à 27 %.

⇒ **À ST, la CGT se bat pour qu'il y ait une véritable politique de rattrapage des différences importantes de rémunération qui existent entre les femmes et les hommes, notamment chez les ingénieurs et cadres.**

- À ST, l'individualisation de la rémunération, des critères arbitraires (comparatio), l'absence de réelles filières techniques font que les qualifications sont mal reconnues.

⇒ **À ST, la CGT propose la mise en place d'une grille d'évolution de carrière, avec des règles d'évolution entre coefficients et JG, et des minima réels.**

### Qu'est-ce la CGT ?

#### Un syndicat pour TOUTES et TOUS !

#### Historique

Premier syndicat (créé en 1895), la CGT est née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement pour défendre leurs intérêts, conquérir des droits, imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir.

#### Objectifs

Défendre les intérêts des salariés par l'action collective et la négociation:

- en faisant prévaloir les idéaux de liberté, d'égalité, de justice et de solidarité
- en s'opposant aux discriminations de toutes sortes
- en luttant pour le progrès social et la défense de l'environnement, pour la défense de la paix et des droits de l'Homme

#### Fonctionnement

La CGT est une confédération de syndicats indépendants. Elle est organisée par départements et par branches professionnelles.

#### Indépendance

La CGT est autonome dans son analyse et ses prises de positions.

Elle est indépendante par rapport au patronat, au gouvernement, aux partis politiques, ... Cependant, son action s'inscrit dans le cadre général d'une société organisée et développée (*politikos* en grec). En ce sens, l'action d'un syndicat est forcément politique !

# Attributions des Délégués du Personnel :

## Missions :

- **Représenter** le personnel devant l'employeur ou son représentant et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, des autres lois sociales, de la convention collective et des éventuels accords d'entreprise, des usages de la profession et de l'entreprise.
- **Assister** les salariés qui en font la demande lors de leurs entretiens avec l'employeur notamment lors l'entretien préalable au licenciement, y favoriser la conciliation entre les deux parties et, éventuellement, de rapporter en justice leur témoignage du déroulement de ces entretiens.
- **Saisir l'inspecteur du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle. Ils en sont des interlocuteurs privilégiés et peuvent, s'ils le souhaitent, l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.
- **Donner un avis** sur le planning des congés et l'ordre des départs.
- **Élire les membres du CHSCT** (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) avec le CE.  
⇒ Le CHSCT dépend de la majorité DP+CE. Le CHSCT est une instance importante, à qui la Loi donne de plus en plus de pouvoirs pour protéger les salariés. Le CHSCT a été très actif ces deux dernières années (suivi des transferts STE vers ST, changement de type d'horaire à FEM, ...)

## Moyens :

- **Réunions mensuelles** : L'employeur a l'obligation légale de convoquer les délégués du personnel au moins une fois par mois. Les délégués du personnel transmettent leurs questions au moins deux jours avant chaque réunion. Elles sont discutées en réunion, et l'employeur doit y répondre par écrit dans les six jours.
- **Liberté de mouvements des délégués du personnel**
  - dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante.
  - en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.
- **Crédit d'heures de délégation** de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail. Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit.

## Élu(e)s DP, CE, CHSCT, des responsabilités avant tout :

- Les représentants du personnel jouissent en principe d'une protection particulière. Cette protection, toute relative, est un moyen octroyé par la loi pour faciliter la défense des intérêts de tous les salariés face à la direction.
- Dans la pratique, l'activité des élus du personnel s'avère lourde de responsabilités. Au-delà de la complexité technique de certains dossiers, les élus sont confrontés à des faits et à des décisions dont l'impact sur certains salariés peut être douloureux et très mal vécu.
- Une liste électorale doit émerger du regroupement de salariés motivés qui partagent des valeurs, des projets et des idées pour promouvoir les intérêts des salariés.





## Liste CGT STMicroelectronics

	Titulaires au CE	Suppléants au CE
<b>Collège 1 : Opérateurs</b>	BEL Sandy	KOLLI Rania
<b>Collège 2 : Techniciens</b>	LEROUX Marc	VALETON Marie-Laure
<b>Collège 3 : Ingénieurs Cadres</b>	SAVIGNON Dominique	CHAMBONNIERE Guy
	BONA Mariano	DENOLLET Jean-Marc
	JEGO Bruno	LEBOURG Philippe
	MARTIN Stéphane	DECROUEZ Christelle
	LUQUET Laurent	NAUROY Marc
	AMODIO Anne	BRARD Stéphane
	BOUCHERBA Alfred	HOUSE William-Roger

	Titulaires aux DP	Suppléants aux DP
<b>1er Collège : Opérateurs</b>	RACHDI Souhad	RODRIGUEZ-ARQUIMBAU Yann
<b>2ème Collège : Techniciens Ingénieurs Cadres</b>	MOTTAIS Christian	EDDI Emmanuel
	CHAMBONNIERE Guy	BRARD Stéphane
	HERSEMEULE Richard	MEMBREY Martial
	MAMERI David	TOUSSAINT Jean-Philippe
	DAHMANE Karim	MARTIN Stephane
	FOARE Christophe	BOUCHEREAU Delphine
	DECROUEZ Christelle	NAUROY Marc
	BERTHON Yvan	CARRAT Valérie
	LEBOURG Philippe	AMODIO Anne
	BONA Mariano	DENOLLET Jean-Marc
	VALETON Marie-Laure	BAINIER Martin
	BURKE Peter	SAVIGNON Dominique
	MATHELET Christian	JEGO Bruno
	HOUSE William-Roger	LEROUX Marc



Papier 100% recyclé et imprimé avec des encres végétales.

Publication 100% financée par les cotisations des syndiqués CGT – Ne pas abandonner sur les tables svp – Merci.