

EDITO: ça bouge à ST



Ça bouge à ST et pour une fois pas uniquement au niveau des organisations !

Certes, en ce moment il y a la réaffectation des collègues qui travaillaient sur le projet Mont-Blanc.

Disséminés entre MCD et SMD (MMS) mais aussi un peu partout ailleurs pour les malchanceux qui "n'ont pas le profil" et doivent se débrouiller par eux-mêmes.

Mais il y a surtout la grogne des salariés, au niveau ST France suite à la publication par la direction des chiffres de l'intéressement (rikiki). À Crolles, nos collègues en sont déjà à plusieurs jours de grève.

À Grenoble, la pétition a recueilli

plus de 450 signatures. La tournée des élus CGT sur le site (au bâtiment A mais bientôt dans le vôtre !) fait remonter un fort sentiment de défiance vis-à-vis de la direction de ST (stratégie industrielle, politique salariale, ...).

Il serait peut-être temps de mettre nos actes en adéquation avec la pensée. Agissons tous ensemble pour être plus efficace, car dans le dialogue social, négocier seulement ne suffit pas, l'action est indispensable pour obtenir quelque chose.

Ce constat ne vaut pas que pour ST d'où la manifestation unitaire du 9 avril à Paris pour faire pression sur le gouvernement et le patronat.

L'envers du faux décor ou le double langage ST

La direction de ST se prévaut de défendre des valeurs fondamentales, qu'en est-il ?

- Décalogue de l'environnement ? Destruction des PC fonctionnels plutôt que d'en faire don, 35kW de panneaux photovoltaïques débranchés.
- Prévention des risques psycho-sociaux ? Pression sur des collègues pour les pousser au départ, licenciements.
- Accord télétravail ? Très peu d'avenants acceptés.
- Plan égalité Homme-Femme ? Pas de rattrapage.

On constate le décalage sans cesse plus grand entre le discours et la réalité.

Coût du Capital

1. Avec la crise, les dividendes versés aux actionnaires ont :
- Augmenté de 43%
 - Légèrement augmenté de 5%
 - Chuté de plus de 20%

Réponse a : en 30 ans, les dividendes ont été multipliés par 20. Ces 5 dernières années, la croissance moyenne des dividendes a été de 9,4% par an. Entre 2009 et 2013, les revenus du capital ont gonflé de 43% soit une hausse de 310 milliard d'euros.

7. En 2013, les entreprises du CAC 40 ont réalisé 48 milliards d'euros de bénéfice, combien ont-elles reversé aux actionnaires :
- 10 milliards d'euros
 - 40 milliards d'euros
 - 50 milliards d'euros

Réponse b : peu importe le bénéfice de l'entreprise, les actionnaires réclament tous les ans le même niveau de rémunération. Certaines entreprises puisent dans leur réserve pour rémunérer le capital, nuisant à terme à l'emploi et aux salaires.

« C'est sûr ça énerve... »

Il y a près d'un an maintenant, un mouvement de grève a été mené chez CPA. Les revendications portaient sur l'extension de la prime industrielle à tous les techniciens du service (comme cela se fait au FMT), sur une meilleure reconnaissance, etc.

Nous, Operateurs, Techniciens sommes tous acteurs de la réussite du service et devrions avoir les mêmes droits, mais ce n'est pas le cas car la Direction divise pour mieux régner en distribuant des primes différentes !

« ... mais ça ne m'empêche pas d'en rire ! »



Retraite Négociations AGIRC-ARRCO (suite Lapalo 45)

Contrairement au MEDEF, la CGT propose de dégager de nouvelles ressources permettant de résorber les déficits et de préserver le niveau des pensions sans reculer l'âge de la retraite et de mettre un terme à la dégradation du pouvoir d'achat des retraités :

1. **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes**, progressivement réalisée d'ici 2024, permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit de près de moitié d'ici 2040.
2. **L'alignement des taux de cotisation** (part « patronale » et salariale) appliqués pour la retraite au-dessus du plafond de la Sécurité sociale sur ceux pratiqués en-dessous : il en résulterait une augmentation de 0,93 point de la part salariale des cotisations AGIRC soit, pour un salaire mensuel de 4 000 € brut, 7,72 € de plus cotisés chaque mois. Cette mesure suffirait à rétablir durablement l'équilibre financier de l'AGIRC.
3. **L'élargissement de l'assiette de cotisation** aux éléments de rémunération aujourd'hui exemptés (intéressement, participation, épargne salariale, etc.)
4. **L'augmentation de la garantie minimale de points** : porter de 120 à 150 points cette garantie permettrait d'augmenter les cotisations perçues par le régime AGIRC pour la financer, tout en réduisant son déficit et en améliorant les futures pensions des salariés qui en bénéficient. Une garantie minimale de droits serait également créée à l'ARRCO pour les non-cadres.
5. **La modulation de la hausse de la part patronale de la cotisation** en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée et de la politique d'emploi des entreprises
6. **Réexaminer les conditions de revalorisation des retraites complémentaires**.
Ces propositions sont novatrices et permettent de rompre avec les choix antérieurs.

CHSCT IPM (ex ePA) et horaires opérateurs

Le CHSCT a donné un avis favorable aux nouveaux horaires FMT qui permettent au personnel des équipes après-midi et nuit/semaine de partir 15min plus tôt ou d'arriver 15min plus tard, en fonction des équipes.
Le CHSCT a donné un avis défavorable au nouveau système d'évaluation des performances des opérateurs de FMT.

Comparatio (pour les nuls) Comment ça marche ?

Le comparatio est calculé, pour un JG donné, à partir du salaire annuel du salarié divisé par le salaire médian annuel d'un panel d'entreprises en France.

La Direction ne communique pas sur ce panel.

Il se situe normalement entre 0.8 et 1.2 mais n'est en rien une obligation pour l'entreprise contrairement aux minima de la convention collective des cadres que tu peux trouver sur notre site CGT ST France.

Chacun peut demander son comparatio à son supérieur hiérarchique qui doit le lui donner.

Brèves

- ☞ NXP rachète Freescale et deviendrait le 1er acteur de la micro-électronique en Europe devant ST !
- ☞ DFT: la réorganisation de TR&D a vu, entre autres, la suppression de l'équipe qui, à Crolles, initiait une stratégie commune et centralisait l'assistance aux divisions dans ce domaine. BRAVO !
- ☞ Les élus CGT ont fini leur tournée auprès des salariés du bâtiment A.

Bullshit Job ... ou le "travail de merde"

Le bonheur au travail est un documentaire (ARTE) sur des façons alternatives de fonctionnement en entreprise.

Au travers de plusieurs exemples bien différents il montre qu'une autre organisation du travail est possible. En résumé on découvre que « La confiance rapporte plus que le contrôle », qui génère des emplois inutiles (bullshit jobs).

Le point commun entre les différents exemples ? Une situation de crise dans l'entreprise qui fait prendre conscience au dirigeant que le modèle classique ne fonctionne plus. Un modèle plus démocratique et peu paternaliste se met alors en place, dans lequel les salariés deviennent plus des partenaires que des subordonnés.

Est-ce applicable chez ST? On peut poser la question à notre PDG. Mais peut-être aussi à nos responsables hiérarchiques directs pour démarrer au moins un débat et amener tout le monde à y réfléchir.

Agenda

- ☞ Manifestation nationale le 9 Avril à Paris,
 - ☞ Réunion CE le 23 avril,
 - ☞ Réunion DP le 24 avril.
 - ☞ Réunion CHSCT le 30 avril
- Négociations sur :
- ☞ Avril: l'accord triennal d'intéressement.
 - ☞ Avril-Mai: égalité Femmes/Hommes
 - ☞ Avril-Juin: les augmentations de salaires (NAO)

**ENSEMBLE ON EST PLUS FORT
SYNDIQUEZ-VOUS !**

Contacts

Marc NAUROY

GOOGLE : stmicro CGT

Le site de la CGT ST Grenoble:

<http://stmicro.reference-syndicale.fr>

**Réunion le lundi en K162 de
12h30 à 14h**