



STGrenoble
14/09/2015

Bilan des visites de services faites par la CGT

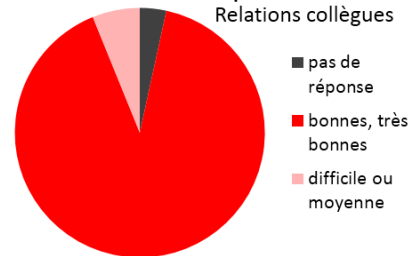
Pendant plusieurs semaines, des élus CGT ont parcourus des services du site pour aller à la rencontre des salariés. Les objectifs étaient multiples : conforter notre compréhension de la situation de ST avec le plus de salariés possibles, mesurer la motivation et le moral » des personnes rencontrées car toutes les enquêtes faites par la direction nous sont inaccessibles (Mc Kinsley, Opinion Survey...) et surtout être à votre écoute !

État de santé et relations avec les collègues directs



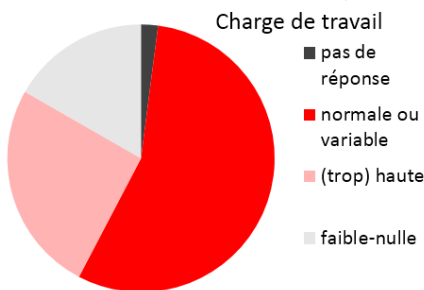
Globalement, **les salariés déclarent aller bien et être motivés (70%)**. 10% des salariés déclarent aller mal (plus de motivation, stress, peur de l'avenir...). Ce point n'est d'ailleurs pas un sujet de discussion développé par les salariés.

Point positif : les relations au travail entre collègues d'une même équipe sont très bonnes ou bonnes (90%).



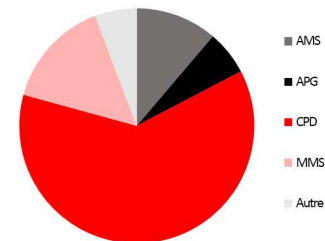
C'est un point d'appui très fort car ces résultats se retrouvent quelles que soient les équipes (anciennes, récentes, incluant des ex-STE...)

Charge de travail : 55% des salariés jugent leur charge de travail normale ou variable, mais gérable. 25% jugent que le charge de travail est très haute, voir trop haute. Pour la plupart des salariés concernés, peu voient le bout du tunnel.



Quant aux 16 % jugeant leur charge de travail faible voire nulle, plus de la moitié travaillaient sur des projets qui venaient d'être arrêtés. Plus de 40% des salariés jugent leur charge de travail anormale (soit trop haute, soit trop faible...).

Quelques chiffres sur notre enquête :



293 personnes vues entre avril et mai.

Moins de 5 personnes ont refusé de nous rencontrer et l'accueil était très bon.

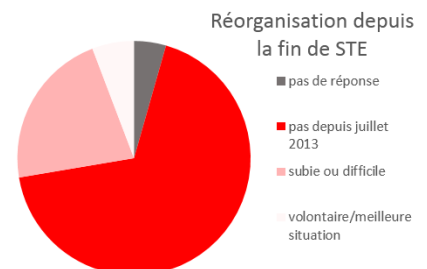
Impact des réorganisations depuis la fin de ST-Ericsson – juillet 2013 :

Parmi les salariés interrogés, **22 % ont subi des réorganisations douloureuses après la fin de ST-Ericsson**, les chiffres ne tenant pas compte des personnes touchées par la fin de ST-Ericsson. **Seuls 6% des salariés interrogés ont vécu des réorganisations ou des changements volontaires bien préparés.**

Donc 28 % des salariés ont vécus des changements importants en 2 ans (changement de manager, d'équipe, de poste, de division, de métier...). Certains mentionnent plusieurs changements importants en 2 ans, ce qui engendre un stress ou une démotivation certaine.

Cela tord aussi le cou à l'idée qu'il n'y a pas de mobilité interne sur le site : c'est juste qu'elle est subie et à la discrétion des managers ou de la direction. La mobilité interne engagée par les salariés eux-mêmes est très minoritaire. Conclusion :

- soit les ressources humaines peinent à suivre les mouvements de salariés engendrés par les réorganisations à répétitions et n'ont pas les moyens de suivre les demandes de changements volontaire,
- soit c'est une stratégie de gestion des postes : limitation de l'implication des salariés et gestion pilotée par la direction.



Autre point très surprenant : 68% des salariés n'ont pas vécu de réorganisation en 2 ans : parmi ces salariés, on retrouve des personnes d'AMS, APG, et MMS, mais aussi beaucoup de personnes de CPD : cela fait presque un an que les réorganisations sont à l'étude dans CPD et les 2/3 des salariés de CPD interrogés ne l'ont pas encore vue venir à leur niveau. Ils sont nombreux à placer leurs espoirs dans la nouvelle organisation que promet Mr Notton, mais commencent à trouver le temps long pour sa mise en place.

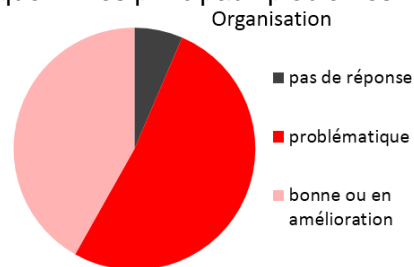
Organisation du travail et relations inter-équipes :

Plus de la moitié des salariés (52%) font remonter des problèmes dans l'organisation du travail.

Comme ces problèmes sont multiples, il est difficile de les mettre en « graphique ». Les principaux problèmes remontés sont les suivants :

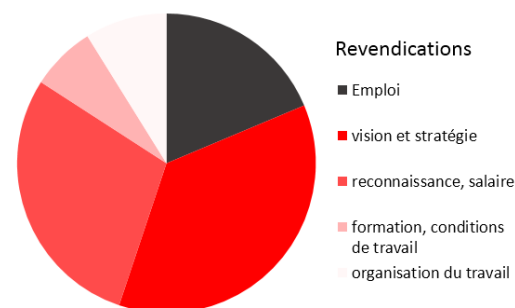
- **Organisation floue** : au-delà de leur équipe, les salariés ne savent pas à qui s'adresser sur des questions transverses
- **Travail inter-équipe difficile** : les équipes n'ont pas de contact, les managers sont en conflit, les équipes sont sur d'autres sites, trop de niveaux hiérarchiques...

Ces problèmes sont exacerbés lorsque les équipes sont sur divers sites étrangers ou quand les managers (N+2 ou plus) sont sur d'autres sites comme pour APG, MMS ou AMS.



Revendications

La plus forte demande des salariés est d'avoir une *stratégie industrielle claire* de la part de la direction de STM et d'être reconnus (34% des réponses – plusieurs réponses possibles). Cette reconnaissance



passse par des augmentations de salaires mais aussi par des promotions et une valorisation de leur travail. L'impression d'être un pion, un numéro est forte dans certains services. Si l'on regarde par organisation, les attentes sont un peu plus nuancées : chez CPD, la demande d'une stratégie claire est plus marquée que chez MMS. Mais les écarts ne sont pas très significatifs (36% chez CPD et 33% pour MMS). Dans le détail, les demandes portent sur le **besoin d'une stratégie industrielle et non financière, accompagnée souvent d'un changement de direction et de besoin de stabilité dans les organisations.**

Côté salaire et reconnaissances, les salariés souhaitent des augmentations décentes, mais aussi une reconnaissance formelle du travail réalisé, plus de transparence sur les affectations des budgets, la fin des promotions au compte-gouttes, plus de justice et de transparence pour les primes projet...

Les moins de 40-45 ans (dont la majorité a été embauchée au début des années 2000) voient leurs salaires plafonnés et subissent de plein fouet le ralentissement des augmentations de salaires lors des promotions, alors que leurs aînés ont connu des fortes augmentations de salaires avant les années 2000. Les écarts entre ces 2 générations se creusent.

Dernier point qui inquiète les salariés : la gestion de l'emploi dans l'entreprise (20%). Nombreux sont les salariés qui craignent pour leur propre emploi, qui constatent le vieillissement des salariés ou qui voient partir, année après année, les jeunes que ST forme, sans pouvoir les garder. Comment imaginer les produits de demain alors que la moyenne d'âge des personnes qui les développent a passé la quarantaine ?

Conclusion

Cette enquête a été un moment de rencontre très riche avec les salariés interrogés. Nous regrettons de n'avoir pas pu rencontrer plus de monde, mais le travail est colossal ! Nous la continuerons sous d'autres formes dans les mois à venir. Merci pour l'accueil et la disponibilité des personnes qui ont accepté la discussion.

Cette enquête nous a permis de confirmer nos analyses, de les affiner. Elle nous a permis de mettre au jour des valeurs fortes (l'intérêt des salariés qui viennent au travail motivés, l'importance et la qualité des relations entre collègues...), mais aussi des attentes et des revendications fortes : la volonté que STM retrouve une stratégie industrielle, une vision à long terme et des relations humaines et saines entre les équipes.

Votre avis nous intéresse !

Vous souhaitez apporter votre contribution à cette enquête ?

Vous avez des propositions ou des commentaires sur les propositions que la CGT porte aux media, élus, gouvernement, ...

Vous voulez réagir sur la situation de votre équipe, division...

Prenez contact avec nous (élus, délégués...) ou écrivez-nous un mail à marc.nauroy@st.com

Pour réagir collectivement, n'hésitez pas à nous syndiquer à la cgt sur notre site : <http://stmicrogrenoble.reference-syndicale.fr/>