



CSE du 29 mars 2022 : Un CSE sous le signe du **BOLD** et du retour vers le futur.

Règlement intérieur du CSE :

Règlement Intérieur du CSE, toujours pas présenté et validé en CSE.

Entre Organisations Syndicales (OS) nous avons du mal à définir clairement ce que peut être un ordre du jour définit conjointement entre le secrétaire du CSE et le président du CSE ou son représentant. Trop souvent, à notre goût, nos questions ne sont pas à l'ordre du jour du CSE, ce n'est pas bold. Nous souhaitons qu'il soit mentionné dans ce RI que les questions correspondant aux points de l'ordre du jour peuvent être posées in-extenso en séance.

Entre OS, nous avons du mal à définir les conditions nécessaires et suffisantes pour pouvoir rendre un avis éclairé lors d'une information-consultation.

Entre OS, nous avons du mal à définir combien de représentants de la direction peuvent assister au CSE. Dans le règlement et dans la loi il y a le président/ET/ou son représentants plus les invités, en CSE à Grenoble il y a 2 représentants du président plus les invités. On essaie boldement de se mettre d'accord sur un texte pour le mois prochain, car le président du CSE nous a octroyé un délai supplémentaire. C'est smart.

Les Managers de Proximité :

Ils étaient sortis sans panache à la fin du précédent mandat du CSE, la direction n'avait pas hésité à minimiser grandement leur rôle lors de l'audience en justice du 09/11/2021 « contestation listes électorales ». (Dixit : **les managers désignés de proximité ou non ont en effet accès très exactement aux mêmes informations que les représentants de proximité... en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Adjointe, HRPB responsable des relations sociales pour l'établissement de Grenoble, est l'interlocuteur des représentants de proximité. ... elle seule traite et décide à proprement parler de tout sujet de proximité directement ou non avec les représentants de proximité ... que les sociétés défenderesses démontrent que la qualité de « proximité » d'un manager ne lui confère aucunement la capacité de prendre une décision...**)

Ils reviennent par la fenêtre, avec un petit tableau à cliquer et des liens faits par la RH pour nos collègues qui auraient du mal à lire. La responsable des Relations Sociales reste l'interlocutrice à privilégier pour les Représentants de Proximités pour plus d'efficacité. La direction a indiqué qu'elle prenait « bonne » note de notre opposition mais qu'elle avait pris la décision de maintenir les Managers de Proximité, avec la possible extension à d'autres sites, ce qui est très bold.

Les Commissions du CSE :

Emploi et compétence : processus mobilité décrit, mais un long processus selon le secrétaire de la Commission. En écoutant les commentaires on a l'impression que cette SOP mobilité c'est comme un serpent de mer, ça revient toujours avec une volonté de transparence mais à la fin il n'y a que la SOP qui change de numéro.

Pas de retour des autres Commissions.

Approbation des projets de Comptes Rendus CSE :

Celui du 07/12/2021 est approuvé.

Présentation ADG :

Avec un focus sur le site de Grenoble et donc la division Smart Power.

Pas d'alerte, un fonctionnement qui semble avoir trouvé un rythme de croisière malgré les difficultés d'approvisionnement du moment. De beaux défis techniques relevés et des prix qui montent.

Plan de charge BEMT :

Un gros investissement en R&D pour la découpe des wafers et l'inspection mais dédié au développement des compétences et pas à l'augmentation de la capacité de la Ligne d'Assemblage.

Le plan de charge en 2022 peut être un peu plus bas qu'en 2021, mais pas de grands changements, ni dans les volumes, ni dans les clients, ni dans les boîtiers. Là encore pas d'alerte donnée, pourtant Malibu devient un client encore plus important et sans doute encore plus stressant.

Organisation DT&IT :

Les services informatiques se réorganisent pour plus d'efficacité (ouf !). Pas d'embauche, mais moins de logiciel à supporter, donc un meilleur service. Il fallait y penser. Certains imaginent que c'est le résultat de beaucoup de "smart thinking", d'autres se rappelleront que le discours est toujours le même : Bonne chance !

L'idée est aussi moins de développement en interne et l'achat d'outils en extérieur avec intégration dans le flow ST, même si souvent des outils achetés à l'extérieur sont très customisés et peuvent être considérés comme étant des outils ST. C'est pour devenir plus agile.

Déploiement d'outils informatiques :

Le contexte de cyber attaque est extrêmement présent dans cette période -de guerre en Ukraine-. ST y fait face. Un nouvel outil a été déployé de façon urgente et donc non adéquate pour éviter les problèmes aux utilisateurs ST. Les problèmes sont en cours de résolution néanmoins – Rappel : VPN à utiliser de préférence pour toute connexion sur le PC. Plus sûre !

ST dans le "Dow Jones Sustainability Index" (DJSI) en 2022 ?, présent depuis 2018 :

Le président du CSE doit vérifier si les scores très bons déclarés par ST sont vérifiés ou si c'est juste du déclaratif. À notre connaissance, aucune ONG ne se réfère au Dow Jones Sustainability Index, on suspecte l'entre-soi entre gens bien nés. On parie pour le déclaratif sans vérification : le "self assessment", une valeur sûre !

Pour rappel : créé en 1999, l'Indice de Développement Durable du Dow Jones regroupe les entreprises les plus performantes en matière d'environnement et de responsabilité sociale. Chaque année, les entreprises éligibles sont évaluées selon plusieurs critères comme la gouvernance, la relation avec les clients, la politique environnementale, les conditions de travail, la protection des données personnelles, les initiatives sociales ou encore la perception dans les médias et réseaux sociaux. Seules les 10% meilleures dans leur secteur d'activité sont retenues.

Le DJSI répond au besoin des investisseurs d'évaluer l'engagement environnemental et social des entreprises cotées en Bourse. Cet engagement est vu comme un contributeur aux performances économiques et financières globales.

Bilan minimum conventionnel :

Cette année une seule personne en dessous du minimum. Dixit la direction : "bien meilleure situation que les années précédentes, plus d'ingénieurs concernés !" Pour la personne concernée : une prime d'ajustement et un schéma d'évaluation classique.

Pour l'année 2022 : les minimums conventionnels des I&C ont plus augmenté que le budget des NAO de ST. On retrouvera la situation l'année prochaine pour les I&C ? Réponse de la direction : « pas d'engagement sur ce sujet lors des NAO, donc on laisse faire. » Pas bold du tout !

Survey 2021 :

La direction déplore que ses actions de communication n'aient pas trouvé l'écoute qu'elles méritent, mais dans l'ensemble tout le monde est content, c'est bold et agile.

Satisfecit, le top-management (à définir ce que c'est, car selon la direction, la notion serait floue selon l'employé) est (enfin ?) bien « noté ». Devient-il agile ?

Prime inflation :

250 personnes sur ST Grenoble ont eu cette prime, une mesure 100% gouvernementale.

Cela inclut alternants, CIFRE ou des personnes arrivées en cours d'année, dixit la direction.

Le bâtiment K' et le Breeam label dans la catégorie Outstanding :

Un programme ambitieux qui a tout pour plaire : un standard exigeant, un organisme TERACO reconnu qui aide au dossier et au suivi du chantier, un certificat donné par un organisme indépendant et évidemment "pas de self assessment" dixit le présentateur. On veut y croire et on attend les présentations suivantes avec impatience.

Les panneaux solaires des ombrières :

On apprend finalement que ce projet n'est pas un projet ST, c'est un projet Réservoir Sun qui sous-loue à ST son parking. L'électricité produite sera utilisée par ST sur le site de Grenoble. Réservoir Sun est une coentreprise entre Engie et GreenYellow. Les panneaux sont chinois, mais on nous assure le mieux du marché chinois avec un rendement à 21%. On attend toujours le bilan Carbone de la construction (combrière + panneaux) pour comparer au 150 tonnes de CO2 économisé par an déjà annoncé. Peut-être que Réservoir Sun nous répondra. Bizarre de ne pas avoir eu ces informations sur le montage économique lors des précédents CSE. C'était pourtant un projet site, mais un projet porté par d'autre semble-t-il. Pas bold.

(Voir la décision Préfectorale N°2021-ARA-KKP-2928 : https://www.auvergne-rhone-alpes.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/decision_ombrierespv_grenoble38_kkp2928-vs.pdf)

Le Comité Durabilité du site de Grenoble :

Il doit durer longtemps, il donnera un aperçu de ses travaux en avril si tout va bien.

Il y a dans durabilité les actions nécessaires pour contenter les actionnaires. C'est une façon de voir.

Un vrai exemple de recyclage : le déploiement du "new Leadership Model", en anglais dans le texte :

Pour le plaisir on vous donne les 4 axes définis pour faire de nous des winners : "Smart Thinking", "Agile Delivery", "Engaged People", "Bold Leadership".

Tout le monde a compris, on a repayé un cabinet de conseil (comme au temps de ST-Ericsson) pour avoir des slogans passe partout, flous et mal définis qui jouent avec nos valeurs. On pourra recycler nos expertises sur le danger et l'inefficacité de tels dogmes. Nous aussi, on a quelques notions d'anglais : bull shit.

La direction est pressée sur ce point, avec déclinaison dans les semaines qui suivent avec moult formations à la clef.

Il faut noter que cela va à l'encontre de certaines sociétés high-techs qui misent plutôt sur la créativité et la non-uniformité des axes « gagnants ». Peut-être sont-ils moins bold !?

Consultez notre site :

<https://stmicrogrenoble.reference-syndicale.fr/>

Contactez vos élus CGT ST Grenoble :

cgtstmgnb@gmail.com

***Nous avons besoin de vous, vous avez besoin de nous, rejoignez le syndicat CGT
STMicroelectronics Grenoble.***