

CR du CSE du 29 octobre 2024

Statut sur le projet « Roadrunner » et niveau de charge des équipes

La discussion a été animée, les élu.es CGT ont réinsisté sur le fait que c'était la 3 -ème fois que le sujet « Roadrunner » arrivait en CSE pour Risques Psycho-Sociaux Organisationnels (RPSO).

L'analyse présentée par les élu.es CGT a été confirmée par les représentants de la direction :

Le projet « Roadrunner » est un enjeu majeur pour la division MDRF, mais sans équipe dédiée à ce projet, car toutes les équipes design étaient déjà engagées sur d'autres programmes (Iris, Apollo, Zeus, MPU, ...), la charge de travail liée au projet « Roadrunner » a été distribuée au sein de différentes équipes, et affectée à des designers déjà chargés ou partiellement chargés. La criticité de ce modèle de travail, réside essentiellement sur des délais de développement très courts, sans nécessairement disposer de l'expertise nécessaire pour assurer les tâches à accomplir, double challenge : temps et manque d'alignement entre les personnes impliquées sur ce projet et termes de flows et de méthodes.

Le responsable du Hardware Design Center (HDC) à RFOC a admis que les difficultés techniques n'avaient pas été anticipées. La PG est toujours prévue pour semaine 48. Il assure que la prise de congés pour Noël ne sera pas contrainte. Il espère que le design du cut 2 se passera beaucoup mieux -> une organisation dédiée au projet, une expertise qui monte et une validation du cut1 complète ou au moins à 80% pour le cut2. Les élus du CSE travaillant sur le projet ont émis des doutes : ce responsable part en retraite d'ici peu, et le management du projet reste sous contrainte de temps sans prise en compte des difficultés rencontrées.

Ce responsable s'est engagé à établir un « lesson learnt » sur le déroulement du projet cut 1. En fonction des analyses et des plans d'actions qui seront présentés on pourra plus facilement prévoir comment va se dérouler le cut 2. Face à ce constat calme et tranquille d'un dysfonctionnement majeur de l'organisation du travail aux dépens de la santé des salarié.es impliqué.es sur ce projet, on ne peut que se révolter face à ce gâchis. On comprend nos collègues et le sentiment de dégoût qui peut les submerger. On redemandera en CSE une présentation du Lesson learnt et du plan d'action, mais malheureusement on doute déjà de l'efficacité des actions prévues, trop de déni et d'aveuglement sur un collectif de travail en miette.

Questions sur le partenariat ST et Qualcomm, impact pour les salariés de l'établissement

De nombreuses questions ont été posées à Monsieur Rodrigues par les élus CGT mais les réponses sont restées floues. Le module avec le wifi 6 de Qualcomm est, certes, prévu rapidement mais la suite des développements reste imprécise. ST continuerait à développer le BLE en P18 mais comme une IP qui pourrait être insérée dans le projet road runner entre autres, le développement du wifi 7 est en discussion mais plus chez ST. L'organisation MCU-Wireless qui avait vu le jour, il y a un peu plus de 2 ans explose et les leçons de l'échec ne sont pas tirées en CSE. Les salarié-es continuent à être ballottés d'une annonce à une autre avec des managers qui ne cachent même plus leur désengagement.

Retour des travaux des Commissions du CSE

Quotidien :

Il manque au moins un groupe de travail essentiel réclamé par les élu.es CGT pour le projet de cahier des charges de la restauration collective à ST à partir de 2025 : l'étude de la chaîne d'approvisionnement. C'est le levier le plus efficace pour les objectifs annoncés pour ces groupes de travail : le coût et l'impact environnemental.

Emploi / Compétences :

Avec le passage de STtalent à Oracle, le pôle formation se réorganise, on attend la présentation en CSE de cette réorganisation. Pour l'instant force est de constater qu'il y a encore pas mal de couacs dans les formations, que ce soient les formations disponibles ou les dates de celle-ci.

Diversité :

On attend les nouveaux outils ST. Après la disparition du profil référent et de l'outil OPASI, toujours aucun outil valable à ST, mais de belles déclarations d'intention en Commission nationale. En Commission locale, on reste dans un monde idéal.

Point sur l'organisation MDRF

On ne sait pas vraiment ce qui est en cours. Les STM32 semblent continuer à perdre des parts de marchés, pourtant pas d'annonces spécifiques ni d'explications claires sur leur perte de vitesse après des années de succès : Il y aurait des trous dans l'offre proposée et la nouvelle organisation MDRF va les combler : pas très convaincant. On a des annonces de produits arrêtés par manque de compétitivité mais pas de différenciateur présenté en CSE. Un an d'attente mais toujours pas la lumière au bout du tunnel. Une question est restée en suspens : l'impact environnemental de cette réorganisation. La direction est incapable d'y répondre. On ne sait pas si c'est par manque de connaissance sur le sujet environnemental (qui pourrait être facilement comblé par une expertise externe) ou si c'est par manque de vision sur le devenir de l'organisation.

Point sur l'informatique et impact environnemental de L'IT à ST

Comme présenté lors de la communication à tous les salarié.es, le responsable de l'IT a reproduit son message « green washé » : à ST l'utilisation des outils informatiques (messagerie, datas) est particulièrement vertueuse, l'équivalent de 9 à 10 km en voiture par an pour chaque salarié. Dans sa grande mansuétude et porté par ses résultats extraordinaires il nous incite d'ailleurs à venir une fois par an à vélo sur site pour compenser notre impact. Il refuse de prendre en compte l'impact de la fabrication des ordinateurs, des écrans ou des serveurs qui représentent entre 70 et 80 % de l'impact total et il fait semblant de croire que toute notre électricité est verte puisqu'on achète des « droits à polluer ». L'impact carbone des autres sociétés, comparable à ST comme Schneider ou Thales – se mesure en aller-retour Paris New York en avion. Cherchez l'erreur et surtout cherchez le message de sobriété qui est le seul attendu.

Questions sur les PFAS

Les PFAS sont bien présents sur le site de Grenoble et nous attendons la mise à jour du DUERP ainsi que le plan détaillé pour leur disparition du site.

Effectifs et statut sur les démissions

26.8% de femmes à Grenoble et un taux de démissions qui reste en deçà de celui voulu ou attendu par la direction.

A la question posée : Est-ce que le client Elon Musk décourage des salarié.es : La synthèse de la réponse : L'argent n'a pas d'odeur.

-