



STFrance  
06/03/2017

## BESOIN DE SALAIRE, DE SOCIAL !

- ST n'a toujours pas une stratégie de redéveloppement. Les problèmes de fond restent. La bataille pour l'avenir de nos emplois continue ! D'un autre côté, dans l'immédiat, la situation financière de ST lui donne les marges nécessaires pour répondre aux demandes sociales des salariés. Les dividendes par exemple restent très élevés : près de 250 Millions en 2016 ! Et l'action ST a flambé : 5€ en juillet 2016, contre 13 € en février 2017...

- Il faut sortir de la logique boutiquière non seulement pour l'économie, les investissements, mais aussi pour les embauches, les salaires, les conditions de travail...
- Voici quelques points sur lesquels nous proposons d'agir !

### SALAIRES SALAIRES SALAIRES

**Logiquement l'intéressement devrait se redresser, tant il était bas !**

**Mais le point clé, ce sont les salaires.**

**N'est-il pas temps de sortir de tant d'années de disette ? De primes de ceci, de cela. De minis non respectés ? Ne faut-il pas exiger un bon budget d'augmentation ? Avec comme socle une belle augmentation générale pour tous ?**

**D'autant que « Le retour de l'inflation sera l'un des changements marquants de 2017 » (Les Echos) !**

### CLASSIFICATIONS ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE : NÉGO À RISQUES !

**Une négociation est en cours dans la branche métallurgie cadres et non-cadres.. Elle se passe mal. Lisez nos tracts !** Les enjeux sont importants : les minimums conventionnels, la définition des classifications, les primes et règles d'ancienneté...

### ÉGALITÉ : STOP AUX MESURETTES

**La direction doit fournir une version « définitive » du nouveau projet d'accord. Mais ça ne va pas.** Pas de mesure s'attaquant réellement au retard de carrière – et donc salarial – des femmes, et en prime un discours où on reporte sur les femmes la responsabilité de leur situation ! Il faut changer cela !

### EMBAUCHES : OUI !

**La CGT n'a pas signé le PDVMI** car diminuer les emplois en micro-électronique et à ST, détruire des activités et compétences alors que nous sommes déjà très en retard en France et en Europe, **est un non-sens.**

**C'est encore plus vrai aujourd'hui ! Il faut stopper le PDV et donner des postes stables à toutes les personnes qui le veulent.**

Nous avons aussi besoin **d'embauches externes.** Nous sommes en sous-effectif par exemple dans les Fabs de Rousset et Crolles. Il manque aussi du monde pour étoffer les équipes projets. Il y a des postes ouverts non pourvus. Nous voulons

- Des embauches équilibrées en âge et genre
- Que ces embauches puissent servir à ce que des anciens évoluent
- Intégrer les personnes déjà formées dans ST

### MESURES DE FIN DE CARRIÈRE ET LIÉES A LA PÉNIBILITÉ POUR TOUS ET TOUTES

L'entreprise vieillit, et suite aux mesures reculant l'âge de la retraite, **il y a des salariés qui souhaitent partir plus tôt que les nouveaux âges légaux.** Ceci est légitime. Le problème est accentué dans les métiers pénibles où se multiplient les TMS.

D'un autre côté, **beaucoup de salariés veulent aussi continuer à travailler, mais dans des conditions moins pénibles. Pour tenir compte de ces deux aspects, nous proposons :**

- **Améliorer accord génération en portant à 20% du temps la prise en charge par ST de la perte de salaire,** et que cette prise en charge inclue toute la rémunération (primes d'équipe) et non pas seulement le salaire de base. .

- Mettre en place, pour les salariés ayant travaillé longtemps la nuit et en horaire posté, des dispositifs **permettant de repasser en horaire moins pénible en minimisant les pertes de salaires** ; ceci existe encore à Rousset, mais que pour les personnes entrées avant 2007 en nuit.
- **Nous sommes contre le PDVMI, mais nous sommes pour la mise en place de mesures d'âge inspirées de celles inscrites dans le PDVMI, pour l'ensemble des salariés volontaires dans l'entreprise, où qu'ils soient.**

## **NI DÉPARTS FORCÉS NI LICENCIEMENTS**

**Il faut cesser les licenciements ou départs forcés de personnes, notamment celles devenues partiellement inaptes, et voulant rester travailler.** Nous sommes confrontés à ce problème essentiellement dans la partie industrielle, et en particulier à Crolles. La direction utilise l'article 15.4 de notre accord « handicap » pour pousser les personnes à partir. Autre problème : ST licencie les personnes que la médecine du travail juge « inapte à tout reclassement ». Ceci pose problème si des personnes en invalidité 2 sont repassées en invalidité 1 par l'AGRR !

## **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?**

Une négociation a commencé le 1 mars.

Les textes signés dans d'autres sociétés insistent sur la responsabilisation individuelle du salarié, et des managers, au détriment des collectifs de travail. On y trouve des recommandations contradictoires, dédouanant l'employeur de ses responsabilités. Cette négociation arrive dans un contexte de recherche d'augmentation de la productivité des salarié-e-s (Lean management).

**C'est la qualité du travail qu'il faut améliorer, la souffrance des salariés qu'il faut prendre en compte et combattre.**

Cette souffrance est liée notamment aux réorganisations et aux suppressions d'emplois (PDV), à la poursuite de l'austérité salariale, à la gestion comptable, qui déshumanise le lien entre ST et ses salariés.

Un autre aspect est important : les directions essaient régulièrement de contourner les syndicats et les instances représentatives du personnel. Ces négociations peuvent être une tentative de plus en ce sens. **La direction a annoncé le 1 mars vouloir passer par des groupes de travail !** Or ce n'est pas un hasard si les syndicats, Délégués du personnel, CHST, CE, ... ont émergé. C'est car ils

sont des outils indépendants, élus ou constitués par les salariés pour les défendre.

## **Comment soigner le travail, répondre à la souffrance des salariés ?**

Pour combattre les Risques Psycho Sociaux, nous demandons le renforcement des prérogatives CHSCT, DP,... en se situant dans le cadre des accords et conventions existants. Par exemple :

- Les recommandations des CHSCT – appuyées sur les expertises indépendantes - doivent être suivies par la direction
- Les salariés doivent pouvoir être accompagnés par un délégué de leur choix, en cas d'entretien, même s'il ne s'agit pas d'une procédure disciplinaire.

Les accords de QVT sont emplis de bonnes intentions, mais laissent de côté les problèmes de fond. Certaines mesures (comme l'aménagement correct de salles de pause, de repos) sont revendiquées dans les instances du personnel depuis longtemps ! D'autres (conciergerie, séance d'ostéo...) sont très décalées vis-à-vis des vrais problèmes.

## **RÉPONDRE AUX REVENDICATIONS !**

**Nous n'avons pas besoin de bla-bla, mais de RÉPONSES CONCRÈTES** comme :

**Augmenter les salaires pour commencer, mais aussi (liste à compléter !) :**

- Cesser les licenciements des personnes devenues inaptes, alors que nous avons un accord handicap
- Assurer la protection des risques psycho-sociaux abordés plus haut
- Répondre aux problèmes de pénibilité en salle-blanche, au travail de nuit...
- Stopper les dépassements du temps de travail, compter le temps de travail
- Embaucher
- Répondre aux problèmes liés aux déplacements professionnels
- Traiter le droit à la déconnexion et l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation du travail
- Améliorer l'accord sur le télétravail de Grenoble et Paris et l'étendre à tous les sites

**SYNDIQUEZ –VOUS !**

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