

PROPOSITIONS CGT

SALAIRES & CARRIERES

5 & 7
MARS
NAO



Considérant les points suivants :

- il faut défendre le pouvoir d'achat et il est indispensable pour l'économie de sortir de l'austérité qui nous est partout imposée
- intéressement et primes ne remplacent pas les évolutions de salaire
- ST poursuit la distribution de généreux dividendes
- ST maintien des rémunérations exagérées des staffs et du PDG, dont la rémunération représente entre 32 fois et 84 fois celle d'un salarié selon sa catégorie, alors que sa gestion mériterait plutôt un « not acceptable »
- les salariés de STE ne sont pas responsables des erreurs des directions et ont déjà subi une non-augmentation l'an passé
- les « comparatio » ne sont en rien des repères clairs permettant de construire une évolution professionnelle
- le "tout au mérite" imposé aux Ingénieurs et Cadres permet en fin de compte à l'entreprise d'économiser sur le dos des salariés
- la direction a scandaleusement imposé l'an passé en "contrepartie" des 70€ accordés aux OATAM grâce à leur grève un blocage des promotions et évolutions professionnelles
- la destruction par la direction de toute règle permettant à chacun d'y voir clair dans son évolution professionnelle
- l'intérêt que chacun a à avoir son maintien du pouvoir d'achat garanti de manière collective par une augmentation générale
- le maintien de fortes inégalités de salaires et carrière entre femmes et hommes malgré un certain nombre de réajustements individuels obtenus suite à l'accord égalité

Pour la CGT , les besoins sont les suivants :

- une politique salariale forte et motivante pour tous
- une politique salariale STE identique à celle de ST
- le budget nécessaire pour supprimer les écarts persistants de salaires et carrière entre les femmes et les hommes et pour compenser les écarts passés
- la garantie du maintien du pouvoir d'achat pour tous par une augmentation générale d'au moins 3%, supérieure à l'inflation des deux dernières années, avec un minimum en Euros fixe pour les plus bas salaires
- un budget spécifique suffisant – d'au moins 3% de la masse salariale - assurant les évolutions professionnelles, le déblocage des promotions et une part de mérite
- une révision des règles de ce mérite
- un rattrapage des blocages de promotions
- un budget suffisant pour la formation professionnelle
- la mise en place d'une grille de salaires pour tous les salariés, OATAM, ingénieurs et cadres, avec de vrais minimums contractuels, et des règles d'évolution au sein de cette grille

La direction a fixé au 5 mars pour ST et au 7 mars pour STE l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Le « cœur » de ces « négociations » concerne la partie salariale, mais beaucoup d'autres questions peuvent être abordées.

La CGT a une démarche globale, visant à permettre aux salariés de « bien travailler », ce qui suppose d'avoir des droits et des repères.

« Droits et repères »,

ceci concerne les salaires et les évolutions professionnelles, mais aussi :

- l'égalité femmes-hommes
- les droits des personnes handicapées
- l'équilibre entre la vie privée et professionnelle
- le respect du temps de travail, des temps de repos
- la possibilité d'expérimenter le télétravail
- la prévention des risques psychosociaux

La liste n'est pas exhaustive.

DEVENIR ECONOMIQUE et SOCIAL :

Ministre injoignable Nous n'avons pas réussi à obtenir un rendez-vous avec la ministre de l'économie numérique malgré de multiples relances, et de façon générale nous n'avons pas réussi à avoir une réponse de ce gouvernement.

Rencontre avec le maire de Grenoble Nous avons rencontré en intersyndicale (avec la CFDT, Grenoble et Crolles, et SOITEC) le maire de Grenoble. Selon lui, « ils s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de suppression de postes sur le bassin grenoblois ». Ce « ils » est mystérieux, et nous n'en avons pas confirmation. Le maire est plutôt critique sur la gestion de l'entreprise, il prend acte du tournant stratégique de ST, mais ne prend pas position sur celui-ci.

Responsabilité sociale n'est pas garantie d'emploi Dans la présentation du C. Bozotti du 18, les faits notables sont : ST n'aura pas le modém, le modApp, tout en augmentant les ventes et la rentabilité. J.M Chéry dit que ST assumera sa responsabilité sociale vis à vis de ST Ericsson comme cela a toujours été le cas dans le passé. Ceci semble rassurer les salariés, alors que cette phrase ne veut rien dire en termes de garantie d'emploi, puisque ST&STE a fermé des sites (en France : Rennes, Caen). De plus ce vocabulaire de "responsabilité sociale" est celui qu'utilisent toutes les entreprises quand elles suppriment des postes. Elles veulent dire par là qu'elles le feront "correctement", par exemple avec des mesures d'accompagnement. Nous sommes donc loin de ce que nous voulons entendre, qui serait : la direction garantit le retour à ST des personnes STE. **Que vont devenir les salariés ST-E ?**

Quelle est la stratégie de la Direction ? La nouvelle organisation de DCG et UPD vient de tomber. Une interrogation sur le rôle de M. de Virgiliis, plus généralement avec ce qui va rester du mobile. Le plan Amazon est-il tombé à l'eau ? Il ne vaudrait mieux pas. Mais on doit s'interroger sur le sens de cette affaire :

- Un client qui payerait une grosse partie du développement, vive le Père Noël, cela ne pourra pas remplacer une politique d'investissement de l'entreprise ou à partir de fonds publics
- On ne peut pas dépendre d'un « coup » sur un client, d'un financement majeur de sa part.
- Il faut avoir de vraies explications sur notre place dans les chaînes de valeur selon les applications : fabrication, design, génie logiciel, intégration. Un repli souvent évoqué en mode ASIC dans le mobile est-il possible ?
- Le marché set-top box ne croit pas, la part de marché ST stagne difficilement. Quel est le sens de sortir du marché à plus forte croissance (mobile, tablette) sachant qu'il se croisera certainement avec celui du set-topbox gateway dans un futur proche?
- les mouvements individuels entre STE et ST à Grenoble font l'objet de discours et d'actes complètement contradictoires.

→ la crédibilité de la stratégie très floue de la Direction n'a jamais été aussi faible.

M.Destot nous a dit que notre cause serait mieux défendue « **si nous faisons comme à Florange** ».

Nous pensons que les salariés sont baladés entre espoir et désespoir, nous pensons pouvoir réagir par le haut en posant la question de **l'avenir de la microélectronique, de la convergence, de l'importance du mobile, d'avoir une fabrication avec une salle blanche conséquente à Crolles, ce qui n'est pas compatible avec un repli industriel.**