



# POUR DES RESTRUCTURATIONS SANS CASSE SOCIALE NI INDUSTRIELLE

## ***Réorganisations en cascade***

Notre site est confronté à des changements de grande ampleur : deux joint-ventures annoncées en 4 mois, des restructurations, regroupements, éclatements en tout genre. Les effets de ces accords ne font que commencer.

## ***Où est la vision d'ensemble?***

Pour la JV ST/NXP, première annonce en CE le 23 Septembre, avec la suppression d'une activité sur notre site, et le regroupement au Mans. Mais aucune vision d'ensemble, aucun débat sur les vraies questions : y-a-t-il des doublons ? Quels sont les regroupements à venir ?

Concernant la JV avec EMP, pour l'instant, seule une annonce faite le 20 Août, mais depuis aucune information, ni en CCE, ni en CE. Nous attendons de la Direction qu'elle ouvre un débat très rapidement avec les salariés, qu'elle présente ses projets, ses plans de développement, de réorganisation. Au lieu de cela, la DRH dit attendre de voir ce qui va se passer !!

**ST ne doit pas se contenter d'additionner les chiffres d'affaires, et d'improviser au cas par cas sur le social, la formation, et la stratégie industrielle.**

## ***Les responsabilités de la Direction***

Pour le moment, la direction prend les choses avec une incroyable légèreté. Alors qu'il n'y a que 13 personnes à reclasser dans HPE, elle leur demande de démarcher pour se retrouver un poste. Comment peut-on être en difficulté, alors que selon GAMAE, on occupe un poste stratégique ? Notre management serait-il déjà à court d'idées, alors que les choses ne font que commencer ?

Les restructurations suite aux deux JV vont très certainement faire apparaître des « doublons », des postes « en trop », que ce soit à l'intérieur de la JV ou ailleurs dans ST. Il est impératif que toutes les personnes qui voient leur poste « disparaître » soient reclassées par la Direction, qu'elles soient aidées, et qu'on ne les laisse pas seules aller faire leur promotion. Le reclassement ne doit pas être INDIVIDUEL (je me trouve un poste), mais pris en charge par la Direction (un poste est trouvé par la Direction). Il faut que la Direction s'engage ; son discours actuel ne nous convient pas.

## ***Il y a des solutions :***

### **Les besoins existent . . .**

**De nombreuses ouvertures de postes sont demandées**, mais elles sont bloquées par les contrôleurs financiers. Il faut que ces postes soient réellement disponibles, ils correspondent à une augmentation de l'activité.

**Beaucoup travaillent trop** : Notre exigence de reclassement est d'autant plus forte que la charge de travail s'accroît : c'est un constat de la Médecine du Travail qui a enquêté sur le nombre d'heures hebdomadaire (44 heures en moyenne pour un ingénieur/cadre).

**Nous n'investissons pas assez dans le long terme** : C'est le cas de la division Display qui n'a pas investi dans le marché en explosion des OLED, simplement parce que le bénéfice était trop éloigné pour les financiers.

## **. . . et les moyens aussi : 20% de croissance à Grenoble, et des subventions**

Pourquoi ces blocages ? Certainement pas parce que l'activité serait en berne, le chiffre d'affaires faible et les perspectives mauvaises. Les chiffres présentés en CE prouvent que cette année, les affaires vont bien pour ST : progression de 20% du chiffres d'affaires en un an pour les divisions présentes sur notre site.

De plus, le gouvernement vient de s'engager à verser des **subventions massives à ST** (visite de F. Fillion la semaine dernière). Une raison de plus pour créer des activités nouvelles permettant d'absorber les postes éventuellement supprimés.

**Le blocage des dépenses tous azimuts doit cesser, rien ne le justifie.**

## **Investir sur la formation**

Nous proposons d'ores et déjà d'organiser des cycles de formations internes en alternance pour ceux qui auront besoin d'évoluer vers une spécialité différente et que les formations courtes ne suffiront pas à repositionner. **Le plan formation doit être notablement renforcé.**

**La direction consacre des dizaines de milliers d'euros par personne en incitation au départ dans GAMAE. Il serait plus utile de consacrer ces sommes à les former.**

## **Capitaliser sur les compétences d'équipes**

Si ce sont des équipes entières dont l'activité est supprimée, le mieux est de transférer leur savoir-faire globalement. Cela s'est déjà fait auparavant, par exemple pour le design de la division Wireline, ou pour les très gros projets Telma ou Chaméléon. Il ne faut pas oublier que notre site compte 2400 personnes. Il peut et doit donc absorber les conséquences des décisions prises par les Directions.

## ***Ne faisons pas l'autruche, agissons tout de suite !***

En plus de la crise due à la logique financière et libérale qui guide l'économie en France et dans le monde, nous devons faire face à des restructurations, et les coups commencent à tomber. Mais devant cette situation inconfortable, ne faisons pas l'autruche ! Agissons !

**Tout le personnel est concerné, directement ou indirectement.** Si des postes se libèrent du fait des restructurations, profitons-en pour nous renforcer, investir sur des développements d'avenir.

**Nous proposerons à tous les syndicats une pétition pour engager la direction à maintenir et développer les emplois, et à reclasser tous les salariés dont le poste viendrait à disparaître, au lieu d'envisager la porte unique comme solution.**

Cette action dans l'entreprise, vis-à-vis de la direction, est complémentaire des mobilisations nécessaires à l'extérieur pour défendre nos emplois et notre industrie.

**Pour vous défendre, proposer d'autres solutions,  
il est temps de rejoindre un syndicat actif :  
Adhérez à la CGT !**