



# Le CE du 14 juin 2007

*vu par la CGT*

**C'est le dernier compte-rendu du mandat 2005-2007.** Le prochain Comité d'Entreprise de ST-Grenoble se tiendra avec les élu(e)s issus des élections du 19 et 21 juin. Les élections professionnelles sont un moment important de la vie de l'entreprise. Diverses listes vous ont présenté leurs orientations pour l'action syndicale et pour la gestion des oeuvres sociales.

**Il est important d'aller voter pour donner du poids à l'orientation de votre choix.**

A bientôt !

*Les élu(e)s CGT du CE*

## Marche de l'Entreprise

Les résultats globaux ne sont pas encore satisfaisants, mais il y a un rattrapage du retard pris au 1<sup>er</sup> trimestre. Le ratio Book/bill devient supérieur à 1, ce qui signifie que le volume des commandes dépasse celui des facturations. C'est le signe d'un début de reprise.

Au total, HED est stable, MMC est en recul (de l'ordre de 12-15%), APM est en progression sensible (de l'ordre de 9%).

## Nomadik

(présentation de M. André Bertrand)

608 personnes travaillent sur ce projet (Montrouge : 59, Grenoble : 246, Italie : 26, Maroc : 37, Inde : 200, Singapour + Muar : 30)

Le but de ce projet est de fournir des plateformes complètes pré-intégrées, combinant un silicium et du logiciel bas-niveau, un système d'exploitation (Symbian, Windows Mobile, Linux). Le client peut personnaliser son application et rajouter ses couches logicielles (services et applications).

Le marché visé est celui des téléphones portables haut de gamme (smart phone) ou des applications multimedia portables. Ce marché représente 20 à 25% des téléphones portables vendus, mais il y a beaucoup de valeur ajoutée.

## Comm'UneMémoire

Plus de 450 CD-ROM ont déjà été distribués lors de l'inauguration du jeudi 14 juin après-midi.

Venez chercher le vôtre au secrétariat du CE.

C'est un marché très concentré avec 5 industriels importants : LG, Samsung, Nokia, Sony/Ericsson, Motorola.

## Salle de test

Un projet d'avoir quelques testeurs hors de la salle de test est à l'étude. L'intérêt est de faciliter l'accès de ces testeurs pendant la phase de mise au point des programmes de test ne nécessitant pas la manipulation de puces. Mais cela ne peut se concevoir que pour des machines de test ayant un faible encombrement, pouvant être placée rapidement en salle si besoin, et relativement peu chères. Rien n'est encore tranché. Si un tel projet se faisait, cela toucherait essentiellement les ingénieurs produits, assez peu les opérateurs et opératrices.

## Politique salariale

L'augmentation en masse salariale au 1<sup>er</sup> juillet est de 2.9% (3% pour les femmes).

*Nous nous étonnons du pourcentage élevé (8%) d'ingénieurs/cadres non augmentés. C'est plus que les années précédentes.*

La répartition des augmentations (en masse salariale) en fonction de l'ancienneté est de :

3% pour 0 à 10 ans

2.8% pour 10 à 20 ans

2.6% pour 20 à 30 ans

1.5% pour plus de 30 ans

*Nous pensons que la limitation des salaires pour les salariés atteignant la limite de leur job grade est un problème : elle génère une perte de pouvoir d'achat, et la proposition de la DRH « changez de poste et de niveau de responsabilités » ne nous semble absolument pas réaliste. Tout le monde ne pourra pas changer de*

*job-grade tous les deux ans ou devenir chef de service pour maintenir son pouvoir d'achat.*

*Nous dénonçons l'absence totale de transparence concernant les « Unvested Stock Awards » (actions gratuites) dont le montant et la répartition échappent même à la connaissance de la DRH, alors que c'est un élément de la rémunération.*

*Tout ce que nous savons, c'est qu'il y a une volonté de concentrer ces distributions sur un nombre restreint de bénéficiaires. Cela contribuera-t-il à la motivation générale ???? Nous nous permettons d'en douter. L'individualisation poussée à ce point va finir par porter atteinte à l'esprit d'équipe.*

### **Note de Carlo Bozotti et Carlo Ferro**

*Pour M. Fontan, cette note est due au dérapage constaté le mois dernier sur les dépenses. Il n'a pas voulu commenter le passage de la note « demandant » la pose de 8 jours de congés en Q2 2007.*

*Commentaire CGT : cette habitude qu'a prise la direction de se servir des congés pour améliorer ses comptes à court terme devient très pénible, et est peu respectueuse des salariés. Cette note contrevient à l'accord sur les congés, et n'a donc aucun fondement légal.*

### **IT**

Interrogé sur le remplacement de M. Bernage qui part bientôt à la retraite, M. Bernard Fontan indique que la nouvelle organisation de ITC est basée sur les fonctions et pas sur les sites. M. Bernage fait partie d'une équipe, et son départ à la retraite avait déjà été anticipé lorsque cette équipe a été constituée. Il n'y a donc pas de raisons que son départ soit compensé par une embauche.

Interrogé sur le blocage des achats de disques supplémentaires, M. Bernard Fontan nous assure que les espaces disque disponibles pour les projets sont largement suffisants.

*Note de la CGT : les affirmations de M. Bernard Fontan ne correspondent pas du tout au sentiment des utilisateurs. Nous lui faisons remarquer que c'est dommage de ne pas remplacer le départ de M. Bernage, car le temps mis pour répondre à une demande a beaucoup augmenté. Cela ne va pas s'arranger avec le départ de M. Bernage.*

### **Ethique des affaires et conflit d'intérêts**

Chacun de nous à partir du JG 15 devra signer un engagement visant à déclarer les conflits potentiels entre les intérêts de ST et ses intérêts personnels ou ceux de ses « proches ».

Sur le principe d'éviter ces situations, nous sommes parfaitement d'accord. Cependant, les affaires de confusion d'intérêts concernent généralement les couches dirigeantes des entreprises, et exiger ce type de déclaration de tous les ingénieurs et cadres de JG 15 et plus nous semble déplacé. Il serait bien plus avisé d'interdire qu'un dirigeant de haut rang puisse avoir des intérêts dans une entreprise concurrente de ST.

La notion de « proches » est une immixtion dans la vie privée des salariés : les situations où l'un des conjoints travaille chez ST et l'autre chez un concurrent ou chez un prestataire de services sont fréquentes. Elles résultent plus des contraintes de notre bassin d'emploi que de calculs d'intérêts personnels.

### **Rapport égalité Homme-Femmes**

La direction a présenté le rapport égalité hommes-femmes.

*Commentaire CGT : Il n'y a objectivement pas d'évolution visible dans la situation. Les progrès réalisés fin 2005 et début 2006 sur les embauches de femmes n'ont pas pu être maintenus. Sur les salaires et les progressions de carrière, le passif est tellement lourd qu'il prendra de nombreuses années à être résorbé. Les différences de salaires par job-grade vont jusqu'à 14%.*

### **Comptes 2006**

L'expert-comptable vient de finir l'audit des comptes 2006 du CE. Cet audit se conclut par une « certification avec réserves ». Ces réserves portent sur des points de technique comptable (affectation de dépenses, valorisation des actifs du CE,...). C'est un résultat important pour les élus et les salariés du CE, car cela signifie que **la gestion des comptes 2006 répond aux exigences nécessaires pour la certification** (en sachant que l'expert-comptable s'engage juridiquement lorsqu'il certifie des comptes).

Note: les comptes du CE ont toujours été des comptes solides et bien suivis par les élus et salariés du CE. Il s'agit ici de la conformité à des normes comptables.

**Prochain CE : 19 juillet 2007**

