



Le: 04/12/2008

## CE extraordinaire du 01/12/2008

### Délibération CCE sur la JV et Congés payés

#### **Information sur la délibération commune votée en CCE :**

La direction a présenté aux élus la délibération commune votée par la majorité du CCE. Elle prévoit des négociations pour discuter des « synergies » et des effets sociaux liés à la JV ST-NXP, avec des mobilités internes et externes.

#### **Pour la CGT, cette délibération est très dangereuse.**

La JV peut être une opportunité de développement pour ST, qui peut profiter de ce renforcement pour développer de nouvelles activités, consolider des projets et des positions chez des clients majeurs. Dans cette optique, il est tout à fait possible de reclasser les salariés sur leur site.

Or ST cherche plutôt à exploiter au maximum les « synergies » de la JV pour réduire les coûts. Dans ce contexte, signer un texte prévoyant de discuter les mobilités internes et externes est très dangereux. C'est faciliter la tâche à la direction pour mettre des salariés devant le choix d'accepter une mutation à des centaines de kilomètres de leur site (exemple : mutation de Grenoble à Caen) ou de négocier son départ.

#### **Information sur les congés Semaine 52 et Q1 2009**

La direction nous a brossé un tableau très sombre de la situation économique de ST. En résumé, Q4 est en recul de 15% sur Q3 alors que d'habitude Q4 est meilleur que Q3. C'est la première fois dans l'histoire de ST. La plupart des concurrents ont annoncé des reculs similaires. Cette situation n'est pas due à un problème de l'industrie des semi-conducteurs, mais est la conséquence de la crise générale. Dans ce contexte-là, la direction:

- demande aux salariés de poser au moins 7 jours fin 2008 (du 22/12 au 31/12),
- imposera le 2 janvier 2009 au titre de la 5ème semaine
- imposera les autres 4 jours de la CP5 semaine 2 ou 7 (Ce point sera abordé aujourd'hui en CE extraordinaire ainsi qu'en DP's extraordinaires.)

Les élus CGT ont réagi à cette annonce. Pourquoi mettre un site de design en congés forcé ? Au contraire, il faudrait travailler pour que ST dispose de produits innovants et soit prêt lorsque l'activité redémarrera. Pourquoi créer les conditions d'un retard supplémentaire ? Encore une fois, c'est la vision à très court terme qui l'emporte.

#### **La direction veut rediscuter l'accord CET qu'ils trouvent « ambigu ».**

Les élus CGT ont déclaré ne pas voir où est l'ambiguïté. Au contraire, l'accord est très clair ! Il prévoit la totale liberté d'utilisation du CET en fonction des besoins et désirs du salariés. Les syndicats avaient veillé à cela au moment de la négociation de cet accord. C'est cette liberté-là qui gêne la direction. **Cet accord est toujours valide, la direction doit le respecter.**

La direction a répondu que les salariés qui mettraient des jours de congé dans le CET ne seraient pas en ligne avec les attentes de ST et les exigences de la situation.

Les élus CGT ont répondu qu'ils n'étaient pas du tout d'accord avec les solutions proposées, qui ne font qu'aggraver la crise. Pour faire face à une situation exceptionnelle, il faut prendre des mesures exceptionnelles pour conforter la situation de ST plutôt que d'ajouter de la crise à la crise.

# **Congés: connaître ses droits**

Depuis un certain temps, la direction tente d'imposer une gestion comptable des congés. Outre la vision à court-terme et souvent déconnectée de la réalité des projets, elle flirte parfois ce faisant avec la légalité. Voici donc, un petit résumé de nos droits en termes de congés annuels (*les congés annuels correspondent aux congés libellés CPP et CP5 dans Arhistote*).

## **Définition**

Le congé annuel est un droit et une obligation de repos. Il ne peut pas être compensé par une indemnisation.

## **Fixation de la période des congés**

C'est à l'employeur, après consultation des représentants du personnel (CE et DP), de fixer la période des congés payés qui doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Elle doit être portée à la connaissance du personnel 2 mois avant son ouverture.

## **Fixation de l'ordre des départs**

A moins que l'ordre des départs ne résulte des dispositions d'un Accord Collectif ou des usages, il est fixé par l'employeur, après consultation des DP. L'employeur reste limité dans son choix par les règles suivantes :

- Au moins égal à 10 jours ouvrés consécutifs doivent être pris dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.
- L'ordre des départ doit tenir compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités du conjoint et de l'ancienneté de service. Il n'y a pas ici de véritable obligation.
- Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané

## **Fractionnement du congé principal**

Entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre les salariés ont droit à un congé continu (dit congé principal) d'une durée maximale de 20 jours ouvrés. C'est le fait de ne pas prendre ce congé principal de façon continue qui constitue le « fractionnement ». Il ne peut y avoir de fractionnement si le salarié s'y oppose ou si l'employeur ne l'accepte pas.

## **Information/Modification des dates de congés par l'employeur**

Sauf circonstances exceptionnelles, le code du travail ne permet pas à l'employeur de modifier les dates de départ et l'ordre de départ fixé par lui, moins d'un mois avant le départ d'un salarié, à moins de l'accord express de celui-ci.

## **Congés par anticipation**

Une fois le congé « acquis » il peut être pris. Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

**Quelle que soit les circonstances, l'employeur ne peut pas imposer au salarié la prise anticipé de ses congés.** L'employeur peut refuser à un salarié la prise de ses congés par anticipation.