

Carton Rouge à la CGT signataire de l'accord d'intéressement

Comme tous les ans, la direction de ST « renégocie », avec les syndicats, les critères liés à l'intéressement.

La CGT est tout à fait contre ce type de rémunération variable et non chargée. Pourtant, cela fait deux ans que la CGT contrainte, signe l'accord d'intéressement sinon les salariés perdraient cette rémunération.

L'intéressement est considéré pour les salariés comme un acquis : un total leurre !

-Si une majorité des syndicats ne signe pas, il n'y aura plus d'intéressement.

-Les critères sont ceux qu'impose la direction. Il n'y a pas réellement de négociations... En effet, dans la balance, ST propose un intéressement de plus en plus misérable et les syndicats en face n'ont pas de moyens de pression afin de faire évoluer ces critères en faveur des salariés.

La CGT préférerait se battre pour du salaire, seule rémunération acquise !

SOITEC : mobilisation sur les salaires

On est en juillet, loin des NAO, et pourtant, à SOITEC, les salariés se sont mobilisés sur les salaires sous la forme d'une grève reconductible depuis le 1^{er} juillet.

L'augmentation de 2.7% au mérite (plancher 1.35% jusqu'au coef. 285) ne satisfait pas la majorité des salariés.

Après quelques jours de grève, ils ont obtenus l'ensemble des mesures négociées avant la rupture des négociations. Le paiement d'une partie des jours de grève. Une augmentation complémentaire de 2% d'un salaire d'opérateur.

Comme quoi la mobilisation paye toujours ...

ST Crolles – 8 juin : le bilan

On était en juin, loin des NAO, et à Crolles, la CGT a voulu initier un mouvement de grève sur les salaires et les conditions de travail. Premier constat : les salariés ne se sont pas déplacés en masse... Mais, avec ceux présents, nous avons pu dresser un cahier de revendications dont la synthèse est la suivante :

-Augmentation annuelle min de 2.5% pour tous

-Heures supplémentaires reconnues et rémunérées

-Equilibrage entre rémunération staff/actionnaires et rémunération salariés

-Grilles de salaires avec minimas revalorisés pour les OATAM et les I&C (par accord d'entreprise)

-Grilles de correspondance coef. ou JG et compétences/responsabilités (par accord d'entreprise)

-Reconnaissance de la pénibilité du travail en salle blanche (par accord d'entreprise)

-Pas de sous-effectif en salle blanche ou dans les bureaux -> Embauche systématique si surcharge de travail

-Résoudre les pbs d'organisation/de management : beaucoup de « chefs » et plus personne en opérationnel ; en salle blanche, arrêt du flicage

-Confort au Travail : en salle blanche, chaises et tabourets, une salle de pause ; dans les bureaux, algécos pas top et pas écolo, des moyens en matériel à la hauteur ; la réintégration de la globalité du support informatique sur le site de Crolles

A noter que ce jour-là, jamais nous n'avons bloqué les salariés; nous avons simplement diffusé un tract, en proposant aux arrivants de leur expliquer le mouvement. C'est parce que la majorité des salariés avaient envie de parler qu'il y a eu bouchon...

Cette action a donc permis de porter un message combattif. Quant à savoir quand la majorité des salariés se mettront eux dans l'action, cela dépend d'eux-mêmes...

Nous, CGT, faisons le nécessaire pour expliquer l'intérêt de se mobiliser.

Changement de Bureau au CE de Crolles1 - Explication

La CGC et la CFDT attaquent la CGT sur la gestion du CE de Crolles1 !

Un peu facile... Il serait bienvenu parfois que ces deux syndicats mettent aussi la même énergie et la même hargne dans leurs propos quand il s'agit de défendre les intérêts des salariés face à la direction...

La CGT est majoritaire à Crolles1 depuis 2007. Soucieuse que le bureau du CE soit à l'image des résultats des élections, nous avons invité les autres organisations syndicales à faire partie du bureau. La CFDT avait refusé et la CGC avait accepté. Ainsi, depuis 2007, la trésorerie était tenue par l'un de nos collègues CGC et plutôt bien tenue.

Que s'est-il donc passé cette année ?

Le budget prévisionnel 2010 est de -130000€, donc déficitaire.

D'année en année, la participation de ST au budget du CE de Crolles1 diminue, en lien direct avec la baisse des effectifs continue et constatée à Crolles1.

D'un autre côté de plus en plus de salariés sollicitent des subventions diverses de la part du CE (problème de pouvoir d'achat avec des salaires qui stagnent).

Cette année, après la finalisation du budget prévisionnel en mai, on a été forcé de constater que la façon dont fonctionne le CE au regard de la politique d'emploi menée par ST et donc de la baisse de la participation de ST ne marchait plus et qu'il fallait modifier son fonctionnement. Mais une autre solution serait aussi que ST augmente sa participation aux œuvres sociales car elle reste aujourd'hui, l'une des plus basses du bassin isérois.

ST reverse 1,2% de la masse salariale au comité d'entreprise, par comparaison :

ALSTHOM 2,02%, Air Liquide 2,02%, Schneider 2% HP 1,7%.

Le désaccord avec notre ex-trésorier ne porte pas sur le fait de modifier le fonctionnement du CE si besoin est, mais dans la manière de le modifier. Les élus CGT se sont opposés au fait de réduire pour cette année le plafond des subventions vacances à un mois des grandes vacances, et sans avoir consulté au préalable les salariés.

Enfinement aujourd'hui, le bureau est constitué exclusivement d'élus CGT. Le déficit porte sur un budget prévisionnel. En réunion CE, nous avons officiellement demandé à ST d'augmenter sa participation, ce qui résoudrait très vite le problème. Si ST venait à refuser, la gestion du CE ne sera pas simple jusqu'à la fin de l'année afin que le budget réalisé ne soit pas aussi catastrophique que le budget prévisionnel. Par contre, pour l'année prochaine, il nous faudra modifier le fonctionnement du CE et nous proposerons alors aux salariés de se positionner sur des choix.

En tout cas, ce qui est clair c'est que les élus CGT font face à leurs responsabilités.

ST Ericsson CAEN : clap de fin

« Notre fermeture est emblématique du glissement des activités de recherche et développement vers l'Asie et du pilotage industriel approximatif dont la société ST Ericsson souffre au niveau mondial », souligne un délégué syndical.

« Même si nous avons obtenu, à force de mobilisation et de solidarité, des indemnités de licenciement solides avec des primes allant de 50 000 à 150 000 euros, le gâchis de matière grise est énorme et nous ne comprenons toujours pas la politique du groupe. Par exemple, quand elle refuse de louer aux salariés licenciés qui veulent créer leur entreprise les locaux qu'elle ferme mais dont elle va continuer à payer le loyer. Idem pour certains équipements que des salariés souhaitent, afin de recréer une activité semi-conducteurs, racheter pour l'euro symbolique, un geste fréquent dans le cadre d'une fermeture définitive. Tout cela est d'autant plus incompréhensible que ST Ericsson a besoin du savoir-faire de certains licenciés, qui sont les seuls à le maîtriser, pour achever le développement d'un produit lié à la caractérisation vérification de circuits intégrés et à la création de cartes électroniques à base de radio fréquence. Une activité que les salariés concernés se proposent d'exercer en créant leur entreprise, mais que ST Ericsson refuse toujours d'aider ».

Ensuite, ST/STE peut essayer de nous convaincre de ses bonnes intentions à aider les salariés dans leur reconversion, lorsqu'elles mettent en place des plans de départs volontaires... On ne les croit pas !