



**INFOS, NÉGOS, ACTIONS:
UES, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
FEM, FONDERIES, GPEC, PARIS,
CHÔMAGE, RÉORG, PRESSIONS, CET**

Élections et UES

A Grenoble la direction a décidé le 7/11 d'organiser unilatéralement des élections séparées de CE, DP etc. à ST et STE.

Au niveau France, une réunion de négociation a eu lieu le 3/11. Point positif : la direction confirme son accord pour maintenir l'Unité Economique et Sociale, avec un Comité Central d'Entreprise et des Délégués Syndicaux France communs. Mais rien n'est encore signé et on n'est pas à l'abri de mauvaises surprises. On sent en effet une forte volonté de faire cavalier seul de la part de dirigeants STE. Certains syndicats des sites STE n'ayant pas le passé commun avec ST se posent aussi des questions. D'autant que la direction ne facilite pas les choses en voulant, sous couvert d'harmonisation des statuts, rabioter certains acquis des sites ex-NXP.

Il va donc falloir se battre pour maintenir concrètement une unité sur le statut social, y compris sur des sujets aussi importants que la Mutuelle, la RTT, les subventions aux CE.

Pourtant, toutes ces divisions, cet esprit de chapelle que la direction encourage, vont à l'encontre des intérêts des salariés. D'autant que sur la réalité économique montre tous les jours l'interdépendance entre ST et STE.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Égalité professionnelle : la méthode de comparants introuvable par la Direction

Après des mois d'attente, le groupe de travail mis en place suite à l'accord « AVENANT N°3 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES du 22 février 2011 » allait enfin publier sa méthode dite « panel de comparant ». Cette méthode allait permettre de positionner toutes les femmes par rapport à l'ensemble des salariés de ST et de STE et de remédier à d'éventuelles discriminations. Malgré toutes les réserves émises par la CGT sur les postulats :

- Comparaison à Job Grade équivalent, sans prendre en compte l'évolution de carrière,
- Comparaison à l'ensemble des salariés plutôt qu'à l'ensemble des hommes,
- Application de coefficients de pondération arbitraires pour les évaluations E-PA,
- Application de coefficients de pondération arbitraires dans la formule finale liant l'ancienneté dans l'entreprise, les notes et l'ancienneté dans le Job grade,

cette méthode était un premier pas vers une réduction des discriminations.

Or, lors de la présentation des résultats du groupe de travail en CCE, il est apparu que la méthode ainsi définie ne répondait à la définition donnée dans l'accord du « panel de comparant » et que rien n'était prévu pour traiter les cas des personnes clairement discriminées : cela étant laissé au bon vouloir des RH concernées...

Depuis, silence de la direction, qui a interrompu le CCE sans autre RDV.

Or il existe une méthode « panel de comparant » décrite dans un accord sur la discrimination syndicale et qui pourrait être utilisée pour évaluer les discriminations Homme-Femme. Mais, comme le montrent les résultats de l'enquête annuelle de comparaison entre les hommes et les femmes, la note pourrait être salée pour la direction si cette dernière avait la réelle intention de réduire de façon significative les discriminations.

De plus, les demandes individuelles de comparaison faites depuis la signature de l'avenant n'ont toujours pas été traitées par les RH et sont en suspend depuis plusieurs mois.

Un travail de comparaison entre les accords signés dans les différentes entreprises de la région est en cours. La signature de ces accords et leur application sont rendues obligatoires par le code du travail.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Chômage FEM :

Merci aux signataires de la pétition qui avait pour but d'obtenir une compensation salariale pour nos collègues.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Personnel au forfait jour, allez voir la vidéo qui permet d'évaluer votre surtravail sur :

www.ugict.cgt.fr

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Solidarité avec les fonderies du Poitou

Nous avons envoyé une somme de 655 euros pour les soutenir. En effet, les salariés refusaient de se voir appliquer une baisse des salaires de 25% alors que le groupe réalise pour les six premiers mois de l'année 30% de chiffre d'affaires **en plus** et améliore son résultat financier de +25%. Depuis le conflit s'est terminé avec l'arrêt de ce projet ; c'est une victoire pour les salariés même si l'avenir de l'entreprise est difficile.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Négociation GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)

La CFDT, puis la CGT ont demandé que les départs liés à la GPEC soient compensés dans chaque site. La direction a refusé et dit que la GPEC n'a pas vocation à réduire les effectifs au niveau France.

Pour le créateur/repreneur d'une PME/TPE, il y a possibilité d'être réembauché si l'affaire tourne mal dans les 12 mois. La CGT a proposé d'étendre la garantie "période d'essai" pour n'importe quel type d'entreprise, et la garantie "réembauche au bout de 12 mois" à ceux qui se font embaucher par une PME/TPE, et pas forcément le seul créateur ou repreneur.

La direction refuse, car elle ne veut pas favoriser les grandes entreprises concurrentes. C'est étrange puisque la mobilité externe est prioritairement ouverte à des salariés dont le métier est déclaré fragilisé par la Direction, qui leur propose des mobilités externes, mais ne veut pas sécuriser leur embauche ailleurs...

Pour la CGT, le bilan des précédentes réunions n'est pas extraordinaire. La partie "mobilité interne" est très faible. Nous aurions voulu des droits à des formations conséquentes, ou à des évolutions de qualification. Il y a quelques points qui peuvent être intéressants.

Ce type d'accord correspond à un besoin réel de gestion des évolutions de la carrière. Nous avons fait les propositions suivantes, refusées par la Direction :

- possibilité de passer à la journée avec compensation salariale pendant 5 ans pour les gens après une longue période de travail posté (par ex 15 ans).
- droit à une formation "lourde" de reconversion après 10 ans de présence dans l'entreprise. La direction ne veut pas ouvrir de droits en général, et veut s'en tenir aux personnes sélectionnées dans le cadre des métiers fragilisés, etc. ...
- sécurisation des personnes dont le métier est déclaré "fragilisé" en garantissant les périodes d'essai, etc.

Devant le refus définitif de la Direction de compenser *par site* chaque départ, nous avons donné en CCE un avis défavorable.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

À Paris, la Direction a remis son projet d'externalisation

Nous avons fait signer une pétition sur le site de Grenoble en appui au débrayage de nos collègues parisiens. Merci aux 505 signataires. Il s'agissait d'externaliser l'activité des salariés qui avaient travaillé sur le projet Symbian. La Direction a retiré son projet; les protestations des salariés ont dû peser, y compris l'interpellation des pouvoirs publics localement. Maintenant il faut que la direction fournisse des projets à l'équipe ex-Symbian. Rappelons que les collègues devaient travailler sur le projet Microsoft de Nokia, avant que ce projet ne soit délocalisé aux USA et en Inde. Nokia vient d'ailleurs de retenir STE pour ce projet.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Aggravation du chômage partiel sur les sites industriels en France

Crolles 1 et 2 : semaines 48 et 52. Rousset: semaines 51 et 52 plus la semaine 1 de CP5.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Grande réorganisation à ST

Explication : importance de la convergence en matière de processeur multimédia, notamment autour de la solution ARM. D'où le regroupement dans le groupe MCG : **Multimedia Convergence Group**.

Également à noter le regroupement des activités Imaging et CMOS ASICs dans **Imaging & Asic Group (IAG)**.

Une grande partie de ST est concernée.

On remarquera les similitudes avec STE. On doit suivre de près ce dossier pour voir si ces convergences vont créer des synergies ou ...des doublons. Nous allons saisir les CE et CCE de cette affaire ; nous sommes intéressés aussi par vos réactions. Contactez-nous.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

À STE la Direction appuie sur le frein et l'accélérateur.

Le plan des 500 suppressions de poste n'est pas encore finalisé (avec la version française de 100 possibles départs volontaires) que les salariés de STE viennent de recevoir un courriel mondial appelant à de massives heures supplémentaires pour un des projets principaux de l'entreprise.

Restons vigilants sur nos droits au repos.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

CPP et CET

Un certain nombre de salariés ont gardé des CPP (congés payés principaux) afin de les placer sur leur CET **ou simplement en laissant le système Aristhote gérer leurs congés**. Ces salariés ont appris par le mail du 25 Octobre que ceci n'est plus possible. Ils se retrouvent donc face à l'impossibilité de placer les jours prévus ou à solder leurs congés en 2 mois. Nous sommes intervenus auprès de la Direction pour permettre le placement.

OOOoOOoOOoOOoOOoOOo

Démarches vis à vis des pouvoirs publics

Notre syndicat continue ses démarches vis-à-vis des pouvoirs publics ; nous avons ainsi rencontré récemment le maire de Grenoble, M. Destot et la députée de l'Isère Mme Fioraso. Notre priorité : l'avenir industriel et social. Nous demandons surtout aux pouvoirs publics locaux d'intervenir auprès des pouvoirs publics nationaux pour qu'il y ait des exigences en matière de politique industrielle.

Notre site: <http://cgt-st.org>