

## Vous attendez quoi d'un syndicat ? Des paroles, de la Comm's ou des ACTES ? BILAN DES ACTIONS CGT DU DERNIER MANDAT



Du 25 au 28 Novembre 2018 vous allez élire vos représentant-e-s du personnel. Avant de vous présenter notre projet pour le prochain mandat, voici un tour d'horizon des différentes actions que nous avons menées lors du dernier mandat, afin de porter la voix et les attentes des salarié-e-s.

### SALAIRE/INTERESSEMENT

- **Revalorisation à l'embauche des techs BAC+2 et Ingénieurs** : Après consultation des salarié-e-s, nous avons demandé 150 € pour tous afin que l'expérience de chacun soit reconnue. Cette situation, où de nouveaux ingénieurs ou techniciens ont des salaires identiques, voire meilleurs que des personnes ayant de l'ancienneté, démontre la faiblesse des politiques salariales de ST et sa déconnexion par rapport aux « salaires du marché ». Les multiples turns et démissions accablent la politique sociale de ST Crolles, et cela nous préoccupe particulièrement.

- **Prime d'intéressement sur l'exercice 2017** : La CGT a construit une campagne « Besoin d'un retour social à ST » : Enquêtes, Assemblées de salarié-e-s, Journées d'actions sur les sites ST France. Ce travail a permis, avec votre soutien d'obtenir un complément d'intéressement au vue de la somme très faible initialement prévue par la direction.

- **NAO 2018** : le questionnaire sur les salaires et les conditions de travail a été un succès : **plus de 950 personnes ont participé**. Nous avons proposé une intersyndicale pour des journées d'actions, en amont des réunions pour faire entendre votre voix et mettre la pression à notre direction. CFE/CGC, CFDT, CAD, UNSA, ont refusé notre proposition, ne nous répondant même pas ou ne s'engageant pas véritablement. En juin 2018, le résultat prévu est tombé : la direction a annoncé des augmentations bien faibles. En réaction, la colère de certain-e-s s'est manifestée, notamment chez les ingénieurs et cadres. Cela a mis la pression aux autres organisations syndicales pour agir, et une première intersyndicale CFE/CGC & CFDT s'est amorcé, nous excluant. La demande des salarié-e-s est pourtant d'avoir une intersyndicale avec **TOUS** ! Après insistance, nous avons participé à l'intersyndicale, comme nous l'avions souhaité depuis le début. **Malheureusement, la période estivale et les actions proposées (difficiles à suivre pour le personnel posté), ont fait que, à notre regret, l'intersyndicale n'a pas été entendue par la direction.**

### DEFENSE DE L'AVENIR INDUSTRIEL ET DE L'EMPLOI À ST

- Nous avons dénoncé le plan de départs volontaires suite à la restructuration de l'activité digitale de ST (Crolles 1 et principalement Grenoble sont concernés). Le CHSCT de Crolles 1 a voté, à la majorité CGT, une expertise et permet que les salarié-e-s de Crolles ne soient pas poussés vers la sortie mais qu'ils/elles aient le choix de leur avenir professionnel.

- Nous avons mené un travail en intersyndicale, avec notamment une rencontre à Bercy et avec certains politiques, afin de demander aux états actionnaires (France et Italie) d'exiger une autre politique industrielle que celle menée par Carlo Bozotti, en particulier le suivi des différents programmes (NANO2017...) et investissements ainsi que le contrôle de l'argent public.

### PLACE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

- Nous avons mené une enquête en tant que membres CGT du CHSCT pour harcèlement sexuel sur une salariée de ST Crolles mise à disposition au CEA-Leti.

- Nous avons organisé une campagne sur les violences sexuelles et sexistes à ST Crolles (avant la vague #MeToo), avec enquête et interpellations récurrentes de la direction qui a fini par mettre en place un groupe de travail conjoint syndicats/direction, pour impulser une politique de prévention sur le site de Crolles.

- Nous avons pu partager cette expérience de prise en charge des violences sexuelles et sexistes avec les syndicats CGT d'autres entreprises au congrès de la fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie en 2017, lors d'une formation départementale et avec d'autres secteurs à chaque fois que notre syndicat est sollicité afin que ce sujet soit pris en compte partout. Nous avons interpellé le gouvernement pour que la France ratifie sur ce sujet la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

- A de multiples reprises nous avons demandé de vraies mesures pour corriger les inégalités de salaire et de carrière femmes/hommes. Devant l'absence de réponses de la direction tant au niveau local que national, un collectif de femmes syndiquées CGT, a porté l'affaire devant les prud'hommes pour dénoncer les discriminations salariales et de carrière envers elles et les femmes en général à ST.

Voir site CGT pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>



## **HANDICAP**

• **Nous continuons à dénoncer les licenciements des personnes en situation de handicap.** Notre action au rond-point devant le site a bien été relayée par des articles et interview dans le Dauphine Libéré et dans la période qui a suivi, comme par hasard, notre syndicat a pu constater moins de licenciements pour inaptitude. Nous restons vigilant-e-s et acteurs sur l'accompagnement et la recherche de reclassement dans l'entreprise pour les salarié-e-s dont le travail a causé un handicap et nous avons fait de nombreuses propositions pour améliorer le prochain accord d'entreprise sur le handicap dans le cadre des négociations en cours.

## **REGIME DE SANTÉ : « Régime Santé à ST, TROP DE SOLIDARITE ? »**

• La CGT avait pris les devants **pour défendre notre régime solidaire et familial.** La direction a crié au procès d'intention, mais a mis temporairement un frein à ses projets. **Attention le sujet va vite revenir sur la table !**

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

• **Réorganisation de la Fab CR1 :** Les membres CGT du CHSCT ont dénoncé cette réorganisation, qui a eu un impact négatif sur les conditions de travail des opérateurs/trices et technicien-ne-s de la FAB CR200. Les membres CGT du CHSCT ont voté une expertise à la majorité CGT, contestée au tribunal par la direction. Sans l'appui des autres syndicats et de la médecine du travail, le CHSCT a été débouté de sa demande d'expertise.

• **Magasin :** une enquête et des actions ont été menées par nos délégué-e-s du personnel. Ce travail a permis d'améliorer nettement les conditions de travail, l'encadrement des postes et les carrières. Un suivi hebdomadaire par un délégué du personnel CGT a été mis en place pour suivre l'évolution du programme d'amélioration.

• **Les membres CGT des CHSCT ont été moteurs dans l'aménagement de certains postes de travail**

• Nous avons été, autant que possible, présent-e-s auprès **des salarié-e-s sous contrat précaire**, pour pousser leurs embauches en contrat CDI, ou déceler certaines anomalies dans leurs contrats

• **Vestiaires CR300 :** nous nous sommes adressés à l'inspection du travail pour réclamer l'installation de nouveaux casiers comme le demande la législation en vigueur, afin que chaque post-e-e-s puissent avoir un casier individuel. **Résultat payant !**

• **Semaine de CP5 imposée à la R&D en juin 2016 :** suite au non-respect des délais de prévenance comme le demande le code du travail, notre courrier à l'inspection du travail, suivi de sa visite sur site, a finalement permis d'arranger la situation pour ces personnels.

• **Les salarié-e-s des entreprises sous-traitantes (Nettoyage, Sécurité...), ou intérimaires** doivent aussi avoir de bonnes conditions de travail. Enquête CHSCT, Droit d'alerte DP..., le syndicat CGT est intervenu et continuera à intervenir régulièrement à leurs côtés.



## **DROITS DES SALARIE-E-S**



• **Luttes contre la loi Travail et les Ordonnances Macron :** Notre syndicat vous a informés très régulièrement sur les décryptages de la loi El Khomri et des ordonnances Macron, qui ont pour objectif la casse du code du travail et des instances représentatives du personnel. Pour nous, ces lois sont des attaques majeures contre les droits des salarié-e-s, et nous avons été bien seuls à informer, lutter. Nous nous battons toujours pour que ces dispositions, offertes au patronat, ne dégradent pas nos conquises sociales collectives et nos conditions de travail au profit des intérêts privés du patronat et des actionnaires (= intérêts privés du capital !).

A ST, nous attirons votre attention sur le nouveau staffing des ressources humaines. Les premières discussions et renégociations d'accords d'entreprise nous font penser que de gros changements sur le temps de travail, la rémunération, en privilégiant la part variable et limitant la partie fixe du salaire, sont « En Marche ! ».

• **Implication dans le réseau syndical international de ST, ST Tunes :** Nous participons aux échanges et travaux avec les syndicats italien, maltais, marocain, malaisien, pour créer un réseau syndical mondial ST pour créer une solidarité entre tou-te-s, que les droits de nos collègues de Bouskoura au Maroc, de Muar en Malaisie, de Singapour... progressent, pour lutter contre le dumping social, environnemental et fiscal.

## ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES

**L'orientation de la gestion des œuvres sociales et culturelles est proposée habituellement par les élu-e-s dont le syndicat sort majoritaire des élections.** Pour rappel, lors des dernières élections, la CFDT arriva en tête à CR2 et la CGT à CR1. A CR2, naturellement c'est la CFDT qui géra le CE mais à CR1, grâce à une alliance CFDT / CFE-CGC et le vote partisan et décisif de la direction, la CGT fut privée de la gestion du CE et ce sont des élus de la CFDT qui furent désignés secrétaire et trésorier.

**Le syndicat CGT a une position affirmée sur la gestion des œuvres sociales et culturelles qui veut privilégier les activités collectives et favoriser l'accès pour tou-te-s à la culture, au sport et aux loisirs.** A CR2, au vu de nos résultats électoraux, la CGT n'a jamais eu de poids dans les choix de gestion. A CR1, le syndicat CGT a toujours été très actif. Il avait été à l'initiative de la création d'un certain nombre de commissions dans lesquelles de nombreux salarié-e-s pouvaient s'investir et décider.

**Nous regrettons certains choix qu'ont pris les CE lors de ce dernier mandat.**

L'initiative « un air de fête » qui avait lieu en juin a été supprimée alors que c'était un succès. Elle a d'abord été remplacée par « un air de Noël » puis cette année par une participation au « Noël sensations » à Walibi de la direction.

Le secrétaire du CE de CR1 a décidé de suspendre les commissions culture, vacances et sport. Suite à cette suppression, le syndicat CGT, forte de son électorat malgré son éviction, s'est battu pour obtenir le retour de la commission culture au CE CR1 avec l'aide active des membres pour un retour de fonctionnement mi-avril 2017 après un arrêt de 6 mois. Les deux autres commissions vacances et sport n'ont jamais été remises en fonction.

Cela a eu pour conséquence de freiner l'abondance des propositions culturelles : conférences, expositions, visites architecturales et la non-participation du CE au festival de cinéma Écran Total.

A force de persévérance, la commission culture a pu maintenir la brochure de saison culturelle malgré les réticences du trésorier. Par la suite, nous avons pu également maintenir une offre culturelle fournie et variée : une nouvelle orientation pour « le Prix des Lecteurs », les sorties culturelles (les Biennales Art Contemporain et danse et l'Opéra de Lyon), les voyages (Montpellier Danse, Paris, Athènes, Malte...), le Festival Ecran Total (remis en place en 2018).

Par ailleurs, le syndicat CGT a proposé et obtenu les augmentations des bons de Noël de 30 à 50 € et l'extension du plafond des subventions.

Le syndicat CGT est aussi intervenu pour bloquer le budget en janvier 2016 car le secrétaire du CE CR1 souhaitait acheter un des appartements de Villard-de-Lans pour un coût avoisinant les 150 000 € !?! Ce projet d'achat était disproportionné pour une résidence vieillissante et nécessitant de gros travaux qui auraient coûté au CE encore plus d'argent. Il aurait satisfait au final peu de personnes sachant que l'effectif CR1 est de ~2000 salariés. Grâce à ce blocage, l'appartement n'a pas été acheté et c'est pourquoi, il nous a permis de faire la proposition de reverser à chacun d'entre vous la somme de 210 € par le biais du PassCE pour tous types de subvention et achats du CE.



## LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Dans la campagne électorale, peut-être qu'une nouvelle fois, **on vous dira que la CGT ne signe jamais d'accords. C'est tout d'abord faux** (voir sur l'intranet, les accords frais de santé, handicap, égalité F/H à quelques reprises...) ! Ensuite, les fois où nous ne signons pas, ce n'est pas par dogmatisme mais parce que, soit ces accords sont vides de contenu (dernier accord égalité F/H) ou enregistrent des reculs (accord temps du travail eq3/eq5 où finalement tout le monde se retrouve perdant) ou parce que la direction dans l'accord fait un chantage entre acquis et recul (l'accord QVT1 par exemple en ce moment en cours de négociation, où la direction fait un chantage entre télétravail et travail le samedi). Notre avis c'est que si les organisations syndicales étaient unies sur quelques revendications cela créerait déjà un petit rapport de forces avant même d'envisager de faire grève. Sur le dernier exemple QVT1, si tous les syndicats d'accordent pour dire ensemble à la direction qu'aucun de nous n'acceptera le chantage et que l'on veut un accord spécifique télétravail, la direction ne pourra que se plier à la demande. Mais si un syndicat ou des syndicats représentants la majorité des suffrages aux élections professionnelles, décident de signer malgré tout, cela anéantit tout rapport de force, toutes possibilités de négociation pour les syndicats non signataires. Et ainsi, la CGT non signataire par exemple passera une nouvelle fois pour le syndicat vilain petit canard...

**La CGT prend démocratiquement avec ses syndiqué-e-s le choix de signer ou pas les accords en pesant à chaque fois le pour et le contre.** En tant que salarié-e-s, faites-vous votre propre idée sur le contenu des accords et jugez par vous-même si la CGT avait tort ou raison de signer ou pas.

Nous sommes bien évidemment disponibles pour échanger sur ce sujet.

## AU QUOTIDIEN

Tout au long du mandat et pas seulement à l'approche des élections professionnelles, les élu-e-s CGT réalisent de nombreux tours d'équipes et informent régulièrement par tracts, par discussions sur des sujets propres à ST, ou sur des sujets liés aux décisions politiques locales ou nationales qui impactent directement les salarié-e-s.

Leur engagement est directement lié aux moyens syndicaux permis par la loi et par les votes des électeurs et électrices. L'activité du site de Crolles, 24h/24h, 7j/7J et mêlant R&D et production, nécessiterait plus de moyens syndicaux pour que les élu-e-s puissent passer plus souvent dans toutes les équipes pour relever les questions, constater des anomalies ou des améliorations... Malheureusement, comme nous l'avons déjà expliqué, les ordonnances Macron vont réduire les moyens syndicaux. Mais rien n'empêche la direction de faire mieux que la loi ! Aussi, nous comptons sur vous pour être cette fois notre relais pour obtenir davantage de moyens syndicaux pour défendre tou-te-s les salarié-e-s.



## BILAN GENERAL

**La CGT est un syndicat de terrain, de contact, d'actions, mais aussi de propositions alternatives et de négociations.** Nous vous avons accompagnés toutes et tous lorsque nous avons constaté des attentes ou mécontentements exprimés, en essayant de les exprimer en actions collectives. Notre constat est que lorsque les salarié-e-s s'emparent des sujets et qu'ils s'engagent, nous avons plus de chances pour les faire avancer. Les actions de la CGT seront d'autant plus en phase avec les salarié-e-s s'ils se syndiqueront à la CGT car notre fonctionnement est démocratique et que tous les avis comptent. A chaque fois que nous voulons agir, dans l'intérêt des salarié-e-s, nous sollicitons les autres syndicats qui n'ont pas forcément le même réflexe. Comme pour les salarié-e-s avec qui nous avons pu échanger, nous recherchons l'unité syndicale. La division syndicale nuit au rapport de force nécessaire face à la direction, face au patronat, face aux décisions politiques favorisant les reculs sociaux. Lorsqu'on s'intéresse au mouvement social et du coup syndical, on comprend facilement pourquoi il existe plusieurs syndicats. Il n'est pas anodin que la direction de ST contacte des salarié-e-s pour s'inscrire sur des listes électorales de syndicats déjà présents à ST Crolles ou pour permettre carrément que de nouveaux syndicats soient présents à Crolles. Nous interpellons les salarié-e-s qui auront à voter et celles et ceux qui seront sur une liste électorale « sponsorisée » par la direction : quels intérêts seront défendus lors du prochain mandat par les un-e-s et les autres ? Les prises de position ou les modes d'action de la CGT ne sont pas forcément partagés par tout le monde, mais ce qui est sûr c'est qu'à ST Crolles, la direction ne va pas aider la CGT à remplir ces listes électorales, car les intérêts que la CGT défendra sont ceux des salarié-e-s et pas ceux de la direction. **La CGT, qui est le premier syndicat ayant existé en France en 1895, continuera de porter l'unité syndicale et plus largement l'unité des salarié-e-s car plus nombreux, nous sommes toujours plus forts !**

CETTE FOIS CI! C'EST DÉCIDÉ  
JE VOTE CGT!



**Le vote CGT  
votre meilleur atout !**