



# Bulletin Janvier 2021

## Edito

**Les élu-e-s et mandaté-e-s de la CGT ST Crolles vous souhaitent une bonne année 2021 en espérant qu'elle soit meilleure qu'en 2020 et qu'elle apporte, en plus de la santé et de la réussite dans votre quotidien, des luttes et des victoires visant les progrès sociaux et environnementaux !**

**La crise sanitaire du covid-19 est aujourd'hui le révélateur des méfaits d'une société dont le seul but est d'enrichir une poignée de privilégié-e-s.**

Gouvernement et Patronat entendent pourtant poursuivre leurs mêmes politiques.

**Restons mobilisé-e-s pour exiger que chez ST le travail de chacun-e soit reconnu-e mais aussi pour que nos gouvernants légifèrent dans l'intérêt général !**



## NAO 2021 - LA CGT DEMANDE UNE OUVERTURE DES NEGOCIATIONS SUR LES SALAIRES, MAINTENANT !

En 2020, ST a décidé de ne pas augmenter les salaires sous prétexte que l'avenir était incertain. Déjà lors de cette décision, cet argument ne tenait pas puisque dans le même temps, Jean-Marc Chéry vantait dans la presse spécialisée, la bonne santé et les bonnes perspectives économiques de ST. Les salarié-e-s n'ont donc pas eu d'augmentation de salaire mais les actionnaires, eux, se sont gavés : 165 M\$ de dividendes ! Ce qui équivaut à pas moins de 300 \$ mensuel par salarié-e ST Monde !

Les résultats préliminaires 2020 de ST communiqués en ce début d'année démontrent d'autant plus que la communication interne de ST n'a été que mensonges : le CA du 4<sup>ème</sup> trimestre est de 3.24 Md\$ et le CA annuel est de 10.22 Md\$, bien au-delà des prévisions...

Dans d'autres entreprises de la microélectronique de l'Isère, les salarié-e-s ont eu des augmentations de salaire en 2020 et ce malgré la situation sanitaire liée au covid-19. **Le 0% chez ST, les salarié-e-s ne sont pas prêt-e-s de l'oublier...**

NAO 2020	ST	SOITEC*	LYNRED*
Augmentation de salaire	0%	2,2%	2,4%
Promotion	Pas de budget communiqué	0,8% avec une augmentation minimum de 5,5% du salaire de base	Pas de budget communiqué
Egalité F/H	Pas de budget communiqué	Pas de budget communiqué	0,8%

\* + Diverses mesures sur les grilles de salaires, primes d'équipes,...

La direction de ST s'est engagée à ouvrir les NAO 2021 au premier trimestre. Nous y sommes !

### Une forte augmentation des salaires est attendue par les salarié-e-s.

La CGT est prête à organiser la grève si les propositions de la direction ne correspondaient pas aux attentes. Mais pour gagner, il faudra être encore plus nombreux à Crolles comme sur les autres sites de ST France.

Car, pas tout le monde était dans la bataille, la grève de novembre sur Crolles n'aura permis qu'une augmentation des primes des équipes postées et OATAM journée, ainsi que l'octroi de la prime challenge en décembre. Mais cette grève a démontré néanmoins que c'est par la **mobilisation collective que nous pouvons obtenir des avancées sociales. C'est l'histoire d'ailleurs de tous nos conquies sociaux.**



**Syndiquez-vous sur [cgt.fr](http://cgt.fr)**



# Actualités ST

## Pas d'accord « Egalité F/H » à ST : un signe du retard de l'entreprise

Les négociations pour renouveler l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont échoué fin 2020. La CGT et la CFDT n'ont pas signé le projet, et il n'y a donc **pas d'accord**. A la place la direction a dû édicter un plan unilatéral (*en intégrant la CFE-CGC dans sa communication*), puisque la loi l'y oblige, soumis au CSEC le 30 décembre. La CGT a rendu un avis défavorable sur ce plan unilatéral. (<http://stmicro.reference-syndicale.fr/files/2021/01/avis-cgt-1.pdf>).

Rappelons que suite à l'inaction de l'entreprise sur le sujet, une dizaine de salariées ont attaqué ST en justice pour discrimination F/H. La procédure juridique est toujours en cours.

## « Tours : discriminé et harcelé du fait de son handicap ? »

Tel est le titre d'un article de « La Nouvelle République » de Tours publié le 28 décembre 2020 (<https://m.lanouvellerepublique.fr/tours%252Ftours-discrimine-et-harcele-du-fait-de-son-handicap>).

L'affaire qui a été traitée dans une audience du Tribunal des Prud'hommes concerne un salarié de ST Tours. Philippe est entré à ST Tours en 1990. Ingénieur informaticien, il a occupé divers postes, dont certains avec du management. Tout s'est bien passé jusqu'en 1996, où il est atteint d'un handicap affectant son audition. Dans un premier temps la hiérarchie réagit correctement, mais ensuite, à partir de 2010/2011 tout bascule. Au lieu de faire le nécessaire pour adapter son poste (notamment par l'achat de matériel adéquat), un nouveau responsable décide qu'il est devenu un problème. S'ensuivent 8 longues années de harcèlement, pressions, non-augmentation, incitations au départ. Après une mise en inaptitude professionnelle, Philippe est finalement licencié en novembre 2018, à 58 ans.

## Négociation Intéressement : Vers plus d'égalité ?

Ce 14 janvier s'est tenue une seconde réunion sur le renouvellement de l'accord triennal d'intéressement. L'accord doit être conclu avant juin 2021.

**Deux points principaux ont été abordés : le budget** consacré à l'intéressement et **son caractère plus ou moins égalitaire**, et c'est sur ce deuxième point que la réunion s'est consacrée prioritairement.

**Concernant le budget**, tous les syndicats le jugent largement insuffisant pour une entreprise de la taille de ST. La DRH France explique que des discussions sont en cours avec le "top management" à ce sujet.

**Sur l'aspect inégalité**, la direction a présenté les mécanismes de calcul et ventilation du budget, et elle a présenté des simulations avec une hypothèse très inégalitaire privilégiant les hauts salaires (**écart de 50%** entre les tranches la + basse et la + haute), et une hypothèse qui améliorerait l'intéressement en dessous de 25 000€ an (avec un plancher) (**écart de 37%** entre les tranches la + basse et la + haute). Curieusement c'est cette proposition qu'elle avait refusée il y a trois ans, ce qui avait entraîné la non-signature de la CGT. Sur notre volonté de vouloir distribuer le budget plus égalitaire entre salarié-e-s, nous avons dû faire face à une réticence notable de la **CFE-CGC plutôt que de la direction**. Or ce n'est pas ce qu'elle communique dans ses publications sur les sites ! Difficile à suivre donc !

Défendant notre position d'égalité, mais étant ouvert aux compromis, nous allons demander à ce qu'on simule non seulement une **hausse du plancher**, mais aussi une **limitation du plafond**, afin de voir si on peut répartir le budget de façon **plus égalitaire pour l'ensemble des tranches de salaires et aider les faibles salaires**. (On fait un peu les robins des bois donc !)

**Pour conclure** : Sur le fond nous estimons que nous avons besoin d'éléments collectifs qui unissent l'ensemble des salarié.e.s et qui combattent cette image malheureusement illustrée par des faits bien réels, d'une répartition des richesses très inégale dans l'entreprise. Donc nous sommes pour un intéressement égal pour tout le monde, ce qui amènerait des actes aux communications du type « *on est tous dans le même bateau, engagement de tous, réussite collective* », mais nous sommes aussi ouverts à négocier des compromis.

# Mobilisation Nationale Interprofessionnelle contre les licenciements, la précarité et pour l'emploi

## Grève et Manifestation

Jeudi 4 février 2021

Grenoble – 10h – Avenue Alsace Lorraine

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire due au Covid-19, aggravant la crise économique, sociale et environnementale que nous vivons depuis plusieurs décennies.

Loin de la prise de conscience de l'échec d'un système économique à bout de souffle, gouvernement et patronat poursuivent la casse des services publics, la désindustrialisation du pays et les licenciements massifs dans tous les secteurs.

Véritable scandale d'Etat, les 100 Md€ du plan de relance, qui ne sont rien d'autre que des aides publiques issues de nos impôts, servent le plus souvent à financer les plans de suppressions d'emplois, le développement de la précarité dont les jeunes sont les premières victimes.

La grande majorité des grandes entreprises a saisi l'opportunité d'une baisse temporaire d'activité liée à la crise sanitaire pour restructurer et accroître le niveau de productivité au moment de la reprise. Ainsi, ce sont plus de 800 000 emplois détruits en 2020 !

Il n'y a pas de fatalité au chômage, à la précarité. Tout est une question de choix, avant tout des choix politiques et gouvernementaux.



## Ce que la CGT propose

Au niveau de ST, la CGT ST Crolles s'inscrit dans l'appel intersyndical à la grève et demande également des embauches pour pallier aux sous-effectifs dans certaines équipes ainsi que la titularisation des CDD et intérimaires. ST reçoit diverses aides publiques et celles-ci doivent contribuer à la création d'emplois pérennes et non pas à dégrader les conditions de travail ni à développer la précarité. **Situation de l'effectif posté en décembre 2020 :**

### Crolles 1

		REASON					TOTAL
		CDI	CDD	ALTERNANCE	INTERIM	VACANCES	
CR8041	Shift 1	150	1	1	44	0	196
CR8042	Shift 2	146	2	1	45	0	194
CR8043	Shift 3	136	0	0	45	0	181
CR8044	Shift 4	145	5	0	42	0	192
CR8045	Shift 5	144	3	0	38	0	185
<b>TOTAL</b>		<b>721</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>214</b>	<b>0</b>	<b>948</b>

### Crolles 2

		REASON					TOTAL
		CDI	CDD	ALTERNANCE	INTERIM	VACANCES	
CD8041	Shift 1	155	19	5	21	0	200
CD8042	Shift 2	175	8	1	17	0	201
CD8043	Shift 3	156	23	0	19	0	198
CD8044	Shift 4	166	11	2	11	0	199
CD8045	Shift 5	167	9	0	21	0	197
<b>TOTAL</b>		<b>819</b>	<b>73</b>	<b>8</b>	<b>95</b>	<b>0</b>	<b>995</b>

# Agir ensemble pour une Convention Collective Nationale



L'UIMM (patronat de la métallurgie) et les organisations syndicales représentatives ont entamé il y a 4 ans la négociation d'une convention collective nationale. Les salarié-e-s de ST sont directement concerné-e-s puisqu'aujourd'hui, les mensuels (OATAM) dépendent de la convention collective de la métallurgie parisienne alors que les ingénieurs et cadres (I&C) dépendent de la convention collective de la métallurgie ingénieurs et cadres, mais elles seraient toutes deux alors remplacées par la convention collective nationale. L'enjeu de la négociation pour la CGT c'est que les salarié-e-s ne perdent pas de droits, mais aussi que nous obtenions de nouvelles avancées sociales.

Dans les textes mis en réserve, il est prévu :

## MODIFICATION DES GRILLES DE CLASSIFICATIONS

- Plus d'évolution automatique des coefficients et donc de carrière ;
- La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise du salarié mais du poste occupé.

## CASSE INDIRECTE DES 35 HEURES

De 220 heures supplémentaires par an et par salarié-e, il est prévu de passer à 300 heures + 150 heures = 450 heures. Sans remettre en cause officiellement les 35h, cela reviendrait à travailler six jours par semaine sur l'année.

## INGENIEURS & CADRES

La disparition du statut cadre et potentiellement des droits associés. Le forfait jour passerait de 218 à 235 jours.

## RÉMUNÉRATIONS EN COURS DE NÉGOCIATIONS

L'UIMM en rêve depuis des décennies et propose donc de supprimer les différentes primes liées à l'ancienneté et aux conditions de travail en équipes. Ce qu'ils ont déjà fait pour les salarié-e-s du secteur de l'automobile...

## LA PRECARISATION DE L'EMPLOI, validée par deux accords signés par la CFDT, CFE-CGC et FO (juin 2018) :

Conséquence des ordonnances travail de MACRON...

- Mise en œuvre du contrat de chantier dans la métallurgie ;
- Délai de carence pour les CDD et l'intérim plus défavorable que le code du travail.

\* texte mis en réserve : résultat de la négo sur un thème, validé par une majorité de syndicats ; mis de côté jusqu'à avoir abordé tous les thèmes.

L'UIMM veut profiter de la crise sanitaire et du climat anxiogène que vivent les salarié-e-s et voudrait solder rapidement quatre années de négociations avec un passage en force, pour mettre à signature au 1<sup>er</sup> trimestre 2021, la globalité des textes mis en réserve\*. Par conséquent, **l'UIMM veut tout simplement rayer un siècle de construction de droits et conquis sociaux.** Il s'agit, du temps de travail, des classifications, des rémunérations, des conditions et de la santé au travail, de la formation professionnelle, de l'évolution de carrière etc. tout ce qui fait les conditions de vie au travail. Voilà les enjeux et voici pourquoi l'UIMM n'hésite pas à qualifier cette négociation de « rupture sociétale » autrement dit « avoir un dispositif conventionnel adapté et non contraignant pour la sacro-sainte compétitivité des entreprises, afin de verser toujours plus de profits aux actionnaires ».

Plus d'infos sur les enjeux de la négociation : <https://ftm-cgt.fr/droits-infos-pratiques/convention-collective-nationale>

## Plus d'Actualités

Site internet CGT ST France : [stmicro.reference-syndicale.fr](http://stmicro.reference-syndicale.fr)

Site internet CGT ST Crolles : [cgtstcrolles.fr](http://cgtstcrolles.fr)

Facebook CGT ST Crolles : [Cgt-Stmicro-Crolles](https://www.facebook.com/Cgt-Stmicro-Crolles)