Ingénieurs Opérateurs Techniciens Cadres

la cgt UGICT STMicroelectronics France

17 NOVEMBRE 2026

Partout la grève, dans le public et dans le privé, pour transformer l'essai et gagner de vraies avancées !

La mobilisation, ça fonctionne !

Grâce à la mobilisation, plus personne ne remet en cause que les salaires ne sont pas suffisants pour vivre, et le Smic en premier lieu.
Grâce à la mobilisation, avec 1,6 million de manifestant·es le 5 novembre, alors que le gouvernement ne souhaitait rien lâcher il est contraint à réagir.
Grâce à la grève, des négociations sur les salaires ont été ouvertes dans de nombreuses entreprises ! **Nous devons obtenir des NAO anticipées à ST !**
Se mobiliser et faire grève est donc utile ! Mais les annonces faites par le gouvernement sont loin de répondre à l'urgence sociale.

Lecornu a annoncé pour le SMIC 8,89€ de + par mois : le compte n'y est pas ! + 1,6 %, qui relève le Smic net à 1501,60€ mensuels au 1er Décembre, c'est en fait 0,6% de "*coup de pouce*" au-delà de la revalorisation automatique de ~1% qui serait de toute manière intervenue au 1er janvier.

Comme seule autre réponse pour le reste des salaires ? Des dispositifs d'exonérations fiscales et de cotisations sociales : ce qui conduit à moins d'argent pour nos services publics et notre Sécurité Sociale, ce que l'État va devoir compenser mais que nous allons donc payer par la TVA ou autres ponctions de l'autre côté !

Les moyens existent

Le gouvernement ne peut pas continuer à compter en milliards d'aides publiques pour les entreprises et en centimes pour celles et ceux qui travaillent ! Il est temps que le grand patronat et les ultra-riches passent à la caisse !

Tout augmente, carburant, alimentation, logement… Pour ne plus avoir à choisir entre chauffer et se nourrir il faut continuer à se mobiliser pour contraindre le gouvernement et le patronat à de vraies annonces qui changent la vie des gens, pas des miettes qu'ils font passer pour des compromis.

Le gouvernement est sous pression, il commence à lâcher

Le Gouvernement a été contraint d'imposer l'ouverture de négociations sur les salaires dans toutes les branches professionnelles, et d'ouvrir des concertations dans la fonction publique.

On ne gagne jamais par des négociations à froid ! C'est par la grève que nous obtiendrons les augmentations de salaires et des budgets pour nos services publics.

Amplifions la pression pour **augmenter nos salaires** et redonner aux services publics des moyens de fonctionner.
Nous voulons que lorsque les prix augmentent nos salaires augmentent au moins d'autant, que les inégalités entre les femmes et les hommes soient supprimées, que les métiers féminisés soient revalorisés !

Notre mobilisation fait toute la différence

Public, privé, jeunes et retraité·es : faisons ensemble du 17 novembre une nouvelle démonstration de force pour gagner des avancées réelles.

On n'a jamais été aussi proches de gagner de réelles avancées depuis très longtemps.

La jeunesse se mobilise aussi pour que, pour tout le monde, demain soit meilleur qu'aujourd'hui.

De nombreux salarié·es nous rejoignent actuellement. Le syndicat c'est la force du collectif, n'hésitez pas à adhérer à la CGT !

Rapprocher vous des élu·es CGT pour savoir comment participer à poursuivre ou rejoindre la mobilisation.



Manifestations : Grenoble 10h Gare et Chambéry 14h place du palais de Justice

LES RAISONS DE LA COLERE CHEZ STMICROELECTRONICS (Liste malheureusement non exhaustive…)

1-Salaires

Depuis avril 2026, la CGT demande régulièrement par courrier une augmentation générale à Mme Le Grèves pour tou·tes les salarié·es ST France. Nous sommes en effet dans un contexte inflationniste qui perdure, impactant fortement notre « reste à vivre ». En incluant l'augmentation prévue au 1er décembre, le SMIC aura augmenté de 5,3 % en 2026, soit 75 euros net sur l'année. Qu'en est-il de notre augmentation de salaire pour l'année 2026 ? Pour rappel, le budget ST pour la politique salariale 2026 est de 2,5%, dont 2,1% pour l'augmentation des salaires des non-cadres et 2% pour les cadres. Le compte n'y est pas !

2-Projet OCEAN

La direction a engagé en 2025 un vaste plan d'économies visant à arrêter les usines Crolles 200 mm et Tours 6 pouces, et à supprimer 1 000 emplois en France d'ici 2027 sur la base du volontariat, après un recul de ses résultats. Alors que la direction avait annoncé 1 remplacement sur 3 départs (ramené aujourd'hui à 1 sur 2), dans certains services c'est plutôt 0 sur 3. Or, le marché des semiconducteurs étant historiquement cyclique, les commandes sont reparties à la hausse depuis début 2026. Les équipes quel que soit le site souffrent de sous-effectif. Les directions locales prennent des mesures pour que l'on travaille plus, augmentant l'intensification du travail. Et puis, comble du comble : alors que les salarié·es des usines de Crolles 200 et de Tours étaient poussés à partir, elles et ils ont vu leur métier classé récemment « stable » à la place de « en transition », pour les bloquer dans leurs usines vouées à fermer, car il faut produire ! Mais le problème, c'est que la direction ne leur garantit pas de poste à l'issue de cette manœuvre dégueulasse permise par l'accord GEPP, que seule la CGT n'a pas signé.

3-Mutuelle

Pour le 1er janvier 2027, a été votée par la CFE-CGC, l'UNSA et la direction, une augmentation de 7% du taux de cotisation mutuelle. Le compte prévisionnel de résultats présenté en septembre à la dernière commission de suivi de l'accord d'entreprise frais de santé indique un déficit, dû au transfert de prise en charge de la Sécurité Sociale vers les mutuelles. La CGT a voté contre les propositions d'augmentation du taux de 7% ou de 14%, non parce que nous sommes contre toutes augmentations qui peuvent s'avérer nécessaire pour préserver notre régime de complémentaire santé, mais parce que ce vote a été organisé dans la précipitation (une semaine pour voter pour un application trois mois plus tard), et sans discuter au préalable des évolutions de la prise en charge mutuelle. Dans les faits, l'augmentation du taux n'empêche pas de puiser dans les réserves et devrait être accompagnée d'une modification des garanties, mais lesquelles ? Notre position : la CGT est défavorable à toutes baisses de garanties et reste attachée à notre régime familial de complémentaire santé, ce qui veut dire que nous sommes contre une mutuelle à options (« plus tu as d'argent, mieux tu peux te soigner », contraire au fondement historique de la Sécurité Sociale : « Chacun cotise selon ses moyens, chacun reçoit selon ses besoins »). Par ailleurs, concernant le désengagement année après année de la Sécurité Sociale, voté par les parlementaires (PLFSS) ou bien souvent ordonné par décret par le gouvernement, il faut bien se rendre compte que le but est d'abord idéologique afin que les dépenses de santé soient gérées par le secteur privé, et que dans tous les cas, ce sont les salarié·es qui payent ce désengagement par l'augmentation du prix de leur mutuelle. Les mobilisations actuelles portent aussi sur la défense de la Sécurité Sociale, la meilleure couverture sociale pour tous et toutes et dont les frais de gestion sont bien inférieurs aux complémentaires santé (2,7% versus 18,8%).

4-Intelligence Artificielle

ST a décidé depuis peu d'adresser le marché de l'Intelligence Artificielle, marché porteur dans les semiconducteurs, et depuis un peu plus longtemps, ST envisage l'utilisation de l'IA dans notre travail afin d'être plus efficace selon la direction… L'IA bouscule notre société, notre travail et soulève des questions (sur le sens du travail, la santé, l'emploi, l'environnement, sur le stockage des données, sur l'éthique…). La loi prévoit que pour toute introduction de nouvelle technologie le CSE soit informé de tous les aspects du projet et rende un avis avec l'aide possible d'un expert habilité. Or, en mars 2026, la direction a proposé un accord de méthode, signé par CFDT, CFE-CGC et UNSA, renvoyant à des simulacres de discussion sur l'IA dans des commissions. Pour preuve : à la commission nationale emploi et compétences du 21 septembre consacrée à l'IA, la CGT avait envoyé un certain nombre de questions mais nous avons reçu ZERO réponse ! Par ailleurs, depuis septembre 2026, est déployé chez ST "Skills Discovery" : utilisation de l'intelligence artificielle (avec Eightfold AI) pour gérer le personnel (requalification, mobilité…). Là-aussi, nous n'avons eu aucune information préalable en CSE. ST tente de rassurer les salarié·es, mais des collègues restent inquiets à juste titre. Nous savons que les outils IA ont des biais. Voulons-nous réellement qu'un algorithme gère notre carrière ? Quels recours avons-nous sur la transparence du traitement de nos données ? Et encore bien d'autres questions…

CGT.ST France 12 Novembre 2026