

## **CR CCE ordinaire**

### **AVIS CGT**

#### **9. Information-consultation sur le projet d'avenant n°2 à l'accord d'entreprise relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise 2012-2014 STMicroelectronics « Bases 2014 »**

La CGT conteste les critères financiers (Marge Brute et résultat net) que les salariés ne peuvent réellement maîtriser et qui pénalisent fortement chaque année l'intéressement. De plus, les objectifs fixés pour cet indicateur sont totalement irréalisables en l'état. Il ne suffit pas de rendre les objectifs encore plus agressifs pour qu'ils soient atteints sans en parallèle mettre les moyens pour les atteindre. Les informations données dans les différentes instances ne nous permettent pas de voir comment STM va pouvoir mettre en place les actions pour les atteindre. La CGT préconise donc de retirer tous les critères financiers.

La CGT trouve également anormal que les salariés qui ne placent pas l'intéressement n'aient rien en compensation des 25% d'abondement donnés à ceux qui placent. Vue la situation économique en France et les faibles évolutions de salaires des dernières années, une grande partie des salariés de ST n'ont plus la liberté de placer cet intéressement et demandent un versement immédiat.

La CGT demande que cet intéressement, fruit d'un travail collectif soit plus égalitaire.

**En l'état, La CGT n'adhérera pas à cet avenant.**

#### **12. Information-consultation sur la politique de Recherche & Développement**

Les vrais besoins sociétaux semblent éloignés de ceux des industriels, nous n'avons pas perçu d'éléments sur ce point dans votre présentation.

Les moyens mis pour la R&D à ST ne font que diminuer, il convient d'investir plus en R&D, surtout pour apporter plus d'innovation à ST. Nous avons souligné à plusieurs reprises les faiblesses de ST au niveau de la culture de l'innovation.

ST est plus soucieux à faire du lobbying auprès de l'EU et des Etats pour avoir des subventions que de développer l'innovation à ST.

**Avis défavorable.**

#### **13. Information consultation sur le suivi des forfaits jours (13 juin)**

Vus les chiffres présentés aujourd'hui, l'utilisation de TEMPO ne répond pas à son objectif. Les taux d'utilisation sont extrêmement bas. Comme pour de nombreux sujets, la direction se repose sur la déclaration éventuelle des salariés et sur leur gestion individuelle de leur charge de travail. Aux salariés de se prendre en charge en cas de situations anormales et de prendre les initiatives auprès de leur manager pour régler la situation. Nous ne partageons pas l'optimisme de la direction quant à la qualité du dialogue existant entre les managers et les salariés.

La présentation faite aujourd'hui ne montre en aucun cas des statistiques fiables sur la façon dont les salariés gèrent leur temps et leur charge de travail.

**Avis défavorable**

## **15. Information-consultation sur l'examen annuel du bilan social 2013**

La présentation du Bilan Social faite ce jour montre que :

- . les effectifs sont en baisse,
- . la population vieillit malgré le Contrat de Génération,
- . les embauches sont en baisse,
- . les titularisations sont en baisse,
- . l'écart entre les 10 plus grosses rémunérations et la moyenne des rémunérations reste énorme (> 60x)

Le bilan est donc pauvre, on constate globalement toujours les mêmes symptômes que les années précédentes.

ST fait partie du top mondial des entreprises de microélectronique, elle devrait donc avoir une stratégie dynamique et moteur.

Ce bilan social ne reflète pas ce que devrait être une entreprise hi-tech comme ST.

Compte tenu de ces éléments, notre avis ne peut pas être enthousiaste, nous donnons donc un **avis défavorable**.

## **16. Information-consultation sur l'évolution de l'emploi 2013 et les perspectives d'emploi 2014**

Comme signalé dans le Bilan Social, les effectifs sont en baisse constante, et rien n'indique un changement de perspective.

**Avis défavorable**

## **19. Information-consultation sur le bilan des dossiers de mobilité externe, mobilité interne et formations reconversions dans le cadre de l'accord d'entreprise des emplois et des compétences et pour la sécurisation des parcours professionnels 14 novembre 2011 GPEC 2013 de STMicroelectronics**

Nous rappelons que nous ne sommes pas signataire de cet accord. Les remarques que nous pouvons faire sont les suivantes :

Le PMR et le plan passerelle Senior montrent leur limite et ne répondent pas aux attentes, vu le nombre de personnes impliquées

Il existe un décalage important entre la volonté de mobilité relevée lors de E-pa et la réalité des mobilités : s'il y a une volonté de la part de la direction les moyens ne sont pas à la hauteur

Sur le site de GNB, lors du transfert des salariés de STE vers STM une promesse de mobilité interne facilitée en Q4 a été faite. Or les salariés de GNB n'ont pas pu en bénéficier.

**Avis défavorable**

## **20. Information-consultation Projet d'accord RPS STMicroelectronics**

Très clairement la direction est restée dans sa logique d'individualisation des sources et des conséquences des RPS.

De petites avancées sont constatées, mais de gros manques persistent :

- insuffisant sur la formation,
- rien sur le droit à la déconnexion,
- les salariés sont très peu pris en compte,
- en cas de détection individuelle, il n'y a rien sur l'analyse de la situation de travail permettant d'attaquer le mal à la racine,
- la direction ne s'attaque pas à l'organisation du travail,
- le texte est principalement axé sur la prévention secondaire et tertiaire mais très peu sur le primaire.

En conclusion le texte de la direction ne peut pas être signé par la CGT.

**Avis défavorable.**

## 21. Information-consultation Projet d'accord Egalite F/H STMicroelectronics

La négociation de cet accord a été difficile

- D'abord renégociation de l'accord de 2011
- Puis dénonciation de l'accord de 2011, avec remise en cause d'une partie des acquis des accords antérieurs.

L'énergie de la négociation s'est concentrée essentiellement sur la reprise des acquis des accords précédents et les améliorations par rapport à l'accord précédent sont essentiellement une adaptation de l'accord à la législation. Les revendications que nous portions n'ont pas été prises en compte :

- Sur la rémunération :
  - Rétroactivité des rattrapages de Salaires pour les OATAM repérées en 2012 par la méthode Panel de Comparants
  - Réparation du préjudice pour toutes les femmes rattrapées (droits à la retraite)
  - Modification voire refonte totale du panel de comparants
- Sur le déroulement de carrière
  - Une étude statistique complète et externe de l'évolution de carrières à STM
  - Diversifications des profils des personnes embauchées pour augmenter la possibilité d'avoir des candidatures féminines
  - Promotions préférentielles de femmes pour rattraper les retards de carrières
  - Mixité renforcé dans les filières fortement déséquilibrées
- Sur l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle :
  - Congés parentaux à temps plein : amélioration de la prise en charge (salaires, mutuelle...)
  - Temps partiels : mise en place d'un outil de suivi des demandes de temps partiels et motivation des refus
  - Augmentation du nombre de jours enfants malades (3 jours par enfant et pour les enfants de moins de 15 ans et non de 12 ans).

La volonté de la direction de traiter ce sujet uniquement comme un problème culturel extérieur à STM, l'arrêt pendant deux années des groupes de travail, l'absence de budget spécifique lors des NAO montre le peu d'intérêt de STM pour faire un état des lieux précis de la situation et remédier aux situations de discrimination.

La fin brutale de la négociation lors de la dernière réunion devait se prolonger par une négociation « par mail ». Or l'accord présenté aujourd'hui a été envoyé dans la convocation du CCE avant tout retour aux syndicats pour validation.

Ce nouvel accord n'est que l'application de la loi renforçant le caractère obligatoire du plan d'action dans le rapport de situation comparée.

**Avis défavorable.**

## 22. Information-consultation sur la situation comparée Femmes/Hommes 2013 STMicroelectronics

### Avis commun des élus CFDT et CGT du CCE

Les élus CFDT et CGT alertent sur le contenu incomplet du rapport de situation comparée femme homme (RSCFH). L'article L2323-57 précise « l'obligation d'établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Le RSCFH n'en contient aucun.

Les élus CFDT et CGT soulignent que dans les RSCFH, selon les indicateurs, le périmètre considéré n'est pas le même. Le périmètre considéré devrait être le même sur l'ensemble du RSCFH afin d'en faciliter l'analyse.

A titre d'exemple, il y a :

- 1278 femmes cadres dans l'indicateur « répartition de l'effectif au 31/12 », page 3
- 1219 femmes cadres dans l'indicateur « statistique des salaires au 31/12 », page 21

Selon les informations fournies par la direction, les statistiques des salaires excluent un certain nombre de populations dont les ALD (Absence Longue Durée). Or, cette catégorie regroupe aussi les personnes en congé maternité ou adoption et les personnes en congé parental. Exclure cette population du rapport de situation comparée n'est pas acceptable car elle est très majoritairement constituée de femmes. Il est ainsi impossible de vérifier s'il existe des écarts liés aux congés familiaux.

#### - FOCUS SUR LE THEME DE L'EMPLOI

Si l'on se réfère aux objectifs de recrutements de CDI et CDD mentionnés dans l'accord, nous constatons qu'ils ne sont pas totalement atteints.

Les données sont regroupées dans le tableau ci-dessous :

Catégorie de personnel recruté	Objectif de recrutement féminin	CDI (recrutement féminin sur recrutement total)	CDD (recrutement féminin sur recrutement total)
Ingénieurs et cadres	30%	12.3% (7 sur 57)	27.3% (21 sur 77)
	Débutants (JG<=11) 35%	38% (6 sur 16)	22% (14 sur 65)
	Expérimentés (JG > 11) 30%	8% (4 sur 49)	58% (7 sur 12)
Techniciens	30%	7% (1 sur 14)	13.1% (17 sur 130)
Opérateurs	50%	57.1% (24 sur 42)	40% (72 sur 180)

De gros progrès sont à faire au niveau du processus de recrutement et de sa transparence. Notamment, les élus CFDT et CGT estiment qu'il y a nécessité d'élargir le périmètre de recrutement des femmes à d'autres formations scientifiques ou non.

La société est loin des objectifs de mixité de l'accord.

#### - FOCUS SUR LE THEME DE L'EQUITE PROFESSIONNELLE

##### - Evolution professionnelle

Un autre volet de l'égalité professionnelle est l'évolution de carrière. La direction se contente de faire le constat qu'une paroi de verre existe tout en niant l'existence d'un plafond de verre. La faible représentativité des femmes, par rapport aux hommes, dans les fonctions supérieures, témoigne d'une iniquité d'évolution de carrière en défaveur des femmes.

Malgré l'engagement pris par la direction, il est à regretter qu'aucune réunion du groupe de travail n'ait eu lieu depuis septembre 2012. Comme justification, la direction avance des raisons de priorité d'agenda sur d'autres sujets. Ceci montre malheureusement très bien de la place qui est donnée à l'égalité professionnelle dans notre société. Aucun objectif de progression, aucun moyen ne sont déployés pour établir l'égalité F/H.

Concernant l'indicateur obligatoire de "la durée moyenne entre deux promotions", les élus CFDT et CGT renouvellent leur demande d'avoir des données chiffrées dans le RSCFH et que ces données soient communiquées par CSP. Par exemple, la direction ne fournit des données que pour le groupe OATAM sans distinction opérateurs et techniciens, ce qui encore une fois ne facilite pas l'analyse du RSCFH.

Les écarts existent et sont constatés. Aucun plan d'action n'est mis en place à ce jour. Les élus CFDT et CGT constate à nouveau que l'article 2323-57 n'est pas respecté : aucun « critère clair, précis et opérationnel détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir ». Il ne figure pas non plus « la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût »

– FOCUS SUR LA REMUNERATION

Les données chiffrées du RSCFH, relatives au salaire de base montrent, que les agents et opérateurs ainsi que les techniciens ont des rémunérations quasi équivalentes. C'est au niveau de l'ancienneté que l'écart se remarque :

- Agents et Opérateurs F 14 ans 1 mois, H 10 ans 10 mois
- Techniciens F 17 ans 8 mois, H 14 ans 10 mois

Pour les ingénieurs et cadres, à ancienneté équivalente, une différence de 537€ sur le salaire de base moyen existe en défaveur des femmes.

L'évolution des écarts montre que les femmes sont toujours moins rémunérées que les hommes. Pour les I&C, l'écart s'est réduit de 2.15% en 7 ans. C'est bien peu. A ce rythme-là, on peut espérer un écart à 0 en 2053. Les élus CFDT et CGT revendique un plan d'action efficace car cette perspective est inacceptable.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OATAM	-3.37%	-2.8%	-3.16%	-2.86%	-2.24%	-1.91%	-1.82%
I&C	-14.26%	-13.41%	-12.38%	-14.08%	-12.63%	-11.89%	-12.11%

Par ailleurs, il n'y a aucune femme dans les dix plus hautes rémunérations de la société.

– FOCUS SUR L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

De nombreux témoignages indiquent que régulièrement des demandes de temps partiel pour raison familiale des employés postés sont refusées et localement, les commissions égalité F/H sont régulièrement intervenues sur le sujet.

Comme chaque année depuis 2006, les élus CFDT et CGT demandent que les demandes de temps partiel soient facilitées par la mise en place d'un outil informatique adapté et que l'ensemble des acceptations et des refus soient comptabilisés et motivés. La direction n'a répondu que partiellement à cette demande en proposant d'utiliser le mail.

POUR CONCLURE :

L'absence de plan d'action et les données publiées dans le RSCFH montrent que l'égalité professionnelle n'est pas une priorité pour notre société.

Pour l'avenir, il n'y a pas de moyen, pas de visibilité, seulement des constats. Ces constats sont les mêmes d'une année sur l'autre sans aucun progrès notable.

L'employeur ne répond pas à ses obligations légales.

**Les élus CFDT et CGT donne un avis défavorable.**