

Qui sommes-nous ?

Nous nous distinguons des autres syndicats par

- notre **APOLITISME** déclaré et réel
- notre statut catégoriel

Nos adhérents : 63% IC (Ingénieurs et Cadres), 26% ATAM (Administratifs, Techniciens, Agents de Maîtrise), 11% OPERATEUR.

Nos méthodes

Nos actions sont basées sur un **dialogue responsable**, toujours dans le but de trouver la meilleure solution pour les salariés, tout en prenant en compte les contraintes de l'entreprise.

Cette démarche nous permet d'entretenir un **climat constructif** entre salarié, syndicat et direction, ce qui nous permet d'accompagner et d'aider les salariés en difficulté dans leur poste. La CFE-CGC est force de proposition. Notre engagement est d'aider les ATAM et IC en apportant un soutien et des solutions dans leur vie professionnelle.

En outre, la CFE-CGC démontre son souci des IC et la prise en compte de leur problématique, quand les autres organisations syndicales les considèrent comme des privilégiés.

Notre valeur est l'équité pour tous!

Avec vous, une FORCE responsable gestionnaire de votre CE

Notre bilan, nos réalisations

Promesses tenues

Parmi les éléments marquants de ces deux dernières années, la CFE-CGC a mis en place la gratuité des *tèques*, ce qui a permis de doubler leur fréquentation. Cette mesure, associée au chèque de caution unique, en facilite l'accès à tous!

Succès exceptionnels, réponses exceptionnelles

Nous sommes très heureux du succès des voyages court- et long-courrier qui a été sans précédent. Pour répondre positivement à cette affluence record, votre CE a tout mis en œuvre pour vous satisfaire et ceci sans mettre en péril le budget global. Au final, notons la réussite des week-end Disney (4 week-ends organisés pour 600 personnes), un séjour en Grèce, le plébiscite pour les voyages à New York (160 personnes) et à l'île Maurice (292 personnes).

Une offre diversifiée

Les élus CFE-CGC ont toujours à cœur de proposer des activités collectives ST (sections sportives, voyages) autant que des aides pour des activités individuelles (participation enfants, chèques vacances, chèques Cesu, billetterie, cadeaux de Noël). L'équilibre des précédentes

mandatures est maintenu avec environ 60% du budget pour favoriser les activités entre les salariés du site comme les JOURNEES FAMILLES (MARINELAND en 2010), ouvertes à tous les salariés ST.

A votre écoute

Votre CE est à votre écoute, vit et se développe en fonction de vos demandes. Ainsi, nous avons pu mettre en place les sections nautisme et des cours de badminton en 2010. Nous avons étendu des horaires d'ouvertures du Gymnase afin de répondre aux demandes des équipes postées.

Un budget raisonné

Notre gestion raisonnée a permis à votre CE de passer la crise avec un minimum d'impact (seule la suppression de la journée famille est à déplorer en 2009) et de maintenir toutes les activités. Notre gestion permet d'avoir en fin de mandat le volant de trésorerie nécessaire pour continuer les paiements en plusieurs fois, sans frais pour le CE ou les salariés.

Le plus

Dans notre souci d'être toujours à la pointe du service pour vous, nous avons mis en place l'inscription sur notre site internet pour les colis et les jouets de Noël.

La CFE-CGC, six lettres pour votre CE, MEFIEZ-VOUS DES IMITATEURS!

L'essentiel, c'est VOUS! ST ROUSSET

Avec vous, une FORCE responsable entreprenante pour votre CE

Notre projet, nos engagements

Mesure phare

Nous allons désendetter le CE en 2011, sans impact sur le budget global, ce qui nous permettra ainsi de faire profiter du montant des mensualités, toutes les sections et votre CE en général.

Coup de pouce

Afin de toujours être au plus près des salariés et de leurs réalités, nous procéderons à la réévaluation des tranches pour le quotient familial.

Toujours plus de services

Après la mise en place en 2010 sur notre site Internet de la commande des colis et jouets, nous souhaitons atteindre 100% d'utilisation de ce service dès Noël 2011.

Nous continuerons par une nouvelle étape qui vous permettra d'établir vos contrats chèques vacances sur internet. Cela nous permettra d'ouvrir les inscriptions sur de plus longues périodes avec le même mode d'inscription pour toutes les équipes. L'étape suivante sera les contrats pour les chèques Cesu.

Ces évolutions permettront de dégager du temps aux salariés du CE et aux bénévoles au profit de nouvelles offres ou services.

Un dynamisme soutenu

Grace au dynamisme des bénévoles dans les sections, toute l'équipe des candidats CFE-CGC souhaite maintenir la diversité des sections existantes, tout en la développant lorsque cela répond à un besoin exprimé.

Budget prévisionnel

Avec notre expérience, nous avons déjà projeté un budget du CE qui reste équilibré et non déficitaire. Celui-ci intègre nos promesses, vos demandes et un fonctionnement dans la continuité. Tout ceci sans effet de manche ou d'annonces démagogiques et irréalisables.

Implication

En tant qu'élus CFE-CGC, notre implication à votre service sera sans faille, mais nous avons besoin aussi de la grande implication des bénévoles dans toutes les sections. À ce titre, les élus CFE-CGC les remercient et souhaitent les retrouver aussi nombreux à leur côté en 2011!

Le +

Aujourd'hui, la demande d'une salle multi-activités est de plus en plus présente lors de nos échanges avec vous. En fonction de notre budget révisé et de certaines levées de contraintes, nous réétudierons les plans d'une telle réalisation à votre service.

La CFE-CGC, l'expérience d'une équipe gestionnaire, enrichie de nouvelles compétences.

Avec vous, une FORCE responsable au quotidien

Accompagnement

Nos compétences

Dans un contexte fort de **déshumanisation** de notre entreprise, nous, élus DP, CHSCT sommes à vos côtés chaque jour pour vous **écouter**, **partager** nos connaissances (juridiques, économiques), vous **guider** dans vos choix, vous **soutenir** dans vos démarches (salaire, réorientation et reconversion, formation) ou dans une situation difficile (stress, conflits..).

Nous connaissons trop bien, pour les vivre nous-mêmes, toutes les difficultés, frustrations et régressions qui font aujourd'hui le quotidien des salariés de ST.

Responsables!

Nous faisons des réponses concrètes et réfléchies aux questions des salariés.



L'essentiel, c'est VOUS !

ST ROUSSET

Stress

La CFE-CGC a été le premier syndicat, il y a bien des années déjà, à tirer la sonnette d'alarme sur la problématique du stress dans l'entreprise. Elle a d'ailleurs créé son **baromètre stress**, publié chaque année. Il a fallu attendre France Telecom, pour qu'enfin on en parle! Mais que d'années perdues! Le mal-être et la souffrance au travail, la démotivation, se sont installées, et s'amplifient, petit à petit.

Devons nous attendre le point de rupture ?**Nous n'avons pas signé l'accord stress**

(rebaptisé risques psycho-sociaux), considérant que c'était de belles paroles, sans réels moyens. Assez des bonnes intentions ! Nous agissons, en local, en soutenant les salariés qui nous contactent (toujours plus, hélas), avec beaucoup d'énergie, et en nous engageant sur la durée.

**Respect de la loi et des accords d'entreprise****Les congés**

Depuis plusieurs années, ST avait pris l'habitude de flirter avec la ligne jaune en imposant la prise des congés en fonction des résultats trimestriels. La coupe a débordé en 2009, quand le management a forcé les salariés à prendre des congés en début d'année, puis forcément, le panier étant vide, à poser des CET en fin d'année. Vos élus DP ont alors saisi, dossier à l'appui, la Fédération de la métallurgie, qui a fustigé notre Direction France, en lui rappelant la loi.

Stress

Il est très important de prévenir par la mise en place d'une «commission stress», avec les élus déjà sensibilisés à cette problématique, un intervenant extérieur et le médecin du travail. Nous constituons une cellule locale sur le sujet.

Prime projets

Il nous paraît toujours aussi injuste que le bon résultat d'un produit ne bénéficie qu'à une partie

Depuis, la planification des congés 2010 et 2011 est plus «respectueuse»!

Chômage partiel

Nous tenons à rappeler que l'accord métallurgie sur le forfait jour a permis aux cadres de ne pas être pénalisés par le chômage partiel. Ceci grâce à la CFE-CGC, qui avait négocié ce point -jugé inutile à l'époque- en contrepartie du forfait jour.

Télétravail

Ce sujet a fait l'objet d'un groupe de travail interne et de réelles propositions ont été émises. Nous attendons toujours la mise en place d'une expérimentation sur site comme promis.

Sécurité - CHSCT

Le secrétaire du CHSCT, élu CFE-CGC, est garant du bon fonctionnement de cette instance. Il s'assure, de manière réfléchie et avec transparence du retour de l'information. En Fab, dans la zone FSI, nous avons été très actifs dans le groupe de travail sur l'ergonomie de cette zone; les sujets sensibles tels les risques psycho-sociaux (stress) et les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont été traités.

Egalité homme-femme

Les élus CFE-CGC sont fortement engagés dans la commission égalité H/F. Un effort a été fait sur l'embauche, mais il n'y a guère de progrès sur l'évolution professionnelle. Nous défendons la mise en place d'indicateurs mesurables afin que chaque salariée puisse se positionner.

**Nos engagements**

du personnel. Pourtant, il a bien fallu le concevoir, le positionner, le vendre, qualifier les programmes de test, améliorer les rendements, etc. Il a aussi fallu du support informatique pour les PC, les réseaux, les logiciels, etc.

Nous continuerons à nous battre pour une prime projet pour l'ensemble des catégories qui n'ont pas la prime industrielle.

L'essentiel, c'est VOUS !

ST ROUSSET

Monétisation du CET

Nous continuerons à demander la monétisation du Compte Epargne Temps.

Seniors

Nous nous engagerons pour une vraie **gestion de carrière** pour les seniors, afin d'éviter la «placardisation».

Salaires, carrières

Minis

Avec la politique salariale famélique qui est celle de ST depuis plusieurs années et des minis qui n'évoluent plus, nous arrivons aujourd'hui à avoir des **salaires très proches des minis de la convention collective!** Nous suivrons donc avec attention ces coefficients et nous vous invitons à nous contacter pour un éventuel rattrapage. De nombreux IC sont aujourd'hui en dessous du mini JG de ... 2008 !!! **Nous continuerons à pousser le rattrapage par rapport aux minis.**



Elargissement de la prime VIP (négociations centrales)

La VIP ou P-VIP aujourd'hui n'est en aucun cas négociée et sa limitation par des indicateurs «corporate» flous, voire inconnus dans leur définition, impacte arbitrairement un élément important du salaire des bénéficiaires. Nous demandons une réelle négociation de cette prime pour rendre réellement tous ses paramètres contractuels. Nous voulons un accord gagnant-gagnant et son extension à d'autres Job Grades rendrait enfin aux salariés le bénéfice de leur travail. Cette extension serait faite selon la volonté de chacun.

Filière ATAM

Nous défendons la mise en place d'une vraie filière d'évolution ATAM, basée sur une grille croisée compétences/salaires, afin de garantir un véritable plan de carrière pour les ATAM.

Mobilité interne, bourse des missions

- Favoriser la mobilité interne dans une même division et entre les divisions (MMS, FEM, ...).

En effet, depuis quelques années, la mobilité interne des salariés anciens et performants sur leur poste est découragée voire empêchée. Ceux-ci étant bloqués dans leur évolution technique et leur évolution de carrière sont démotivés.

- Prise en considération des salariés «navigants», c'est-à-dire ceux qui n'ont pas de poste fixe et qui effectuent des missions au sein de plusieurs services. Aussi dénommés SPF (sans pose fixe)!

Télétravail

Démarrer comme un des sites pilotes.

Egalité homme-femme

Nous demandons:

- un budget spécifique dédié au rattrapage des salaires et promotions des femmes chaque année
- une meilleure prise en compte des temps partiels : cotisation retraite à taux plein, objectifs/charge de travail, renforcement des équipes, demandes sur Arhistote, gestion du temps
- une réflexion sur la garde d'enfants
- le remplacement pendant les congés maternité
- le maintien des mesures de l'accord sur les augmentations de salaires, rattrapages et formations

Conditions de travail

Amélioration des espaces de travail paysagés: les open spaces sont source de stress, en outre à cause du bruit, de tous les passants qui regardent, du manque de confidentialité (notamment entre un manager et son collaborateur). Les salariés sont entassés par plateau de 100 ou 200 !!!

Nous demanderons de :

- Réétudier le système de cloisonnement.
- Définir des espaces plus humains

