



# Bulletin Mai 2022

## Augmentation des Salaires au Rabais pour les salarié-e-s !

La distribution des enveloppes d'augmentation a suscité, comme nous l'avions prédit, des mécontents, et les montants sont bien loin de faire face à l'inflation actuelle (4,8% sur un an en avril), et au travail fourni par les salarié-e-s ! Chez les I&C, bon nombre ont 0% d'augmentation. C'est le revers de la médaille des primes variables dont seule la CGT dénonce la perversité, depuis leur généralisation.

Chez les OATAM, les augmentations sont loin de compenser le coût de la vie. Les appointements contractuels sont toujours aussi faibles et les primes des équipes postées ne sont toujours pas revalorisées depuis 1993 ! Pour rappel, cette année chez SOITEC, les primes des eq1 et eq2 ont été augmentées de 9% à 11%. Mais chez ST, toujours rien, malgré nos multiples demandes...

## Mais pour JM Chéry tout va bien !

+ 9,3% d'augmentation de salaire !

+ 31,7% d'augmentation de rémunération globale !

Pour un montant indécent de 7 559 530 \$ !

	2021	2020
Salaire	\$ 936,357	\$ 856,837
STI	\$ 1,907,307	\$ 1,285,378
LTI	\$ 3,245,640	\$ 2,224,984
Autres	\$ 1,470,226	\$ 1,372,048
Total	\$ 7,559,530	\$ 5,739,247



## LES CARTONS ROUGES DE LA CGT ST CROLLES

### 3 Licenciements en EQ5 CR200 - La CGT dénonce une situation et gestion scandaleuses !

En 2021, **une salariée a lancé de nombreuses alertes**, dénonçant une dégradation de ses conditions de travail, impactant ainsi sa santé. Elle a sollicité Mathieu BALLU, CCRH de l'eq5 et Muriel PORRET, médecin du travail, pour trouver de l'aide. Mais rien n'a bougé... Pire même, **sa situation professionnelle et sa santé se sont dégradées très rapidement à la suite des entretiens qu'elle a eu avec son SHOM Baptiste WALGENWITZ**, qui furent durs, humiliants, et qui ont mené la salariée à être **en arrêt maladie, puis en requalification en accident du travail** par son médecin traitant !

**En plus de ne pas traiter la situation initiale, la direction est allée encore plus loin, en licenciant la salariée ainsi que deux de ses témoins dans sa procédure de reconnaissance d'accident du travail ! Un véritable SCANDALE !** La direction s'est justifiée sur le fait que les attestations des témoins seraient de faux témoignages car les salariés témoins n'étaient pas présents sur le site en date de l'accident du travail ! Or, les témoins ont simplement décrit une situation générale et ont fait le constat d'une détérioration de l'état de santé de la salariée ! Par ailleurs, la direction a reproché à la salariée en arrêt d'avoir sciemment utilisé de fausses attestations, ce qui est archi-faux ! De plus, en droit, une erreur matérielle n'est pas constitutive d'une faute !

**La direction continue donc d'instaurer un climat d'intimidation envers celles et ceux qui oseront libérer leur parole et dénoncer tout agissement portant atteinte aux conditions de travail, à la santé et la sécurité des salariés, notamment s'il s'agit d'un responsable hiérarchique !**

### LA DIRECTION ATTAQUE LE CSE EN JUSTICE

En février 2022, malgré le diagnostic **d'une fuite de Fluor** sur un équipement, celui-ci a été laissé en production toute la journée et la nuit du 16 au 17, **et ce malgré les demandes d'arrêts de l'équipement par l'expert technique !**

Informés a posteriori de cette situation, nous avons investigué et demandé, non sans mal, une réunion extraordinaire du CSE / CSSCT ! A la fin de celle-ci, l'ensemble des élu-e-s, tous syndicats confondus, ont salué notre travail, et nous avons conclu à l'unanimité au besoin d'avoir recours à un cabinet externe pour une expertise !

Quelques jours plus tard, la direction a poussé à son paroxysme son mépris des relations sociales et des salarié-e-s en attaquant en justice le CSE pour contestation de l'expertise, qui rappelons-le n'est pas encore votée, et requiert une condamnation du CSE de 2 000 € !

## Relations Sociales - Quand le DRH pète les plombs et agresse les élu-e-s CGT en CSE !

Lors du CSE du 17 Mars, après seulement 1h de réunion, alors que les élu-e-s CGT interagissaient calmement avec les médecins du travail, notre DRH Frédéric BONTAZ a vu **ROUGE**, et a agressé verbalement les élu-e-s CGT ! Son agression et son attitude violentes et humiliantes illustrent une nouvelle fois le dédain de la direction envers les relations sociales, les salarié-e-s et leurs représentant-e-s ! Le syndicat CGT apporte évidemment tout son soutien aux élu-e-s agressé-e-s, qui ont été blessés psychologiquement ! Un droit d'alerte a été déclenché sur cette situation inacceptable !



## Négociation télétravail – Un point inquiétant et bloquant pour la CGT

**Le nouveau projet d'accord de télétravail** propose jusqu'à deux jours de télétravail régulier par semaine et 11 jours de télétravail ponctuel par an. Ceci **répond globalement aux attentes des salarié-e-s**, bien que le pouvoir du manager soit renforcé, bien que certain-e-s parmi nous aimeraient plus de jours, et bien que tou-te-s auraient aimé une prise en charge des frais liés au télétravail, ce que la direction refuse ! **Mais, il contient aussi un point inquiétant qui poussera très certainement la CGT à ne pas signer l'accord proposé.** Il s'agit du télétravail exceptionnel. En effet, si l'on peut comprendre, après la crise que nous venons de traverser, l'importance de prévoir ces situations, nous considérons aujourd'hui le cadre prévu beaucoup trop large. **Il est pour nous totalement inconcevable d'imposer sous l'impulsion d'une direction de site, sans aucun recours, un travail à distance pour répondre à des problématiques de travaux dans les bâtiments ou à des choix unilatéraux et financiers de la direction de ST sur l'aménagement des espaces de travail.**

Il est à noter que le projet d'accord n'est pas encore validé par les organisations syndicales, que déjà à ST Crolles des salarié-e-s viennent d'être sommés, du jour au lendemain, de ramasser leurs affaires et de rester chez eux en télétravail jusqu'à la fin de l'année au minimum, car le nombre de bureaux ne serait pas suffisant pour tou-te-s ! Et ceci, en dehors de tout cadre légal !

**Le télétravail exceptionnel doit rester exceptionnel et répondre à des impératifs imprévisibles.** Et pour la CGT, il est clairement nécessaire d'en revoir les conditions...

## Vos droits - Saisie sur salaire : l'employeur n'a pas le droit de saisir la totalité de votre salaire si vous lui devez de l'argent !

La saisie sur rémunération ou sur salaire permet à l'employeur de retenir, sous conditions, une partie des rémunérations d'un débiteur salarié. **La saisie est possible dans certaines limites** (la fraction saisissable du salaire). Le calcul des fractions de salaire pouvant être saisies s'effectue selon un barème qui prend en compte le niveau de la rémunération et les charges de famille du salarié. Le calcul doit s'effectuer sur le salaire net après déduction du prélèvement à la source. Les proportions saisissables sont fixées en fonction de la rémunération annuelle. **Une somme minimale doit obligatoirement être laissée au salarié. Cette fraction insaisissable correspond au montant du RSA pour une personne seule (575,52 € au 1<sup>er</sup> avril 2022).**

Pour une simulation sur la part de salaire pouvant être saisie par l'employeur : <https://www.justice.fr/simulateurs/saisies-remunerations#simuler>

**Nous avons des cas où ST ne respecte pas cela, n'hésitez donc pas à nous contacter pour vous aider et corriger la situation !**

### 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) & Site intranet sharepoint CGT ST Crolles

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