



STOP au jeu de massacre à ST

TROP DE PERSONNES LICENCIÉES POUR UN SEUL MOTIF : « ÊTRE HANDICAPÉES »

Lors de la re-signature de l'accord "handicap" en 2015, nous avons mené bataille pour l'instauration d'une clause interdisant à l'entreprise de licencier des salarié-e-s inaptes ou handicapés-e-. ST avait refusé, et nous avons de fortes craintes. Nous ne pouvons que constater que nos craintes étaient fondées. Notamment par une utilisation abusive de l'article 15.4 de l'accord.

Qu'est ce que le 15.4 ? Il devait permettre à des salariés qui aimeraient changer d'entreprise d'avoir accès à une formation payée et rémunérée par ST. Cela devait être un plus pour tout le monde et chacun pouvait y trouver son avantage. Mais l'accord indiquait qu'auparavant l'entreprise devait tout faire pour retrouver un poste dans ST au salarié, le reclassement externe n'intervenant que "dans le cas extrême où le reclassement interne s'avère impossible". Cas EXTREME, les mots ont un sens. C'est l'inverse que subissent les personnes concernées à Crolles.

Aujourd'hui la recherche de reclassement interne devient une formalité expédiée très rapidement. Et les salariés se retrouvent devant le "choix" : prendre le 15.4 ou être licencié pour inaptitude. Ceci conduit à virer toutes les personnes de salle blanche en inaptitude totale ou partielle. Les salarié-e-s qui se retrouvent isolés-e-s chez eux en attente de reclassement n'ont aucun moyen d'accès aux propositions de postes disponibles sur l'intranet ST, ils/elles dépendent du bon vouloir d'un ou d'une CCRH, d'un manager de salle blanche qui a peut être changé entre temps et qui ne connaît pas la personne qu'il doit reclasser. On pourrait également parler du pôle RSE et de son rôle insignifiant pour toutes ces personnes.

Nous dénonçons cette politique méprisante de la part du management de la salle blanche, encouragée par une direction des ressources IN-humaines et mise en œuvre grâce à un service médical complaisant. DRH, managers et médecins sont collectivement responsables des licenciements pour inaptitude et des départs plus ou moins forcés au titre de l'article 15.4.

Nous sommes dans une période de recrutement massif, nous avons la possibilité de reclasser nombre de salarié-e-s en inaptitude sur Crolles 2 puisqu'il existe des postes sans, ou avec peu de port de charges. D'autres solutions sont possibles si nous comptabilisons la multitude de missions accomplies avec réussite par les salarié-e-s en attente de reclassement ! Mais là aussi la DRH reste vigilante et refuse des postes stables alors même que des managers les avaient proposés à des salarié-e-s en attente de reclassement.

**MARTINE, BRUNO, NATHALIE, BERNARD, CATHY,
VALÉRIE, VANESSA, BAROUDI, REMY, FABIEN,
FRANCK, PHILIPPE, ALEXANDRE, JASON, DAVID...**

Pour la plupart, nous les avons accompagnés lors de leurs entretiens préalables au licenciement puis chez un avocat après qu'ils aient été licenciés. Ils nous ont tous dit : « *Je n'ai rien fait de mal, je souffre seulement d'un accident de la vie ou de travail et pour cela ST m'a VIRE.* » C'est la vie des gens et de leur famille qui sont foutues en l'air.

Nous demandons à la direction d'avoir une politique de reclassement digne d'une entreprise moderne. Le handicap à ST ne doit pas se limiter aux journées « sport2job », vitrine pour ST à l'extérieur de l'entreprise. La CGT demande une autre politique à Crolles de reclassement, d'aménagement de postes et la réintégration des salarié-e-s injustement licencié-e-s.

Le cas de Rémi Salomon

Rémi est recruté avec un baccalauréat maintenance de l'audiovisuel électronique. De mai 2004 à septembre 2009, il travaille en salle blanche et devient technicien Mask. Suite à un accident, il a une interdiction temporaire de travailler en salle blanche. De septembre 2009 à Juillet 2017, il effectue 16 missions de plus ou moins longues durées. En septembre 2014, son inaptitude en salle blanche devient définitive.

Pour tenter de retrouver une situation stable, Rémi ne reste pas sans rien faire. Il obtient un BTS assistant technique d'ingénieur en 2014 par le biais d'une VAE. (sur les conseils de Mme Barontini, alors responsable RSE) Il suit des cours en Licence qualité sécurité environnement en 2016 par le biais du FONGECIF.

Depuis 2009, Rémi est victime d'acouphène. **Il a reçu sa lettre de licenciement pour inaptitude ce lundi 11 septembre.**

Le cas de Valérie Tranchant

Rentrée en 1995 chez ST en CVD, elle devient rapidement formatrice. En 1999, lors de son retour, les choses se compliquent : on l'a changé de poste et elle travaille en

Métal sur FSI durant 4 années. En 2004, elle est arrêtée durant une longue période pour des douleurs dorsales. A son retour, une inaptitude à ce poste est prononcée. On la transfère donc en inspection visuelle, mais rester assise n'arrange pas sa santé. En 2007, elle a un accident de trajet et elle souffre de l'épaule. En 2012, elle est reconnue RQTH. En 2014, elle a un accident de travail en IVF.

De retour en 2017, on la convoque pour la licenciement 3 jours après.

Ces deux exemples ne sont pas des cas isolés et sont le résultat d'une politique antisociale plus globale

Depuis plusieurs années, les modifications de l'organisation du travail se multiplient à Crolles : mise en place de la polyvalence, accroissement des cadences de travail et de la pression sur les salarié-e-s, modifications des modèles horaires des équipes de nuit, suppressions des zones douces, etc... A cela s'ajoute que l'ancienneté et l'âge des salarié-e-s augmentent. On a donc de plus en plus de collègues fragilisé-e-s, en souffrance, handicapé-e-s ou inaptes.

Or, les ressources humaines, les managers et le service médical **doivent trouver des solutions** pour tous ces salarié-e-s comme précisé dans l'accord handicap en réalisant **en premier lieu un aménagement du poste de travail**. Si ce n'est pas possible ils doivent alors envisager un **reclassement ou une reconversion sur un autre poste en interne** et une fois ces possibilités épuisées ils doivent accompagner les salarié-e-s pour un reclassement en externe.

Aujourd'hui, les ressources humaines, les managers et le service médical se contentent de jeter les salarié-e-s inaptes ou handicapés comme des kleenex. Ils les remplacent par des jeunes, précaires, moins bien payés qu'il peuvent pressurisés à fond jusqu'à les user...

Avec les ordonnances Macron ça sera encore pire !

- ▶ **Il n'y aura plus de CHSCT** mais une seule instance CSE (comité socio économique) qui regroupera les délégué-e-s du personnel, les élu-e-s du comité d'entreprise et les membres du CHSCT. Les CHSCT, créés en 1983, disparaîtraient d'un coup de baguette de Macron. Or le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est le garant des conditions de travail décentes, de l'application des normes de sécurité... Ses moyens d'actions sont les inspections, les études de poste, les enquêtes, les réunions trimestrielles, les réunions extraordinaires ainsi que l'utilisation du DGI (danger grave et imminent). Dans le cas des salarié-e-s inapte, il est plus que probable que sans la contrainte du CHSCT, l'employeur n'effectue plus d'étude de poste ni d'aménagement.
- ▶ **Avec les nouveaux barèmes des indemnités prud'homales**, les salarié-e-s licenciés injustement et ayant une ancienneté de 10 ans ne percevront que 10 mois de salaire au maximum dans le cas d'une victoire aux prud'hommes. Récemment, cette instance a condamné à verser à une ancienne salariée de ST Crolles 150 000€ suite à son licenciement jugé illégal faute notamment de reclassement. Cette somme permet de mettre le/la salarié-e en sécurité financière et est dissuasive pour les employeurs qui voudraient se débarrasser de leurs salarié-e-s les plus fragilisé-e-s.
- ▶ **Le délai de recours ou dépôt de plainte vont encore être raccourcis.** Il est certain que les salarié-e-s en difficulté-e-s à cause de leur santé, relegué-e-s chez eux pour inaptitude, auront beaucoup de mal à déposer leur dossier dans les temps. C'est autant de gagner pour les employeurs...

Revendications de la CGT

Nous demandons la réintégration de Rémi Salomon, de Valérie Tranchant et de tous les salarié-e-s dans une situation identique. Nous demandons à ce que ST mette en œuvre de handicap politique en matière d'une réelle volonté d'assumer ses responsabilités.

Retrouvez nous sur cgtstcrolles.fr