



Reconfinement... oui... mais pas Renoncement



Les annonces de Macron ce mercredi soir n'ont rien de réjouissantes que ce soit sur le niveau actuel de la crise sanitaire ou sur ses conséquences. **La casse de notre système de santé** depuis des années nous met aujourd'hui dans une situation particulièrement difficile face à cette seconde vague généralisée dans tout le pays et expose nos soignants au pire. Nous en profitons d'ailleurs pour remercier **nos trois collègues du service médical** sur site qui sont très engagés depuis de nombreux mois et qui font un travail remarquable pour notre santé à tous.

La pandémie est aujourd'hui plus importante en Isère qu'elle ne l'a été lors de la première vague. Plus que jamais durant cette nouvelle période de reconfinement et de mise à l'écart de nombreux salariés du site, **n'hésitez pas à nous solliciter** lorsque vous constatez un dysfonctionnement ou que vous êtes mis en difficulté par la nouvelle organisation en place. Que vous soyez sur site ou en télétravail, ne restez pas isolés ! Nous devons **empêcher de reproduire les situations à risques** auxquelles certains d'entre vous ont été exposés lors du premier confinement.

Les élus CGT Soitec seront disponibles en permanence sur site et par téléphone pour échanger et pour répondre à vos interrogations : cgt@soitec.com

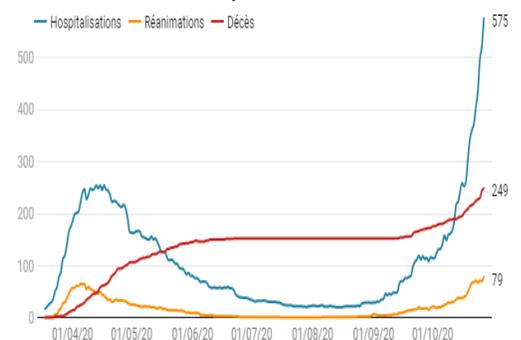
Notre syndicat communiquera également très régulièrement sur sa **communauté CURRENT** en ligne (ex G+). Si ce n'est pas encore déjà fait, rejoignez-nous : **[cliquez-ici](#)**



Chaque semaine, plusieurs salariés de Soitec sont contaminés par ce virus. Dans ce contexte, la direction a remis en place le télétravail depuis le 27 octobre. Des problématiques sur lesquelles nous allons intervenir nous sont déjà remontées.

Tout d'abord, l'inflexibilité de certains managers à propos de **l'horaire d'arrivée des opérateurs en salle blanche** qui crée des tensions inutiles alors que des règles strictes générant de l'attente sont dorénavant appliquées. Pour tenir compte de ce contexte, le badgeage à l'entrée du site devrait être privilégié.

L'évolution de l'épidémie de Covid-19 en Isère



DROIT À LA DÉCONNEXION



Ensuite la mise sous pression des salariés en télétravail et parfois indirectement de leurs collègues sur site qui doivent assurer l'avancement opérationnel des projets. D'après les premiers retours, **aucun aménagement de la charge et des objectifs des différents projets** n'a été pour l'heure communiqué ce qui est inconcevable au vu du nouveau contexte. La direction doit réagir de manière claire et immédiate sur le sujet pour protéger ses salariés...

Restons en contact...

Liberté d'expression des salariés Un droit fondamental... à exercer !!!



Malgré son lien de subordination inhérent à son contrat de travail, **tout salarié jouit de la liberté d'expression à l'extérieur comme au sein de son entreprise.** Ce droit est consacré par l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Le code du travail dispose par ailleurs dans ses articles L.2281-1 L.2281-3 que « les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail » et « **les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.** »



A ce titre, vous pouvez vous exprimer sur votre lieu de travail et vous avez le droit de critiquer vos conditions de travail. Or aujourd'hui force est de constater que dans notre entreprise **un grand nombre de salariés n'osent plus s'exprimer par peur de représailles.** Qu'il s'agisse d'interventions lors des réunions mensuelles / trimestrielles / de service, ou parfois d'échanges directs avec leur manager lorsque la relation est dégradée, **la crainte d'être ciblé** est présente à tous les niveaux ce qui est contreproductif et nuit à la qualité des échanges.



Nous avons plusieurs exemples de salariés qui ont subi **des pressions managériales avérées** pour avoir simplement exprimé leur opinion lors d'une réunion de service ce qui est **inacceptable**. D'autres ont été **licenciés sans ménagement**, par exemple, après avoir utilisé l'expression : « *ici c'est la Gestapo* » en constatant par hasard l'installation en cours de caméras thermiques qui n'avait pas été annoncée préalablement... À contrario, certains salariés ayant tenu **des propos racistes caractérisés** envers des collègues sont encore présents au sein de l'entreprise. Forcément ça interroge sur les fondements de **la politique RH** en place à Soitec et sur **les décisions (à géométrie variable)** qui en découlent...

Nous devons libérer la parole des salariés qui n'osent plus faire entendre leur opinion dans l'entreprise tout en étant intransigeants concernant toute forme de discrimination et de racisme qui outrepassent cette liberté d'expression. **Ainsi nous vous informons que la CGT Soitec va utiliser le droit pour imposer une négociation sur le sujet dans l'entreprise.** C'est pourquoi nous avons besoin dès à présent de votre soutien et de vos retours afin d'**imposer plus de sérénité dans les échanges au sein de notre entreprise, dans le respect mutuel** (= la forme), sans craindre de subir la pression voire l'intimidation de quelques managers zélés. La plupart d'entre eux font heureusement d'ailleurs très bien la part des choses entre leur rôle de représentant de la direction et leur place de salarié exerçant son propre libre arbitre, tout en étant lui-même exposé à d'éventuelles pressions... Ils font donc eux-mêmes grandement partie de **la solution que nous devons construire ENSEMBLE**. Gardons toujours à l'esprit que **notre intervention collective** est la meilleure façon pour défendre nos droits et parfois, protéger nos collègues.



**« Le monde est dangereux à vivre,
non pas tant à cause de ceux qui font le mal,
mais à cause de ceux qui regardent et laissent faire. »**



Albert Einstein