

# Intéressement et NAO

## Une urgence : valoriser l'Humain

### Intéressement FY18 : une occasion ratée

Alors que notre entreprise fait le buzz dans la presse financière pour avoir relevé puis significativement dépassé ses objectifs d'EBITDA (« bien supérieur à 25% » vs 20%) et de CA (31% vs 25% à changes constants), **la dernière communication RH nous laisse sur notre faim...**

L'usine à gaz proposée pour « garantir un niveau d'épargne salariale au moins équivalent à l'abondement + IA FY17 » traduit, nous semble-t-il, une certaine fébrilité de notre direction face à ce qui sera vraisemblablement une injustice sociale... À savoir **un intéressement annuel (IA) moyen voire médiocre** (autour de 3 à 4% de la MS vs 10% max.) **après une année exceptionnelle** d'un point de vue de la richesse créée par les salariés de Soitec. Pourtant comme le définit la loi, « l'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise ».

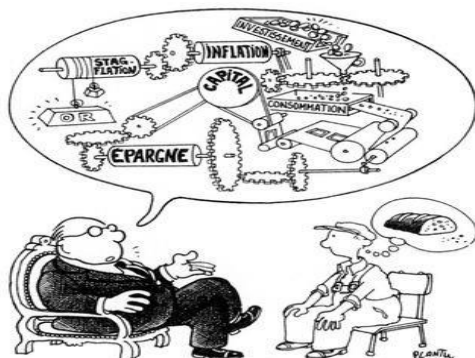
Qui peut aujourd'hui nier que cette année, l'ensemble des salariés de Soitec a dû faire face quotidiennement à des **charges de travail croissantes** (opérationnelles, support, formation...), des **conditions de travail dégradées** et ont, malgré tout, réussi par leur professionnalisme à atteindre des **objectifs régulièrement relevés** ?


Au lieu d'anticiper cette situation lors de la négociation annuelle de l'avenant d'intéressement en septembre dernier, la direction s'est arc-boutée une longue partie de la négociation pour finalement accorder aux syndicats **un faible réajustement de notre critère d'EBITDA au vu de nos perspectives**, ce qui explique la situation incompréhensible actuelle.

Ensuite **faire la somme d'un montant brut d'intéressement** (prime utilisable immédiatement) **avec un abondement placé sur un PEE** (Plan d'Épargne Entreprise) **et bloqué 5 ans**, comme c'est le cas dans la communication du service RH, **est à minima hasardeux** surtout quand on sait qu'une proportion non négligeable de salariés (les plus en difficulté financière) ne pourront pas profiter du dispositif.


Enfin nous tenons quand même à rappeler que l'abondement maximum de **F18 était de 900€ pour 300€ versés** par le salarié à comparer avec celui de **FY19 qui sera compris entre 500€ et 1000€** (montant d'autant plus élevé que l'intéressement sera faible) **pour 500€ versés**.

Sans commentaire, à vous de juger...





Et pendant ce temps chez nos voisins de ST  
«*Petit miracle une veille de journée d'action*»



Tout comme les salariés de Soitec, nos collègues de ST Micro doivent faire face à une activité très soutenue en cette période de reprise. Après avoir touché un intéressement comparable au nôtre, donc en complet décalage avec les très bons résultats financiers du groupe, la CGT appelait le 5 avril à une journée d'action (dont des débrayages sur les sites de production de Crolles et de Rousset) sur le thème du nécessaire « retour social de ST envers ses salariés ».

Comme par enchantement, la veille de ces actions, la direction a procédé à une « rectification » de la valeur de l'intéressement en versant une prime exceptionnel (entre 500€ et 800€ pour la majorité des salariés) permettant à chaque salarié de toucher entre 1800€ et 2100€ d'intéressement sur cette année fiscale.

Nous aussi on aime les contes qui finissent bien...

NAO 2017 : les 0,2% d'augmentation mérités...  
Que vous ne verrez pas !!!

L'accord NAO 2017 prévoyait une augmentation additionnelle de 0,2% de nos salaires de base conditionnée à l'atteinte du CA du budget 2017-2018.

Autant dire que sur la base de la communication externe déployée et du travail réalisé, les salariés pouvaient légitimement espérer toucher ce mini ajustement.

**ENCORE RATÉ !!!**

Pour nous faire courir encore et encore à moindre frais, tels des « MIPers low cost », nos dirigeants et les membres du CA établissent un budget annuel interne sensiblement plus agressif que nos annonces aux marchés. Inutile de vous dire que nous sommes évalués sur ces objectifs.

Aux dernières nouvelles, aucun geste n'est à l'ordre du jour.





## NAO 2017 (suite) : le marché de dupes... Ou comment déprécier les évolutions à Soitec ?



La CGT a refusé de signer l'accord NAO 2017 car ce dernier prévoyait la **fusion des augmentations individuelles et des augmentations liées à l'évolution** pour les personnes promues. Notre syndicat alertait alors vivement sur le fait que cette mesure constituait un recul social pour les salariés de l'entreprise car les évolutions seraient moins valorisées que par le passé.

**Les résultats de la campagne d'augmentation 2017 sont sans appel**

**Perte d'augmentation salariale liée à l'évolution : -20% (5,4% vs 6,75% sur les deux années précédentes)**

Nous appelons l'ensemble des salariés et nos camarades ;- ) des autres syndicats à se mobiliser pour revenir au dispositif historique de Soitec. Nous ne devons pas en aucun cas mettre un pansement sur une jambe de bois en demandant d'augmenter, par exemple de 20%, l'enveloppe des évolutions 2018 afin de compenser ce recul car mécaniquement (principe des vases communicants), cela se répercuterait sur l'ensemble des salariés par une diminution de l'augmentation salariale globale.

La politique d'évolution est un dispositif clé pour la reconnaissance et l'évolution salariale de chaque employé, accepter le bradage actuel serait une grave erreur. **Corrigeons le tir dès cette année !**

## NAO 2018: *Back to Basics*

En tenant compte de vos premiers retours, de la croissance significative de notre entreprise et de nos négociations passées, la CGT Soitec considère que **LA PRIORITÉ des NAO 2018 doit être l'AUGMENTATION de notre salaire de base.**

Mécaniquement une telle augmentation se répercute sur notre salaire mensuel, sur nos primes diverses (équipe, PSO...) et sur ce qui fait notre protection sociale par l'intermédiaire des cotisations (vieillesse, maladie, invalidité, chômage...).

**Arrêtons les longues listes de revendications démultipliées par le nombre de syndicats.** Ne rentrons pas dans le jeu de la direction qui joue habilement sur nos divergences et attribue les bons points. Après des années d'augmentation médiocres, marquons le coup cette année car les résultats financiers et nos perspectives de croissance le permettent. **TOUT SIMPLEMENT !!!**

### Questionnaire QVT : à suivre de près...

Chaque salarié peut répondre jusqu'au 22 mai au questionnaire « objectif Qualité de Vie au Travail (QVT) ». **Notre syndicat vous encourage à répondre massivement et le plus sincèrement possible à ce questionnaire** afin d'évaluer la situation liée aux conditions de travail que nous jugeons actuellement très dégradée (accidents, absentéisme, RPS...). Même si le syndicat CGT Soitec a déjà émis certaines critiques concernant le questionnaire lui-même et surtout la façon dont seront utilisés les résultats (méthodologie), nous estimons que **casser le thermomètre**, même s'il est imparfait, **n'aurait aucun sens**. Par contre nous ferons le nécessaire **pour que le CHSCT et notre syndicat puissent s'appuyer sur vos réponses afin que des actions concrètes** soient enfin prises tout en évitant les erreurs passées suite au questionnaire Karasek.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL !  
VOUS LEUR DONNEZ DES BALLONS,  
LEUR JETEZ DES BONBONS,  
ET ILS SONT CONTENTS !  
NOUS AUSSI...



Bernin le 15/05/2018



### Communauté G+ CGT Soitec !!!



Rejoins la communauté G+ CGT Soitec sous le Drive pour obtenir des infos en temps réel sur la vie sociale de l'entreprise (NAO 2018 etc...).

Site internet : <http://cgt-soitec.reference-syndicale.fr/>

Adresse mail : [cgt.soitec38@gmail.com](mailto:cgt.soitec38@gmail.com)