

# Quand Soitec s'inspire du stakhanovisme pour les augmentations 2016 !

## Une fois n'est pas coutume, un peu d'histoire...

Le terme stakhanovisme provient du nom du mineur Alexis Stakhanov qui, dans la nuit du 30 au 31 août 1935, aurait extrait 102 tonnes de charbon en six heures, soit environ quatorze fois le quota demandé à chaque mineur.

Ce record avait été décidé par le gouvernement soviétique pour servir de modèle aux autres salariés, afin qu'ils travaillent plus et si possible qu'ils dépassent les cadences et les quotas de travail imposés. Le stakhanovisme servit ainsi d'incitation à l'amélioration des cadences et de la productivité.



## Traduction possible à Soitec



Malgré une enveloppe d'augmentation faible (1,5%), **certaines managers** ont volontairement choisi de « booster » les augmentations des rares salariés qui ont « surperformés » au détriment des autres salariés « ordinaires » qui ont fait leur travail (« à l'attendu »). Résultat : une grande partie de ces derniers se sont retrouvés lésés avec seulement 31 euros d'augmentation.

En distribuant cette augmentation minimale à leurs collaborateurs **principalement des ingénieurs dans plusieurs services support** (qualité, Supply chain, R&D, Achats, IT), ces managers ont cherché à montrer l'exemple. Ainsi pour adhérer aux nouvelles valeurs de Soitec, il faudrait se « surpasser » et tenir ses objectifs ne suffirait plus.

## Que prévoit l'accord NAO 2016 ? (extrait brut)

*L'enveloppe sera de 1,5% des salaires de base des salariés concernés. L'augmentation pour tous les salariés dont l'appréciation du PRO est : « a atteint ses objectifs » ou « a dépassé ses objectifs » sera strictement supérieure à 30€ bruts. A ce montant minimum S'AJOUTE un crédit de 0.6% des salaires de base des salariés concernés, attribué au mérite pour les salariés dont l'appréciation du PRO est : « a atteint ses objectifs » ou « a dépassé ses objectifs ».*

## Explications et Commentaires

Celles et ceux (« à l'attendu ») qui ont seulement eu 31€ se sont donc vu confisquer l'enveloppe de 0,6% au mérite à laquelle ils avaient pourtant droit. En clair, vous avez eu 0% au mérite !

Heureusement qu'à la demande de notre syndicat un minimum était garanti, imaginez dans ce contexte la globalité de l'enveloppe entièrement distribuée au mérite.

Ces managers avec l'aval de la direction ont sciemment détourné l'esprit de cet accord. Dommage car jusqu'à présent, la confiance prévalait entre les organisations syndicales et la direction sur la distribution des augmentations.



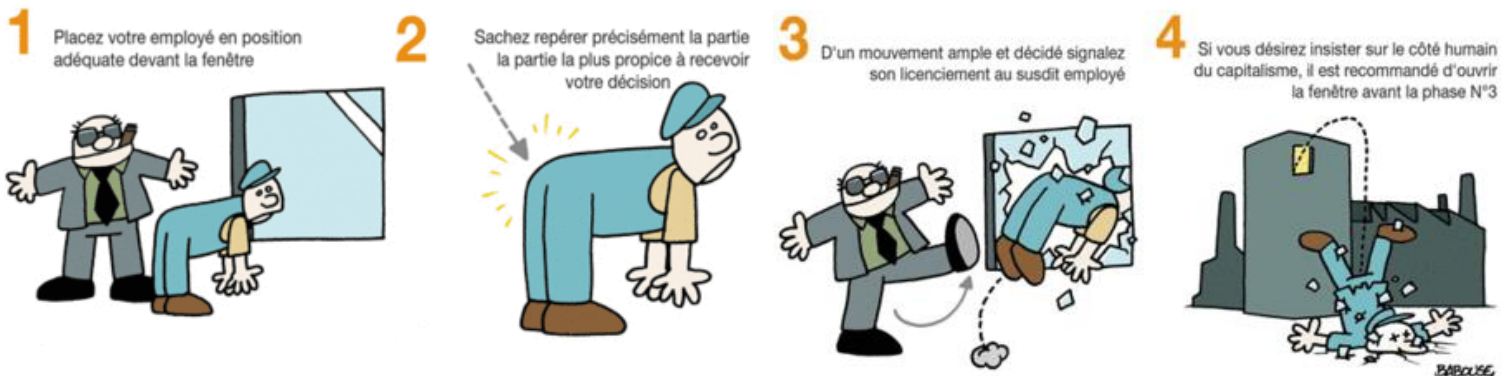
## De l'espoir (déçu) de « l'entreprise LIBÉRÉE » au management (ultra)LIBÉRAL ?

Ce qui nous semble particulièrement gênant, c'est que les services dont nous parlons sont pour la plupart dans le périmètre de Laurent Maumet, membre de la direction et pilier du projet TRANSFORMATION à Soitec. Ce dernier que nous avons interpellé directement sur le sujet persiste et signe sans avoir assisté aux échanges durant les NAO 2016. Quelque part, on ne s'en sort pas si mal car ce même Laurent Maumet, lors de l'atelier « reconnaissance » de la TRANSFORMATION, proposait de n'augmenter que 25% de salariés de l'entreprise reconnus par leurs managers comme étant les plus méritants. Ça fait rêver non ?...

**Nous tenons à préciser, à lui et à ses vingt huit collègues qui bénéficieront très probablement de millions d'actions gratuites (*incentive plan* en cours) que ces dernières leur ont été attribuées et seront valorisées grâce au travail collectif de l'ensemble des salariés de Soitec.**

Tant mieux si des salariés « explosent » leurs objectifs et s'épanouissent pleinement dans leur travail, là n'est pas la question. **D'autres leviers dont le plus important est l'évolution** (avec l'augmentation salariale associée) sont à la disposition du management pour valoriser la contribution de ces salariés, donc évitons de créer des tensions inutiles dans les services en survalorisant quelques-un(e)s au détriment du plus grand nombre.

Enfin nous alertons les salariés sur le fait qu'en plus de créer ce clivage entre « *surperformers* » et salariés « ordinaires », la direction cible actuellement les salariés « partiellement à l'attendu » et « pas à l'attendu ». **Nos représentants du personnel CGT accompagnent actuellement, au rythme de un par mois, des salariés qui se font licencier après de nombreuses années d'ancienneté pour « insuffisance professionnelle ».**



**Sentez-vous ce vent de TRANSFORMATION  
qui souffle sur notre entreprise ?**

Et si on en restait aux initiatives **positives** !?? 😊

Parenthèses, midis Soitec, médiation, nouveau calendrier des équipes, boîte à idées, simplification des processus, repenser (vraiment) le management (+ collaboratif), télétravail, qualité de vie au travail etc...

**Tou(te)s celles et ceux qui veulent exprimer leur avis sur ces augmentations  
(ou tout autre sujet), sollicitez-nous, envoyez-nous un mail (confidentialité garantie)**