



« Un jeu très dangereux... »

Ce jeudi 25 juin, la direction a annoncé [ses dernières propositions](#) dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). **Au vu du contexte sur lequel nous allons revenir, le bilan est maigre...**

Pour les **quelques points positifs** :

- L'**enveloppe d'évolution** a été légèrement revue à la hausse (+14%) par rapport à l'an dernier avec le maintien d'un **plancher de 5,5%** d'augmentation pour une évolution ce qui devrait permettre de faire évoluer un peu plus de salariés au sein de l'entreprise.
- Après plusieurs années de blocage, le dispositif **Compte Epargne Temps (CET)** devient plus flexible et permet désormais de convertir, à hauteur de quelques jours, de l'argent en temps libre et inversement.
- Les **évolutions pour les techniciens** avec la mise en place d'une filière « formateur » pour les techniciens shiftés et le décloisonnement d'un métier SG&A vers des missions de cadre.
- Une légère **revalorisation de +0,5% des Primes Sur Objectifs (PSO)** des techniciens 335 et des ingénieurs C2 & C3 suite à la revalorisation récente des primes collectives.

Pour le reste, la feuille de route de la direction et de notre conseil d'administration était claire lors de ces NAO : **EN LÂCHER LE MOINS POSSIBLE !**

Malgré **trois années exceptionnelles** (CA×2,5 / EBITDA×4,5 / capitalisation boursière × 2) marquées par des niveaux de croissance à deux chiffres et de **solides perspectives** pour la période à venir (FY22 annoncée à plus de 30% de croissance), la direction se contente du minimum avec une enveloppe d'augmentation individuelle de 2,2%.

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES !



En parallèle et sur d'**autres mesures peu ou non financières, elle nous a adressé une fin de non-recevoir** : ouverture du temps partiel et possibilité de poser l'ensemble des jours fériés travaillés sur le CET pour les salariés en équipe, accroître la flexibilité sur le télétravail et assurer une meilleure prise en charge des frais engagés lors du confinement pour les admins... Cela a **également été le cas sur les propositions portées en intersyndicale** de verser une augmentation en deux fois pour tenir compte du redémarrage à venir et d'ouvrir une négociation structurelle sur l'ensemble du processus d'évolution à Soitec (valorisation de la qualification, décloisonnement des coefficients...).

Alors que Paul BOUDRE se targue, à juste titre, dans les médias de l'exemplarité de Soitec pour assurer la continuité de l'activité durant la crise du Covid-19, la direction manque une **occasion historique de reconnaître l'engagement exceptionnel de l'ENSEMBLE des salariés** à commencer par celles et ceux qui sont venus très nombreux avec « la peur au ventre » sur site alors que l'ensemble du Pays était confiné. Les remerciements pour « les premiers de corvée » ne suffisent pas...



L'**augmentation du salaire de base est le cœur de la politique de rémunération des salariés** or nos dirigeants n'ont cessé de faire diversion sur ce sujet ces dernières semaines.

Pour rappel, l'**intéressement** et la **participation** sont des dispositifs légaux et des garde-fous mis en place pour garantir un minimum de partage de richesse au profit des salariés lorsque l'entreprise fait des bénéfices.

Ensuite, sans refaire l'histoire lourde de péripéties et réévoquer le scandale du MIP (Management Incentive Plan), nous tenons à rappeler que les actions perçues par la grande majorité des salariés de Soitec dans le cadre du **Plan d'Action pour Tous (PAT)** ont été CONQUISES grâce à leur seule mobilisation. À l'origine et sans l'intervention de la CGT Soitec puis de l'intersyndicale, RIEN n'était prévu pour eux. Enfin pour nos nombreux collègues nouvellement embauchés en CDI ou CDD et qui ont permis à cette année FY20 d'être « l'année de tous les records » malgré la crise sanitaire, le PAT n'est malheureusement pour eux qu'un acronyme...

Suite aux nombreuses réunions de notre syndicat tenues la semaine dernière avec les salariés dans le cadre de ces NAO, **la CGT Soitec a pu faire remonter sans filtre à la direction leur fort mécontentement et souvent leur colère vis-à-vis des propositions indécentes de cette dernière**. Alors qu'il apparaît clairement que **dès le mois d'octobre tous les salariés devront être « sur le pont »** pour gérer une reprise d'activité s'annonçant majeure, **la direction joue un jeu particulièrement dangereux** et oublie de se poser certaines questions...

Et si les salariés décidaient à ce moment là de faire valoir frontalement leurs revendications légitimes ?

Ou si, ce que nous ne souhaitons en aucun cas, une seconde vague du Covid entraînait un nouveau confinement ?

Beaucoup de salariés ont d'ailleurs déjà clairement dit qu'au vu de la reconnaissance associée, ils ne s'exposeraient plus dans les mêmes conditions...

Avec une enveloppe d'augmentation à 2,2% et la politique RH déployée depuis quelques années tendant à ne plus garantir de minimum et une redistribution de l'enveloppe équilibrée, **les managers ne pourront pas faire de miracles sur le terrain en septembre et seront directement confrontés à cette défiance** avec toutes les conséquences associées à gérer. Nos dirigeants (conseil d'administration inclus) avaient et ont encore toutes les cartes en main ainsi que les marges nécessaires pour éviter une telle situation et ainsi répondre aux attentes...

En procédant de la sorte, à savoir en jouant le pourrissement dans un tel contexte, la direction valide par les faits les nombreuses théories soulignant **les limites inhérentes au dialogue social purement institutionnel** en France. La solution pour y faire face est claire : **la mise en place d'un rapport de force effectif par les salariés pour arriver à se faire entendre et pour défendre leurs intérêts**. A suivre...



Maintenant on compte sur TOI et ça commence par une consultation...

Comme nous nous y sommes engagés, **la CGT Soitec suivra les résultats de cette consultation** accessible à toutes et tous **pour se positionner concernant ces NAO 2020** et pour préparer la rentrée. Soyons donc nombreux à voter !!! ;-)

Pour ton information, la majorité des syndiqués et des élus CGT Soitec émettent un avis défavorable concernant la signature de cet accord NAO (cf. ci-dessus // moyens insuffisants et déséquilibre des mesures entre les CSP).

[Lien de la consultation](#)

Notre syndicat s'est impliqué tout au long de ces NAO pour tous les salariés de l'entreprise et continuera de le faire sans ménagement. Nous faisons notre maximum pour être constructifs, pour tenir compte de vos différents avis et propositions donc continuez à vous exprimer et à nous solliciter. On lâche rien !

Vos élus CGT Soitec, le 26 juin 2020