


Rentrée 2020 : Retour à l'Anormale ?!

Tout d'abord, nous espérons que vous avez toutes et tous bien profité de la période estivale. Avec la crise sanitaire en cours et les incertitudes associées, **cette rentrée s'annonce particulière** que ce soit dans et en dehors de l'entreprise. Les causes de cette pandémie (dégradation des écosystèmes, hypermobilité liée à la mondialisation...) mais aussi les difficultés à en gérer ses nombreuses conséquences (sanitaires, sociales, économiques...) montrent que **des ruptures sont nécessaires avec le système ultralibéral en place**. C'est dans cette optique et pour apporter des solutions de court et moyen termes que notre syndicat associé à une vingtaine d'organisations (ONG, syndicats, collectifs citoyens...) porte l'appel national « [Plus jamais ça ! Un monde à reconstruire](#) ». La bifurcation sociale et écologique de notre société est une nécessité et devient une urgence, c'est pourquoi, **dès la rentrée, nous devons être au rendez-vous !**

Cela commence dans notre entreprise où il est nécessaire d'anticiper la période à venir en réunissant l'ensemble des organisations syndicales et notre direction pour **négoier un « accord Covid »** comme cela a été fait dans de très nombreuses entreprises. **L'objectif est d'encadrer nos conditions de travail** (sécurité = LA priorité, chômage partiel, garde d'enfants, prise de congés, télétravail...) pour éviter les « errements » ainsi que les décisions unilatérales (cf. encart) que nous avons subies lors de la première phase de l'épidémie. Cet accord permettra d'**apporter de la sérénité au dialogue social** dans un contexte qui pourrait rapidement se dégrader.



Maintien des primes en période de Covid-19 ?

Malgré l'opposition de la CGT Soitec, la direction a exclu unilatéralement les salariés atteints du Covid, les cas suspects et les cas contacts de l'ensemble des primes usuelles de l'entreprise dont l'intéressement et la participation durant leur mise à l'écart imposée. Pour notre avocate cette décision va l'encontre du droit car **les périodes de mise en quarantaine sont assimilées à des périodes de présence**, c'est pourquoi nous demandons à ce que la direction revienne immédiatement sur sa décision avec effet rétroactif. Nous n'excluons pas un recours collectif en cas de refus...

Explication juridique : [ici](#)

Prévenir la pénibilité des horaires décalés : une URGENCE !!!

À longueur de journée, on ne cesse de nous parler de Qualité de Vie au Travail (QVT) mais **concernant les « premiers de corvée » (≠ cordée) dans notre entreprise, le compte n'y est vraiment pas !** Alors que le maintien de la production a été la problématique centrale durant le confinement, **les salariés en horaires décalés ont répondu présent en étant sur site** malgré les incertitudes, parfois la peur et les risques encourus pour eux et leurs familles.

Ce ne sont pas quelques sandwiches et une prime de 800€ qui les ont motivés mais bel et bien **leur attachement à l'entreprise**. Aujourd'hui cette dernière a **le devoir de prendre en compte les conditions particulières dans lesquelles ces salariés travaillent et la pénibilité qui en découle**.

Voici quelques raisons nous poussant à exiger l'ouverture d'une négociation sur la pénibilité :



- **Le paiement actuel au poste (et non à la qualification)** qui peut engendrer une **rétrogradation de coefficient** accompagnée d'une **diminution du salaire** lorsqu'un salarié demande un changement d'équipe bien souvent parce qu'il ne supporte plus un horaire atypique.
- L'impossibilité d'avoir accès au **temps partiel pour convenance personnelle en horaires décalés**.
- La non-prise en compte de la **pénibilité de la rotation des équipes E1 et E2** par le [Compte Professionnel de Prévention](#). L'état de fatigue physique et parfois psychologique des salariés concernés à Soitec confirment les études scientifiques qui démontrent la nocivité de l'horaire semaine alterné sur leur santé.
- La non-prise en compte de l'ancienneté lors d'un **changement d'horaire** pour bénéficier d'un **maintien (à minima partiel) de la prime d'équipe**.



Nos dirigeants ont conscience de ces problématiques (ne serait-ce que par nos retours terrain réguliers), il est donc urgent qu'ils prennent en compte les situations de travail dans notre entreprise et le **vieillessement de la population de Soitec** en mettant en place **les aménagements nécessaires**. Ce type d'accord existe dans bon nombre d'entreprises de notre secteur et il est impératif qu'une entreprise comme la nôtre aille plus loin que le minimum légal. Ce chantier devra se faire **en dehors des NAO** vu que notre direction botte en touche depuis plusieurs années sans raison valable.

Le télétravail, Acte II : organisons-nous !

Alors que l'épidémie repart de plus belle sur le territoire, que **le Gouvernement recommande le télétravail en entreprise**, notre direction s'obstine actuellement à maintenir l'ensemble des salariés sur site.

Pour rassurer les dirigeants français dont le DG de ST Microelectronics qui ne souhaite pas permettre à ses salariés de [« travailler sur transat aux Bahamas »](#), nous tenons à rappeler un chiffre : **le télétravail c'est en moyenne un gain de productivité de 22%** grâce à une réduction de l'absentéisme et à une meilleure efficacité.

La période de confinement a démontré l'engagement de toutes celles et ceux qui, du jour au lendemain, ont été contraints d'assurer leurs missions professionnelles à distance « en mode dégradé » (...). En guise de remerciement, une très maigre compensation a été obtenue (dans la douleur) lors des dernières NAO (forfait de 150€ sur facture) ce qui est indécent au vu du contexte et de la bonne santé financière de l'entreprise.

Mais la direction a été encore plus loin dans le dénigrement des télétravailleurs, en précisant dans le flash info du 9 juillet ([lien](#)) que « *le télétravail redevient exclusivement du travail et n'est plus un mode de garde d'enfants* » insinuant que le télétravail est un moyen de faire des économies sur son budget « assistante maternelle ». Cela valait bien [une réponse de notre part](#) à la Direction des Ressources Humaines (DRH)...

En cette période de recueil des nouvelles demandes et du renouvellement des avenants télétravail, **il n'est pas question d'assouplir les règles bien au contraire** puisque certains managers de proximité, pourtant les plus à même d'évaluer les situations de travail dans leur service, se sont vu imposer **un veto par la DRH et/ou par le top management** (diminution des jours de travail, refus, contraintes unilatéralement imposées dans certains périmètres...). **Incompréhensible !!!**

LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL



Le syndicat CGT Soitec s'est toujours attaché à valoriser les collectifs de travail au sein de l'entreprise c'est pourquoi nous ne demandons en aucun cas la généralisation du télétravail qui doit être uniquement mis en place sur la base du volontariat. En revanche nous nous devons de participer à son encadrement pour garantir **des règles claires en phase avec les réalités de travail des salariés concernés et une équité entre les services**.

Notre syndicat te propose aujourd'hui d'évaluer toi-même et de manière décalée ;-) tes conditions de télétravail à Soitec : [CLIQUE ICI](#)

Sur la base de ton vécu ces derniers mois et des informations associées à ce questionnaire (guide, fiches, rapport d'enquête...) nous te proposons de nous envoyer tes idées & revendications par mail (confidentialité garantie) pour nous aider à **faire bouger les lignes face au conservatisme ambiant**... Pour rappel et au-delà des éventuelles adaptations liées au Covid-19, le prochain accord sur le télétravail sera négocié début 2021, donc **votre implication à toutes et tous est nécessaire dès à présent**.