

Se faire entendre dès début 2021 !

Lors de nos visites récentes en salle blanche, nous avons pu constater la colère et le mécontentement d'un grand nombre d'opérateurs. Le constat est sans équivoque : **un durcissement significatif des conditions de travail des opérateurs et un flicage à la culotte**. La majorité des opérateurs ne comprend pas les intentions de la direction, surtout après avoir démontré leur implication et leur sérieux depuis le début de la crise sanitaire.

On demande aujourd'hui à des mères et des pères de famille de se justifier pour se rendre aux toilettes. On reproche aux opérateurs d'être en retard d'une ou deux minutes alors que des mesures drastiques ont été mises en place pour faire face à la pandémie et que celles-ci génèrent de l'attente pour accéder en salle blanche.



Cette situation n'est pas un épiphénomène, elle s'est généralisée dans toutes les équipes à la demande du *top management* de production. Il y a d'ailleurs eu lors des entretiens annuels de cette année un traçage ultra rigoureux de ces « micro » retards. **Cette situation est INADMISSIBLE ! Depuis que Soitec existe, nous n'avons jamais atteint un tel niveau d'humiliation et de mépris à l'encontre d'une partie de nos collègues de travail.**

En tant que techniciens et ingénieurs de l'entreprise n'est-il pas temps de montrer notre solidarité envers les opérateurs et de refuser ce que nous ne supporterions pas nous-mêmes ? À juste titre ! Faire bloc et refuser ce clivage entre nous, voilà le meilleur moyen de montrer notre attachement à NOTRE entreprise, loin des affichages de façade... Après de multiples échanges avec la direction pour faire entendre, en vain, la voix des salariés, la CGT Soitec dit STOP !

SI LA DIRECTION N'OUVRE PAS UNE DISCUSSION CONSTRUCTIVE SUR LE SUJET DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS LA CGT SOITEC DÉPOSERA UN PRÉAVIS DE GRÈVE AU DÉBUT DE L'ANNÉE 2021

Ce dernier pourra prendre plusieurs formes et **nous déterminerons ENSEMBLE la meilleure stratégie à adopter**. Plusieurs pistes ont d'ores et déjà été abordées lors de nos premiers échanges : arrêt du badgeage des pauses des opérateurs (idem techniciens), débrayage début et/ou fin de shift, grève...

Nous ne pouvons plus accepter une telle **ségrégation** et **infantilisation** dans notre entreprise. Celles-ci se font parfois au mépris de la loi qui interdit notamment tout flicage pour les besoins naturels. Aujourd'hui, cet état de fait est dû au *lobbying* de certains managers de production qui se refusent d'exercer leur métier de manière plus humaine sous prétexte qu'une petite minorité d'opérateurs ne respecte pas les règles. C'est pourtant possible ! Pour exemple, **dans plusieurs grandes entreprises du département, les opérateurs ne badgent pas leur pause et cela ne pose aucun problème**. En revanche, cela passe par un **management alternatif** basé sur la transparence, l'échange et l'écoute pour comprendre et tenir compte des difficultés des salariés.

Cette grande transformation de notre entreprise est inéluctable et il appartient à la Direction de Soitec de la faire dans de bonnes conditions avec les partenaires sociaux ou alors dans la douleur avec des conflits sociaux à répétition qui entacheraient l'image d'une entreprise qui se dit soucieuse de la qualité du cadre de vie de ses employés au travail. Nous avons tous conscience que le niveau d'activité est élevé et va continuer à s'accroître avec les perspectives positives de l'entreprise. **Atteindre nos objectifs passe par le respect de TOUS les salariés**. L'un des piliers de Paul Boudre, notre Directeur Général, n'est-il « la responsabilité et la liberté d'agir » ? Alors agissons !

♀♂ L'Égalité femmes/hommes à Soitec, où en est-on ?!

- **Chez les OP** (43% de femmes)

La porte est quasi fermée pour les femmes lorsqu'elles souhaitent évoluer vers un poste de technicienne : 13 hommes vs 1 femme seulement ont bénéficié d'une charte d'évolution sur les trois dernières années !!! La mise en place d'une filière agent *process* (idem à la filière maintenance actuelle) réclamée par la CGT Soitec depuis des années devient donc une URGENCE ! Les négociations en cours doivent permettre d'ouvrir des travaux concrets sur le sujet.

- **Chez les ETAM** (31% de femmes)

Un véritable plafond de verre existe aux coefficients 365 & 395 (22% de femmes) : pourquoi à Soitec les techniciennes ne pourraient-elles pas devenir des techniciennes expertes ?

Concernant les rémunérations, au coefficient 305 les femmes doivent travailler en moyenne 3 ans et demi de plus que les hommes à Soitec pour avoir un salaire identique à ces derniers...



Comme les femmes OP, les femmes ETAM sont bloquées lorsqu'elles souhaitent évoluer vers un métier d'ingénieur/cadre : 16 hommes vs 1 femme ont bénéficié d'une charte d'évolution sur les trois dernières années... Les femmes sont moins représentées dans les métiers techniques qui sont ceux qui offrent aujourd'hui le plus de perspectives d'évolution. Un équilibre entre les opportunités offertes par chaque filière (*SG&A / process / maintenance*) doit être trouvé également via le nouvel accord.

- **Chez les Ingénieurs/Cadres [IC]** (34% de femmes)

Il y a une **bonne tendance générale avec une augmentation** de la proportion de femmes IC à Soitec : +5% de femmes en seulement 2 ans. Sur la même période, la proportion des femmes aux deux premiers niveaux de filière (F1 et F2) a significativement augmenté également : respectivement +5% et 7%. Le travail de la CGT Soitec ces dernières années dans le cadre de la commission égalité professionnelle mais également lors des négociations a fini par porter ses fruits, mais ça n'est qu'un début...

En effet, on part de très loin car ces bons résultats n'empêchent pas une sous-représentation criante des femmes à partir du niveau F2 inclus et au-delà : seulement 23% (vs 34% de l'effectif). Le problème est d'autant plus important quand on monte dans la hiérarchie.

Les femmes C3 sont toujours moins payées que les hommes (écart de 5%) sans aucune raison valable. Exprimé autrement, cet écart représente **11 jours de travail non rémunérés !!!** La direction s'est déjà engagée à mettre en place un budget de rattrapage pour combler les écarts salariaux injustifiés, mais à ce jour cette enveloppe (seulement 15k€ au global) est insuffisante.



La CGT Soitec vous consultera très prochainement via notre communauté à l'issue de cette négociation **pour savoir si notre syndicat devra ou pas signer** la proposition d'accord final. Connectez-vous dès à présent [ICI](#).

Zoom sur...

Accord POPARTT non cadres

Modularité du temps de travail au-delà de la semaine

- ✓ Arrivée possible à partir de 7h
- ✓ Variation du temps de travail hebdomadaire 35h – 42h

La proposition d'avenant [ICI](#)



TELETRAVAIL :

Construisons ENSEMBLE le nouvel accord

Ces prochaines semaines, nous allons négocier le nouvel accord de télétravail, nous mettons donc à votre disposition un questionnaire qui va nous permettre d'établir nos revendications : [ICI](#)

Nos futures avancées passent par votre consultation systématique et votre implication !
Très belles fêtes de fin d'années à vous et à vos Familles. Vos élus et représentants CGT SOITEC, le 30/12/20