

# NAO 2021 : are you READY ?!

## Informations préalables utiles avant d'entamer les négociations

Les **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** auront lieu cette année les jours suivants : 3 juin / 15 juin / 22 juin / 29 juin. Cette période est cruciale pour la mise en œuvre de la politique sociale en faveur des salariés de Soitec. Elle permet, entre autres, de négocier sur nos rémunérations, nos évolutions et nos conditions de travail au sens large. **La CGT SOITEC souhaite impliquer un maximum de salariés** dans l'élaboration de son cahier de revendications et ensuite dans les négociations à venir (...). Cela commence par **notre questionnaire NAO à disposition sur notre communauté CURRENT** : [ici](#). Nous avons demandé à la direction de pouvoir vous envoyer des tracts par mail ces prochaines semaines sur le sujet et que des réunions sur votre temps de travail puissent avoir lieu pour échanger en direct avec vous.

### Et si nous étions uniquement remerciés avec des actions ? ... ou la nécessité de remettre notre SALAIRE au centre de nos revendications

Depuis quelques années, la Direction promet, par divers plans, l'**actionnariat salarié**. On pourrait croire que le cours instantané de l'action d'une société reflète ses résultats. Mais si on y regarde de plus près, qui peut vraiment prédire le cours d'une action au cours du temps ?! En tout cas, pas nous...

Voici l'action de Soitec depuis sa création. Pour celles et ceux qui connaissent la société, Soitec est beaucoup plus robuste industriellement aujourd'hui qu'il y a 20 ans. Le portefeuille client est varié, la technologie est maîtrisée et les opportunités de marché se multiplient. Logiquement, on devrait avoir un cours de bourse au-delà de 500€. Pourtant la valorisation boursière de Soitec serait aujourd'hui surcotée...



Force est de constater qu'investir ou **être rémunéré par des actions comporte des risques**. Ce que l'on risque ici c'est de **perdre le fruit de notre travail** et de laisser le hasard faire son œuvre. La bourse est réservée aux « spécialistes » (ceux qui n'ont pas vu venir la crise de 2008 ?...) et à ceux que ça intéresse, mais pour la plupart d'entre nous c'est très loin de nos préoccupations. Nous ne rentrerons pas ici dans **les dérives de la finance** dont les bulles spéculatives finissent par éclater avec les conséquences sociales que l'on connaît. Certains le font d'ailleurs beaucoup mieux que nous : Frédéric Lordon [ici](#) et même un banquier de Natixis [là](#) ! Une chose est sûre, plus nous aurons de « billes » dans les marchés financiers moins nous serons en mesure de sortir rapidement de l'emprise du néolibéralisme. Les partisans de ce modèle prédateur socialement et environnementalement l'ont très bien compris et redoublent d'ingéniosité pour faire **de nous des salariés-actionnaires**...

Plus terre à terre, **beaucoup de nos collègues nouvellement embauchés n'ont pas ou peu d'actions**. Les CDD non titularisés n'en n'auront d'ailleurs jamais. **Ces dispositifs créent donc des différences énormes, injustifiées et fragilisent donc toute solidarité entre nous** : cette solidarité qui nous fait parfois cruellement défaut, quand nos conditions de travail se dégradent et qu'il faut dire STOP collectivement.

Ensuite la **participation** (dispositif strictement encadré par la loi) et l'**intéressement** (en fonction d'objectifs plus ou moins négociés... cf. [ici](#)) parlent à tout le monde et reflètent le travail effectué et la performance de notre entreprise. Mais contrairement à notre salaire, ces primes ont **des déclenchements aléatoires** et **participent peu (20%) au financement des différentes branches de la Sécurité Sociale [SECU]** (maladie / retraite / famille / accidents du travail & maladies professionnelles).

Comparons tout cela à **des augmentations de salaire successives, stables tous les 12 mois** et sachons lire notre fiche de paie. Nous percevons notre salaire qui nous permet de **vivre au quotidien** (salaire net), de **faire des projets** (crédits), de **financer nos droits individuels & collectifs** (cf. SECU ci-dessus + Pôle Emploi) dont nous profitons grâce aux cotisations sociales et enfin de participer au financement de l'Etat par l'impôt (sur le revenu, TVA...). En trois mots « **nous faisons Société** » dans un Pays qui en a bien besoin ! Augmenter les salaires, c'est donc augmenter nos possibilités de mieux vivre dans une France qui nous soigne, qui participe à l'éducation de nos enfants et nous protège des aléas de la vie plus efficacement. **Tout le monde y trouve son compte !**

## Une chose est sûre, nos dirigeants ont bien compris l'enjeu du SALAIRE !

Malgré le fait d'être devenus multimillionnaires récemment sur une seule revente d'actions (cf. ci-dessous), leur salaire annuel croît largement plus rapidement que le nôtre. **Pour eux, c'est toujours « entrée ET dessert » !**

Concernant les actions gratuites, nous tenons à rappeler que le plan pour nos dirigeants appelé **MIP\*** dont environ 80% a déjà été exercé en septembre 2019 (98 millions d'euros...) peut être **estimé au total à 160 millions d'euros** (au cours d'action actuel) ce qui représente les revenus suivants :

- Paul Boudre / Directeur Général (DG) : 25 millions d'euros environ
- membres du COMEX : entre 7 et 13 millions d'euros chacun environ



Depuis la mise en place de notre « nouvelle Direction » (fin de l'activité solaire) et en considérant les rémunérations (partie fixe et variable) hors actions gratuites ces quatre dernières années, voici (tableau de gauche) **l'évolution des rémunérations** que nous observons (déplorons...) tout en haut de la pyramide hiérarchique de Soitec :

SALAIRES	Augmentation 03/16 à 03/20	Augmentation annuelle moyenne
Paul Boudre	+35%	+8,5%
COMEX 11 dirigeants hors DG	+46%	+11,5%
Salariés	+10,6%	+2,6%

ACTIONS GRATUITES	Nombre de bénéficiaires	Proportion du capital de Soitec
MIP*	34	4,5%
PAT** 1+2+3	~ 1000	1,6%

\* MIP : Management Incentive Plan / \*\* PAT : Plan d'Actions pour Tous  
Source : cabinet d'expertise SECAFI



Partant de l'ensemble de ces éléments, il est primordial que **l'engagement de chacun en cette période particulièrement compliquée** (crise sanitaire depuis mars 2020 + niveau d'activité très élevé dans les trois *fabs* et dans TOUS les services) soit valorisé par **une augmentation de salaire conséquente** lors de ces NAO 2021.

Depuis de nombreux mois nous ne pouvons que déplorer **le manque de considération de notre direction pour le dialogue social à Soitec**. Au vu des objectifs de croissance, de la charge de travail et de l'augmentation de notre effectif, les moyens mis œuvre (humains et financiers) et la prise en compte concrète des remontées terrain des salariés par l'intermédiaire de leurs élus sont largement insuffisants. La volonté de la direction d'imposer un abondement minime de 300€ (+ proposition indécente conduisant purement et simplement à sa disparition) en est la dernière illustration en date [article dédié : [ici](#)].

Que nous soyons opérateurs, techniciens ou ingénieurs, si nous sommes toutes et tous convaincus qu'il faut changer la donne, ces négociations constituent une formidable occasion de nous faire entendre ! Pour cela, votre appui et nos échanges durant cette période seront déterminants.

