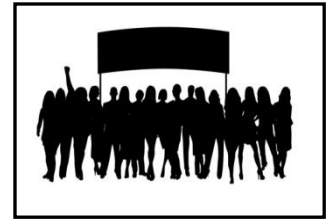




NAO 2021 : mouvement social

Résumé des épisodes précédents



Exaspérés par la **proposition provocante** de la direction le 29 juin lors des NAO (enveloppe d'augmentation de **3,2% VS 3% & revalorisation de la prime E1/E2**), de nombreux salariés de la production se sont **SPONTANÉMENT mobilisés**. En effet en présentant la revalorisation de la prime d'équipe E1/E2 comme un rabotage de l'enveloppe d'augmentation de tous les autres salariés, où souhaitait en venir la direction ? **Depuis quand une avancée sociale pour une partie des salariés est présentée comme un recul pour les autres ?** Quantifie-t-on et communique-t-on les pertes salariales des hommes lorsque nous obtenons des avancées légitimes pour les femmes, ou celles des opérateurs & techniciens lorsque la prime sur objectif des ingénieurs/cadres est, à juste titre, revalorisée ? Non ! Cette façon de faire est **déplorable** et **stigmatisante**.



Pourquoi cette polarisation autour de E1/E2 ?

Cette demande de revalorisation de la **prime d'équipe E1/E2** est revendiquée **depuis des années** par les salariés concernés et donc par notre syndicat. Cet horaire semaine alterné est récent dans la longue histoire sociale des horaires [délétères] décalés (en comparaison au travail de nuit, 3/8, 5/8...) afin de faire fonctionner notre industrie, mais sa **contrainte physiologique** a été clairement **sous-estimée** lors de sa mise en place. Les experts médicaux sont clairs sur le sujet : le fait de changer d'horaire de manière hebdomadaire ne permet pas à l'organisme de s'adapter. Cette **désynchronisation** a des **conséquences très néfastes sur la santé** dans le temps (insomnies, fatigue chronique, TMS...) et le service médical de Soitec ne peut que constater les dégâts... Il faut savoir que, contrairement au travail de nuit, **cette pénibilité n'est pas encore reconnue au niveau national** et ne génère aucun droit pour un départ anticipé à la retraite. De plus lorsque l'on compare la prime actuelle de 9% de E1/E2 à Soitec avec celle appliquée dans les autres entreprises, nous sommes clairement « **au ras-des-pâquerettes** ». Il faut avoir à l'esprit que les conditions de travail de ces équipes se différencient de E3/E4/E5 par une plus grande **coactivité** et de nombreuses **sollicitations** car ils travaillent sur des plages horaires de journée (présence des admins). Tout ceci, ne remet pas en cause la pénibilité liée aux autres horaires mais justifie qu'un geste de la direction soit fait.

Mais la politique du « diviser pour mieux régner » n'a pas fonctionné, au contraire la SOLIDARITÉ entre les salariés a joué à plein ! Ensuite les « **coups de pression** » (inacceptables & illégaux) **du management** (incluant notre responsable de production...) que certains salariés ont subi suite au **premier grand rassemblement du 24 juin (présence massive de toutes les CSP, production & bureaux)** n'ont fait que renforcer leur **détermination**. Ainsi les débrayages se sont enchaînés (1h début + 1h fin de shift) sur **TOUTES LES ÉQUIPES** et ont été reconduits, par un **vote systématique**, par les salariés mobilisés.



À l'unisson les opérateurs et les techniciens dénoncent le **manque de considération**, la **pression** à laquelle ils font face au quotidien et une dégradation globale de leurs conditions de travail. L'augmentation de la charge est loin d'être l'unique cause de cette situation... Elle est la conséquence de **choix délibérés de nos dirigeants** appliqués avec beaucoup de zèle par certains managers, en particulier le **flicage**. L'alignement de Soitec sur des **pratiques managériales régressives**, issues de ST Micro entre autres, semble malheureusement devenir la norme en production. **Qui peut espérer tirer une entreprise en croissance vers le haut avec de telles pratiques ?**

Tout en étant quotidiennement aux côtés des salariés engagés pour leur entreprise mais qui ont décidé de relever la tête, **la CGT SOITEC** n'a cessé d'essayer de trouver une solution, **en multipliant les échanges** avec la direction et les autres organisations syndicales : EN VAIN ! **Pourquoi jouer le pourrissement alors que l'on aurait pu sortir de cette crise par le dialogue très rapidement ?** Nous avons alerté jusqu'au plus haut niveau de notre entreprise sur ces dérives : [ici](#).

Nous avons finalement fait les **propositions suivantes, votées en assemblée générale**, pour **sortir de cette situation de blocage** en tenant compte des contraintes budgétaires que la direction nous a imposées :

- **3,2 % d'enveloppe d'augmentation avec un plancher de 1,7% + propositions annexes**
- **L'augmentation de la prime d'équipe E1 et E2 à 10,5 % (+1,5%) à partir du 1^{er} avril 2022** (budget FY23 / 0,2 % de la masse salariale). **Cette proposition a été rejetée par la CFE-CGC** qui ne se sent pas « concernée » par les primes d'équipe des salariés de E1 et E2 puis **la direction a suivi** alors qu'elle jugeait pourtant cette revendication « **raisonnable** » (...).

Outre les aspects financiers liés au NAO FY 21, nous avons fait de nombreuses propositions pour **améliorer la qualité de vie de tous les salariés (opé/tech/ingé-cadre)**, la direction est restée **sourde** à la quasi totalité d'entre elles. **Nous ne relèverons pas les objectifs très ambitieux de FY22 en surchargeant et/ou en déconsidérant les salariés qu'ils soient en salle blanche, dans les bureaux ou en télétravail !** Chacun doit, quel que soit son niveau de responsabilité, être **reconnu et respecté**. Avec le niveau d'activité très élevé actuellement, nous devrions justement privilégier les **valeurs collectives** telles que **l'entraide** (au-delà des bonnes intentions...). **La vraie richesse de Soitec réside dans ses salariés !**



Épilogue : une fin de négociation "dans la douleur"



Ce lundi un nouveau **rassemblement** a eu lieu entre 12h30 et 14h30, il a été une nouvelle fois **largement suivi** par les équipes de production E1/E2 (débrayage) et d'autres salariés. La direction nous avait informé à 11h45, après **4 longs jours de réflexion** (...), qu'elle refusait définitivement de revaloriser les primes d'équipe E1 & E2. Ces équipes ont voté la poursuite des débrayages (suivis par E3 cette nuit) avec la tenue d'**une nouvelle assemblée générale de 12h30 à 14h30 ce mardi 6 juillet**. Chaque salarié est invité à y participer pour donner son avis sur la poursuite ou la suspension du mouvement. Nous encourageons également les *admins* à venir plus nombreux lors de ces moments d'échange particulièrement riches qui permettent de **prendre conscience des réalités de travail de chacun** et de **casser les divages**.

Ce même lundi, nous avons enfin pu rencontrer notre direction à 14h30 à l'issue du débrayage en présence des deux autres organisations syndicales. Voici les points discutés lors de cet échange et les avancées obtenues pour ces NAO :

- **mise en place d'un groupe de travail sur les conditions de travail qui débutera par les équipes E1/E2 pour s'étaler ensuite sur l'ensemble des équipes [E3/E4/E5] et des services admin/support**
- **aménagement des fins de carrière des salariés en équipe à partir de 55 ans avec la possibilité d'un temps partiel pour convenance personnelle (80%)**

À noter que la direction nous impose un **timing très serré et complètement injustifié** pour vous consulter sereinement sur ces NAO 2021 : en effet nous devons rendre une réponse sur la **signature ou non de cet accord** (enveloppe de 3,2% + mesures annexes incluant celles-ci-dessus + [les précédentes](#)) **ce mercredi à 16h [= clôture du vote électronique de la CGT SOITEC]**.

Voici la proposition d'accord rédigée de la direction et soumise au vote : [ici](#).

Pour te positionner sur cet accord NAO 2021 : [clique ici](#)

