



REPARTIR SUR DE BONNES BASES !



OU PAS...



Tout d'abord, l'ensemble des élus CGT Soitec espèrent que vous avez passé de très bonnes vacances ! Depuis quelques jours, notre syndicat a repris ses visites dans les équipes à B1B2 et B3. Nous constatons malheureusement que depuis deux mois, rien ou presque rien n'a évolué alors que la période estivale n'a pas été une partie de plaisir : sous-effectif constaté dans de nombreuses zones + renforts prévus insuffisants... Il devient URGENT d'agir !

L'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance (au sens large) qui étaient au cœur des revendications fin juin lors des débrayages constituent toujours des priorités majeures pour les salariés que nous avons rencontrés.

Un exemple parmi d'autres illustrant cette problématique : l'ensemble des salariés du *manufacturing* B1 et B2 ont reçu récemment des mails de félicitations pour avoir battu des **records historiques** mais **la prime de production reste à un niveau très bas**. Pour rappel, les objectifs de ce type de primes sont censés être « *challengeants* ET atteignables ». Pourquoi les niveaux moyens de déclenchement de ces primes collectives (*manufacturing* B1B2 et B3 / innovation / SG&A) sont-ils de 70% alors que ceux des Primes [individuelles] Sur Objectifs (PSO) sont stabilisés autour de 85% ? Au vu de l'engagement actuel de l'ensemble des salariés et par équité, **un alignement par le haut serait pertinent...**

Etant donné qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire, à savoir récompenser ses salariés pour la qualité du travail fourni et qu'il est toujours plaisant pour notre syndicat de proposer une bonne idée à notre direction : nous rappelons que [la prime Macron ou prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#) vient d'être reconduite cette année et permet à Soitec de verser à moindre frais (exonération des cotisations sociales) jusqu'à 2000€ aux salariés les moins rémunérés (<3 SMIC). De nombreux collègues nous ont sollicités à juste titre sur le sujet ; **la CGT SOITEC demande donc officiellement à la direction d'ouvrir une négociation.**



Suite à la dernière mobilisation nous avons pu obtenir dans notre accord NAO 2021 **la mise en place de groupes de travail** afin d'améliorer les conditions de travail. Ces groupes commenceront avec les équipes E1 et E2, ils seront ensuite étendus aux équipes E3, E4, E5 et enfin aux salariés en horaire de journée. La CGT Soitec sera particulièrement vigilante et impliquée pour que cette démarche s'avère efficace. Dès à présent, il est important que vous commenciez à identifier les collègues qui vous représenteront lors de ces travaux et à **amorcer, par zone/service, des premiers échanges autour de vos problématiques spécifiques.**

Pour les salariés des bureaux, il est important que vous nous sollicitiez également directement soit pour passer vous voir dans votre service (observation sur place d'un problème d'aménagement de votre poste de travail par exemple), soit pour convenir d'un échange (sur site ou téléphonique) en toute confidentialité.

Ayez toujours à l'esprit que vous pouvez discuter avec nous en confiance, que nous sommes là pour vous conseiller et qu'à l'issue de nos échanges ce sera toujours vous qui aurez la main sur la pertinence et sur la manière de faire remonter vos difficultés et/ou vos revendications. **D'une manière générale et quelle que soit votre position dans l'entreprise, vos retours sont primordiaux pour nous permettre de faire bouger les lignes dans le bon sens.**

« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin... ». Proverbe africain



MIEUX CONNAÎTRE SES DROITS POUR LES UTILISER, LES DÉFENDRE ET MIEUX TRAVAILLER !

Loin des caricatures que l'on peut dresser de notre syndicat dans les médias et autres « milieux autorisés » (...), la **CGT SOITEC se réjouit d'avoir déjà pu signer trois accords et un avenant en 2021**. Votre implication lors de nos consultations systématiques (cahier de revendications et signature) combinée à notre travail syndical renforcent notre capacité de négociation. Nous devons continuer dans cette voie (« démarche démocratique ») et toujours essayer de nous améliorer. Maintenant que ces nouveaux accords sont en place, il est nécessaire que chacun puisse se les approprier afin de **profiter de ses nouveaux droits dans l'entreprise**. Il te suffit de cliquer sur les liens actifs ci-dessous pour accéder aux dispositions complètes associés à ces accords :

- [ACCORD NAO 2021](#)
- [ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE](#)
- [ARTT NON CADRES : AVENANT N°9](#)

Cet avenant n°9 de l'accord ARTT non-cadres signé le 22 juillet permet au personnel non cadre en horaire administratif de bénéficier d'une modularité de leur temps de travail au mois (≠ à la semaine) pour plus de flexibilité.

- [ACCORD TÉLÉTRAVAIL](#)



IMPORTANT : le recensement des demandes de télétravail est actuellement en cours au sein de l'entreprise.

Comme l'année passée la direction laisse peu de temps à la réflexion et à l'échange sachant que ce recensement se fait pendant la période estivale. Cette dernière doit tirer les enseignements de cette période de pandémie durant laquelle le télétravail a souvent été la norme dans de nombreux services en permettant de déverrouiller certaines situations. Par le dialogue et le bon sens, les salariés, les managers de terrain, les RH et les représentants du personnel doivent garantir des conditions de travail optimales pour celles et ceux qui peuvent bénéficier de cette modalité. Sollicitez-nous sans hésitation en cas de souci dans votre service dans le cadre du recensement en cours et, si possible, avant de signer vos avenants.

POUR RAPPEL :

- ✓ **télétravail occasionnel** : 24 jours / an vs 12 jours / an (accord précédent)
- ✓ **prime télétravail** de 2€ / jour télétravaillé (paiement rétroactif depuis le 1er avril 2021)
- ✓ **blocage de la direction** : ouvrir le télétravail à tous les techniciens et ingénieurs en horaire *shifté*



ACCORD DE DROIT A LA DÉCONNEXION : ouverture d'une négociation spécifique

La partie de l'accord Télétravail ci-dessus initialement consacrée au « Droit à la Déconnexion » et rebaptisée sans concertation par la direction « Prévention de l'hyperconnexion », nous est apparue comme étant trop peu protectrice pour les salariés. En effet, de nombreux témoignages de salariés font état de **sollicitations en dehors des horaires et parfois même des jours de travail**. Nous avons donc travaillé sur le sujet et proposé à la direction d'amender (**en rouge**) la partie suivante dédiée dans l'accord Télétravail : [ici](#). Une partie de ces demandes de modifications a d'ailleurs déjà été reprise dans cet accord Télétravail et la direction a accepté (suite à notre revendication dans le cadre des NAO 2021) qu'un accord spécifique sur le sujet soit négocié. **La 1ère réunion de négociation avec la direction aura lieu le 23 septembre**. Faites-nous part de vos propositions sur cette thématique, car nous devons partir de vos réalités de travail. De plus, vous pouvez également consulter le dossier de l'[UGICT](#) (Union Générale des Ingénieurs/Cadres/Techniciens de la CGT) sur le [télétravail](#) et sur le [droit à la déconnexion](#) sachant que ce droit ne s'applique pas qu'aux salariés en télétravail mais concerne TOUS les salariés de l'entreprise utilisant les outils numériques.

Nous restons bien entendu à votre disposition si vous avez la moindre question sur le contenu de ces accords ou en cas de souci pour leur application effective.

Nous vous souhaitons, à vous et vos familles, le Meilleur pour cette rentrée ! La CGT SOITEC, le 31/8/21 (cgt@soitec.com)