

## NÉGOCIATIONS ANNUELLES 2021 ACCORD

ENTRE

Les sociétés :

- **SOITEC SA**, société anonyme dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 384 711 909,

Et

- **SOITEC LAB**, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 849 568 530,

Constituées en UES et représentées par Monsieur Pascal Lobry, dûment habilité à cet effet,

ci-après dénommées ensemble, « **l'UES** ».

d'une part,

ET,

Les organisations syndicales suivantes :

- **C.F.E - C.G.C.**, 32, avenue du Général de Gaulle, 38100 Grenoble, représenté par Monsieur Joël COLMAGRO et Monsieur Laurent GEORGEON, délégués syndicaux ;
- **C.G.T.**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par Monsieur Fabrice LALLEMENT, Monsieur Kamel MOUHAD, et Madame Aurélia DHIMALEKIS, délégué·e·s syndicaux·ales ;
- **F.O. - Soitec**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par Monsieur Pierre PERNOT, Monsieur Pascal GANNE, et Madame Cécile LEROUX, délégué·e·s syndicaux·ales.

d'autre part.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est-à-dire selon les règles du titre III du livre II de la 2ème partie du code du travail. Conformément à l'article L2232-12 du Code du travail, la validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salarié·e-s représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants).

L'UES a invité les organisations syndicales à participer à des négociations portant sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du travail et la qualité de vie au travail. Un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a par ailleurs été signé le 31 mars dernier.

Après avoir fourni des informations dans ces domaines, l'UES s'est entretenue avec les organisations syndicales au cours de 5 réunions le 27 mai, le 3 juin, le 11 juin, le 23 juin et le 29 juin. A l'issue de ces discussions, l'UES et les Partenaires Sociaux signataires sont parvenus à un accord sur les bases suivantes :

## **PREAMBULE :**

Cet accord porte sur les points suivants :

- Le crédit d'augmentation individuelle au mérite;
- La revalorisation de la grille des salaires minimas;
- Le crédit d'augmentation au titre des promotions;
- Les perspectives d'évolution des opérateur·rices;
- La flexibilité sur les jours de CET
- Les mesures pour les salariés les plus âgés
- Les conditions de travail

## **Chapitre I: Crédit d'augmentation individuelle au mérite et minimum garanti en cas d'augmentation**

Au terme des réunions de négociation, les parties se sont accordées sur une enveloppe globale d'augmentation individuelle au mérite correspondant à **3,2% de la masse salariale des collaborateur·trices éligibles**.

Sont concerné·es tou·tes les salarié·es ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'UES au 1<sup>er</sup> avril 2021, à l'exception de celles·ceux qui bénéficieraient d'une promotion sur l'année fiscale 2021-2022 (y compris les évolutions automatiques des coefficients 170, 255 et 270 de la convention collective métallurgie et les chartes d'évolution).

Il a été convenu par les parties un plancher minimum d'augmentation. Ainsi, pour tou·tes les salarié·es bénéficiant d'une augmentation, celle-ci ne pourra être inférieure à 1,7% de leur salaire de base.

La revalorisation salariale sera effective au 1<sup>er</sup> octobre 2021 (salaires versés fin octobre).

## **Chapitre II : Crédit d'augmentation pour les promotions et minimum garanti en cas de promotion**

Un engagement a été pris de dédier un **budget de 0,8% des salaires de base** de toutes les salarié·es aux évolutions de carrière et à l'avancement des salarié·es, quelle qu'en soit la forme, sur l'année fiscale allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, dont 0,1% pour les chartes d'évolution.

Soitec s'engage à ce que la revalorisation de salaire des bénéficiaires d'une promotion soit au moins équivalente à 5,7% minimum de leur salaire de base, quel que soit le coefficient et la catégorie socioprofessionnelle (hors chartes d'évolution et promotions aux coefficients 190, 225, 270 et 285 et à la position II des conventions collectives métallurgie applicables).

Toutes les promotions seront effectives au 1<sup>er</sup> octobre 2021, à l'exception des promotions aux coefficients 190, 270, 285 et à la position II des conventions collectives métallurgie applicables.

## **Chapitre III : Perspectives d'évolution pour les opérateur·rices**

Pour valoriser les compétences développées par les opérateur·rices et utiles à l'entreprise, il a été décidé qu'en fonction du niveau d'autonomie et de responsabilité sur les postes de niveau 4 opérateur·rices, une promotion au coefficient 255 puisse être considérée, sur décision managériale.

De la même façon, des responsabilités supplémentaires pourront être confiées à des opérateur·rices niveau 3, les rendant éligibles à une promotion au coefficient 225.

Par ailleurs, la direction prend l'engagement de travailler sur la création de filières de formation vers nos métiers de technicien·nes au cours des 3 prochaines années. La direction s'engage à :

- encadrer 30 personnes sur ces 3 années (salarié·es en interne + alternants recruté·es en externe)
- mettre en place une structure de suivi sur 3 ans, avec la participation d'un·e représentant·e par organisation syndicale représentative, de la direction et des représentant·es des organismes de formation.

## **Chapitre IV : Revalorisation de la grille des salaires minima par coefficient**

Les salaires minima Soitec des non-cadres seront revalorisés de 1% sur tous les coefficients à partir du coefficient 190 (Cf. nouvelle grille en annexe).

Pour rappel, le calcul de la prime d'ancienneté des salarié·es non cadres est basé sur le salaire minimum de la grille des salaires Soitec correspondant au coefficient du·de la salarié·e.

La revalorisation de la grille prendra effet le 1er novembre 2021.

## **Chapitre V : Flexibilité sur les jours de CET**

Il a été décidé d'augmenter de 2 jours le nombre de jours de CET pouvant être monétisés par les salarié-es. Chacun-e a ainsi la possibilité de monétiser jusqu'à **6 jours** de CET par année civile. Cette mesure sera mise en place en octobre 2021.

Les cadres au forfait jour auront par ailleurs la possibilité de pouvoir convertir leur prime sur objectifs en jours de CET jusqu'à **5 jours** par année civile, contre 3 jours précédemment.

## **Chapitre VI : rétroactivité de l'indemnité de télétravail**

La direction a proposé, dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord de télétravail, une indemnité forfaitaire de 2€ par jour de télétravail. Cette négociation est toujours en cours. Sous réserve que l'accord de télétravail soit signé d'ici le 31 juillet 2021, cette indemnité de télétravail sera versée de façon rétroactive depuis le 1er avril 2021, sur la paie du mois d'Août des salarié-es présent-es à cette date.

## **Chapitre VII : Mesures pour les salarié-es les plus âgé-es**

La direction consent à octroyer **1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire** pour les cadres ayant 55 ans et 6 mois d'ancienneté au 1er juin de chaque année.

Par ailleurs, les salarié-es de plus de 55 ans travaillant depuis au moins 10 ans en horaire posté, pourront bénéficier de l'un ou l'autre des aménagements suivants, à leur demande :

- un décalage d'1h des heures de travail sur les postes matin (tel que prévu par l'accord pour une entreprise inclusive à tout âge),
- ou la possibilité de travailler à **temps partiel à 80%**. Dans ce cas, le temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée d'1 an, renouvelable.

La direction s'engage par ailleurs à maintenir le salaire de base et le coefficient d'un-e opérateur-riche en cas de changement d'horaire dans les conditions suivantes :

Lorsqu'un-e opérateur-riche ayant une forte ancienneté dans son horaire de nuit effectue une demande de changement d'horaire vers un horaire de jour, le management peut être amené, en l'absence de poste disponible correspondant au coefficient de la-du collaborateur-riche dans un délai raisonnable, à proposer une mobilité vers un horaire semaine jour ou un horaire we jour, sur un poste avec un niveau de responsabilité inférieur à celui de la-du collaborateur-riche.

Dans ce cas, si la-le salarié-e a plus de 50 ans et plus de 3 ans d'ancienneté sur son poste et sur son coefficient dans son horaire de nuit, la direction s'engage à maintenir le salaire de base équivalent temps plein de la-du salarié-e ainsi que son coefficient.

## **Chapitre VIII : Conditions de travail**

La direction s'engage à proposer à la signature d'ici le mois de septembre un accord spécifique de droit à la déconnexion, comprenant un engagement de communication / sensibilisation des salarié·es et des managers.

Face au succès de la formation culture d'entraide sur B1/B2 et à la forte implication des opérateur·rices sur la 1ère étape du déploiement, il est convenu de finaliser le déploiement de cette formation auprès des opérateur·rices et superviseur·es B1/B2, puis auprès des équipes du magasin et des équipes production B3, avant d'être étendue à d'autres populations.

Enfin, il a été décidé de mettre en place des groupes de travail pour échanger avec les équipes sur leurs conditions de travail. Ces groupes commenceront avec les équipes E1 et E2 et seront ensuite étendus aux équipes E3, E4, E5 et aux salarié·es en horaires de journée. La mise en place de ces groupes fera l'objet d'un échange préalable avec les organisations syndicales, et une restitution leur sera faite.

## **Publicité**

Le présent document est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Bernin, le 7 juillet 2021,

Pour les organisations syndicales,

Représentant la CFE-CGC  
*Nom, Prénom et Signature*

DocuSigned by:  
*Laurent Georgeon*  
2FAA79B2A639497...

Représentant·e la CGT – Soitec  
*Nom, Prénom et Signature*

DocuSigned by:  
*Fabrice Lallement*  
DC33D53A4C494C5...

Représentant·e FO - Soitec  
*Nom, Prénom et Signature*

DocuSigned by:  
*PERNOT Pierre*  
FE145DC920B6447...

Pour l'UES,

Pascal LOBRY  
*Directeur des Ressources Humaines*

DocuSigned by:  
*Pascal Lobry*  
5DDB8BE0BCB34AF...

**ANNEXE****TABLEAU DES SALAIRES MINIMAS PAR COEFFICIENT***Applicable au 01/11/2021*

<b>Classification</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Salaire mensuel SOITEC au 01/10/2020 (temps plein)</b>	<b>Salaire mensuel SOITEC au 01/11/2021 (temps plein)</b>	<b>% augmentation</b>
II-1	170	1 540		
II-3	190	1 568	1 584	+1%
III-1	215	1 582	1 598	+1%
III-2	225	1 589	1 605	+1%
III-3	240	1 635	1 651	+1%
IV-1	255	1 772	1 790	+1%
IV-2	270	1 858	1 877	+1%
IV-3	285	1 972	1 992	+1%
V-1	305	2 088	2 109	+1%
V-2	335	2 269	2 292	+1%
V-3	365	2 425	2 449	+1%
V-3	395	2 568	2 594	+1%