

Politique RH pour la Diversité

L'Envers du Décor et de la Communication[©]

Soitec s'enorgueillit d'être une entreprise à la pointe de l'**inclusion** et de la promotion pour la **diversité**. Nos offres d'emplois et nos communications externes ([ici](#)) mettent régulièrement en avant ces valeurs d'**ouverture** et d'**intégration**. Mais au-delà de **bonnes intentions** on ne peut plus louer auxquelles nous souscrivons, il est parfois nécessaire de mettre des **expériences réelles** en perspective ; celle vécue par notre collègue nous semble particulièrement pertinente. Avant toute chose, nous tenons à souligner que **notre syndicat** est **signataire** de l'ensemble des **accords** ayant trait à la diversité : [égalité professionnelle](#), [handicap](#), [intergénérationnel](#).



Jeune alternante ingénieure à Soitec depuis trois ans, cette salariée est reconnue au sein de son service pour son travail, son implication mais également ses qualités humaines. Elle a une reconnaissance en tant que **Travailleuse Handicapée (RQTH)** pour des troubles dits DYS et est accompagnée par le service médical. Grâce à son expertise développée sur son poste et à ses compétences, l'entreprise lui propose deux postes dans son domaine avant même sa soutenance de fin d'études. Elle donne son accord de principe pour la signature d'un CDI tout en demandant à pouvoir **négoier son salaire**. Jusqu'ici tout semble se passer pour le mieux, pourtant les choses vont malheureusement rapidement se compliquer...

Cette étudiante a été, à juste titre, sensibilisée sur la nécessité de ne pas se « brader » en début de carrière car elle fait partie d'une association pour l'intégration des femmes dans le monde du travail. En discutant avec ses jeunes collègues elle se rend compte que sa **proposition d'embauche** est **inférieure à celles des hommes pourtant sans expérience (sortie d'école)**. Ensuite, **ST Microelectronics** lui fait une **proposition supérieure de 250€/mois à celle de Soitec** sur un poste sur lequel elle n'a **pas d'expertise** à faire valoir. Face à son **argumentaire précis et construit** pour obtenir **un salaire plus JUSTE**, il ne faudra pas moins de deux « partenaires (...) RH » déstabilisés mais vent debout pour « plier » cette jeune femme d'une vingtaine d'années. Au final, on lui reprochera bien entendu « la forme » (salariée TH ayant des difficultés à l'oral...) et on lui dira gentiment d'aller travailler chez nos voisins après avoir coupé court à toute négociation. Au vu de son niveau d'engagement pendant ces trois années pour Soitec la **violence psychologique** qu'elle a subie lors de ses deux entretiens est **indigne**. Cette salariée a dû être **arrêtée un mois pour Risques PsychoSociaux (RPS)** ; elle finit actuellement son contrat loin de notre entreprise après avoir brillamment soutenu et **obtenu son diplôme**.



Pour résumer, lors de cet épisode, les RH ont réussi l'exploit de **se mettre en difficulté sur l'ensemble des domaines de la diversité** régi par les accords de notre entreprise. **STRIKE !!!** Des **fautes** ont été commises **sur le fond & sur la forme** vis-à-vis de cette jeune femme qui a juste eu le courage de mettre en avant **des incohérences liées à sa situation**. Si ce cas ne constituait pas **un énorme gâchis** pour elle-même et pour notre entreprise, on pourrait presque rire du fait que la direction propose depuis des années des formations pour **coach** les femmes afin qu'elles « développent leur **leadership** en entreprise ». L'émancipation, oui, mais avec des limites tout de même...

En tout cas, une chose est sûre, il est urgent que des **négociations** soient initiées à Soitec pour **mieux encadrer l'alternance** et **les débuts de carrière** de nos jeunes collègues. Accroître leurs embauches et maintenir les compétences au sein de l'entreprise passent par un cadre clair [dont **des grilles salariales attractives**] et **des pratiques RH repensées** sur le terrain. Après plusieurs alertes de ce type cela passe également par **un changement de « casting » aux RH**. Nous devons ensuite toutes et tous **être plus vigilants et réactifs** sur les dérives qui peuvent survenir auprès de nos collègues. Enfin, faites-nous également remonter **vos propres difficultés** pour nous permettre de **faire évoluer nos accords** en place et à venir (cf. encadré).

l'echo des NEGOS

- **Négociation « Droit à la déconnexion » (14/10)** : la semaine dernière la CGT Soitec est le seul syndicat à avoir proposé [un cahier de revendications](#) sur le sujet. Nous attendons les retours concrets de la direction après des échanges que nous jugeons intéressants.
- **Réunions de suivi des accords « Travailleurs Handicapés » (4/10)** et **« Intergénérationnel » [jeunes & séniors] (8/10)** : vos retours sont essentiels !

LES ACTIONS GRATUITES POUR NOS DIRIGEANTS : C'EST MAINTENANT !!!

En juillet dernier, le Conseil d'Administration (CA) de Soitec a octroyé à la direction et à quelques salariés privilégiés un nouveau plan d'actions gratuites. Lors de la dernière réunion du CA vos élus CGT SOITEC ont remis sur la table la question d'ouvrir ce nouveau plan à l'ensemble des salariés. Son Président, Eric Meurice, a répondu qu'il n'y voyait pas d'inconvénient et qu'il fallait **ouvrir dès que possible une discussion avec la Direction** afin de soumettre une proposition au CA. Lors du CSE du 17/9, nous avons donc traité cette question. La Direction a tout d'abord semblé frileuse voire hostile à l'ouverture de ces échanges. Puis notre DRH, Pascal Lobry, s'est finalement engagé à **clarifier la situation rapidement** auprès du Comité des Rémunérations du CA et à **revenir vers nous**. Malgré les beaux discours récents de Paul Boudre envers l'ensemble des salariés, la direction s'était dans un premier temps dédouanée sur le CA en nous indiquant qu'elle n'était pas légitime concernant la mise en place de ces plans d'actions gratuites. Mais aujourd'hui la réponse que nous avons obtenue du Président du CA balaye d'un revers de main cette première prise de distance. **À quel jeu joue notre Direction sur le sujet ?! Nous n'allons pas tarder à être fixés...**



Par contre, nous sommes rassurés (...) par le fait que **nos dirigeants, eux, auront quoiqu'il arrive bien droit à un nouveau plan d'actions gratuites cette année**. Ce plan sera du même ordre de grandeur qu'ONYX (dernier plan fin 2020), à savoir **0,17% du capital [près de 11 millions au cours actuel]** sur des objectifs à 3 ans.

Pour rappel, lorsque l'action était à peine au-dessus de 100 euros, ONYX représentait déjà :

- 3 ans de salaire pour Paul Boudre, notre Directeur Général
- 2 ans de salaire en moyenne pour les membres du COMEX
- 1 an de salaire pour les autres "heureux" bénéficiaires (quelques dizaines de salariés)

ET SI ON PARLAIT ÉGALEMENT POUVOIR D'ACHAT...

La revalorisation du SMIC de 2,2% au 1^{er} octobre vient de faire passer **le salaire minimum en France au-dessus du salaire minimum de la grille salariale Soitec !** Cette augmentation a plusieurs impacts sur les salariés ayant les plus bas salaires à Soitec à savoir **les opérateurs**. Dès le 1er octobre, les nouveaux embauchés au coefficient **170 (niveau 1)** mais également les salariés ayant récemment évolué au coefficient **190 (niveau 2)** vont bénéficier de cette revalorisation, ils toucheront tous un salaire de base de **1589 euros brut** [vs **1555€ brut** (coeff 170) et **1584€ brut** (coeff 190) de la grille Soitec]. Force est de constater que **nous sommes aujourd'hui rattrapés par la « voiture-balai »** ce qui est inacceptable dans une entreprise comme la nôtre. Nous avons bien entendu demandé à la direction de **réajuster dès à présent l'ensemble des minima internes de 2,2%** afin d'éviter ce tassement, mais cette dernière nous a répondu qu'il n'en était pas question et qu'il fallait **attendre les prochaines NAO pour renégocier cette grille "maison"**.

Pour ne rien arranger, **les CESU (Chèques Emploi Service Universel)**, mis en place depuis de nombreuses années dans notre entreprise et ayant but d'aider les familles des salariés à financer leur garde d'enfants, **pourraient ne pas être reconduits cette année**. Là encore la Direction doit nous faire **un retour ces prochains jours**. Plus d'infos : [ici](#).

... ET CONDITIONS DE TRAVAIL



La semaine dernière lors d'une formation « gestes et postures » le CSE a été alerté par l'organisme de formation quant à la **détresse de certains de nos collègues** sur leurs conditions de travail et l'impossibilité d'appliquer certains gestes sensés rendre leur travail moins pénible ; ceci par **manque de temps** parfois lié à la **pression constante du management**. Le CSE va investiguer afin de comprendre pourquoi de telles situations se produisent encore aujourd'hui.

Malgré notre mobilisation massive fin juin lors des NAO, l'accroissement des inégalités et la dégradation de nos conditions de travail persistent ! Alors si ces sujets vous parlent, **la CGT SOITEC appelle à la mobilisation nationale du mardi 5 octobre à Grenoble 10h [grève ou débrayage]**. Soyons un maximum à faire comprendre à notre Direction que la croissance de notre entreprise passe par **une meilleure reconnaissance** de celles et ceux qui créent chaque jour la richesse de Soitec. Toutes les informations pratiques seront sur notre [communauté CURRENT](#).