

**ACCORD POUR UNE ENTREPRISE INCLUSIVE À TOUT ÂGE  
SOITEC S.A.**

Entre les soussignés :

La Société SOITEC, SA au capital de 62 762 070, 50 €, dont le Siège Social est situé Parc technologique des fontaines - Chemin des franques - 38190 Bernin, Code NAF : 2611Z - N° SIRET 384 711 909 00034, Représentée par **Madame Valérie HILLAIRET-AOUBA** agissant en qualité de Responsable des Relations Sociales,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- **C.F.D.T.**, 32 avenue de l'Europe, 38030 Grenoble cedex 2, représentée par Monsieur Damien COLLARDEY et Rachel PORNIN, délégué·e·s syndicale·aux.

- **C.F.E-C.G.C.**, 32 avenue l'Europe, 38030 Grenoble cedex 2, représentée par Monsieur Joël COLMAGRO et Monsieur Laurent GEORGEON, délégués syndicaux.

- **C.G.T.** Soitec, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 Bernin, représentée par Monsieur Fabrice LALLEMENT, Madame Soumaya MADIOUNI et Monsieur Kamel MOUHAD, délégué·e·s syndicale·aux.

- **F.O** - Soitec, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 Bernin, représentée par Monsieur Pascal GANNE et Monsieur Pierre PERNOT, délégués syndicaux.

D'AUTRE PART.

Il est conclu le présent accord :

**Préambule**

Dans la continuité de l'accord en faveur de la Qualité de Vie au Travail, Soitec et ses partenaires sociaux affirment leur volonté de faire de l'entreprise un lieu où il fait bon travailler quel que soit son âge. Malgré la suppression par les ordonnances Macron en 2017 du dispositif obligatoire du contrat de génération, les parties ont souhaité s'accorder sur des mesures qui participent à la mixité des générations en facilitant tout à la fois l'intégration des jeunes générations dans le monde du travail, et en s'assurant du maintien dans l'emploi des salariés plus âgés notamment.

SM

RG R  
JR  
ur

Convaincue que la richesse de l'entreprise réside dans la diversité de sa population, des compétences et des expériences qui la composent, Soitec souhaite cultiver la mixité des âges. Cela suppose d'appliquer une politique d'inclusion pour que chacun.e se sente accueilli et respecté dans l'entreprise, quel que soit son âge, et plus largement quelles que soient ses différences (genre, race, préférence sexuelle, handicap, etc.). Il s'agit de permettre l'épanouissement de tous et toutes, à tous âges et moments de la vie professionnelle.

L'histoire de Soitec ces dernières années se lit en partie à travers sa pyramide des âges qui montre une évolution de l'âge moyen, qui est passé de 37,5 ans au 31/03/2013 à plus de 40 ans au 31/03/2017. A la fin de l'année fiscale 2016-2017, les jeunes de moins de 26 ans représentaient 4.5% de la population, pour 13% de salariés de 50 ans et plus.

Malgré une politique volontariste ces dernières années qui s'est matérialisée par des embauches de personnes seniors, des postes ouverts aux débutant.e.s, et un accueil accru d'alternants avec des embauches au terme du contrat d'alternance, le diagnostic réalisé pour servir de base à la négociation (Annexe) souligne l'importance d'œuvrer à un rééquilibrage de la pyramide des âges afin de garantir la mixité des générations sur le long terme.

Dans un contexte d'accroissement d'activité et de recrutement, mais aussi dans une perspective d'augmentation des départs à la retraite à moyen terme, l'entreprise doit être en mesure à la fois d'attirer les jeunes générations, d'organiser la transmissions des savoirs, et de permettre à chacun.e de mener son parcours jusqu'à la fin de sa carrière.

C'est dans cet état d'esprit que les négociations ont conduit aux modalités ci-après.

## **Article 1 – Objet**

Le présent accord vise à s'assurer de la mise en place à Soitec d'une politique d'inclusion à tous âges et de respect de la diversité.

Il s'agit donc de définir des actions concrètes destinées :

- à déterminer des tranches d'âges pour les populations jeunes et seniors qui soient en cohérence avec les métiers et conditions de travail à Soitec
- à favoriser une culture d'entreprise inclusive où les différences ont leur place et sont reconnues comme un atout précieux pour le collectif de travail,
- à augmenter l'attractivité de Soitec pour les jeunes diplômés,
- à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise,
- et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés plus âgés.

SM

PC  
16  
in JL

## Article 2 – Définition des tranches d'âge des salariés concernés

Il est apparu évident aux parties que la définition des populations « jeune » et « senior » telle que prévue dans le précédent accord sur le Contrat de Génération signé en mai 2015 faisait plus ou moins de sens selon les métiers et catégories sociaux professionnelles envisagés.

En effet, pour ce qui concerne les jeunes par exemple, la durée des études supérieures impacte directement l'âge de l'entrée dans la vie active, rendant ainsi la limite de 26 ans applicable uniquement aux tous jeunes cadres débutants. Or, dans une entreprise innovante telle que Soitec où les besoins en compétences pointues sont importants pour la partie R&D notamment, une attention particulière doit être portée à la population des jeunes diplômés. A ce titre, les parties se sont accordées à **distinguer la population « jeune » selon la catégorie sociaux professionnelle**. Ainsi, pour les CSP Opérateur et ETAM, seront considérées comme jeunes les personnes de moins de 26 ans, tandis que pour la CSP Cadre les jeunes seront les personnes de moins de 30 ans.

En revanche, pour la population « senior » c'est une autre approche qui a été retenue. Il s'avère qu'à Soitec la pénibilité sur les postes et la fatigabilité sont principalement liées aux horaires décalés. En effet, selon que l'on travaille de nuit, que l'on alterne des postes du matin et des postes d'après-midi, ou que l'on travaille sur des amplitudes de 12h, la contrainte vécue est différente de celle d'un poste en horaire administratif. Ainsi, les parties ont jugé pertinent de **différencier la population "senior" selon l'horaire de travail**. Les personnes en horaire posté seront considérées comme senior à partir de 50 ans, tandis que le personnel en horaire administratif sera considéré comme senior à partir de 55 ans.

## Article 3 – Favoriser une culture inclusive à Soitec

En partant du principe que la diversité est la richesse de l'entreprise, chacun.e devrait pouvoir être authentique au travail qu'importe son âge, et plus largement son genre, son handicap ou sa religion. C'est à ce titre que favoriser une culture inclusive, où les différences sont vues comme un atout, prend toute son importance.

### 3.1 Lutter contre tous les stéréotypes

Un élément primordial à une culture inclusive est la lutte contre les stéréotypes qui enferment et aboutissent parfois à la discrimination. Les parties signataires se sont efforcées, lors de l'élaboration du présent accord, de s'exonérer autant que faire se peut des représentations stéréotypées à l'œuvre ayant trait aux différents moments de la vie professionnelle et aux caricatures de comportements dits « générationnels ». Elles sont au contraire convaincues de la **richesse des diversités individuelles**, des trajectoires, des représentations et croyances à

tous âges de la vie et accordent la plus grande valeur à cette diversité que le présent accord doit renforcer et encourager.

Pour cela Soitec s'engage à faire en sorte que dans toutes les actions de l'entreprise les stéréotypes soient combattus. Cela suppose d'**encourager un esprit d'ouverture pour intégrer les points de vue de toutes les générations**, que ce soit au travers des méthodes de recrutement, dans l'accès à la formation, la communication sous toutes ses formes, les activités proposées aux salarié.e.s, ou encore les avantages proposés (couverture des frais de santé par exemple).

Les parties sont également convaincues de l'importance de favoriser la mixité des populations (âges, sexes et compétences) dans les équipes et services pour **développer le travail collaboratif et l'échange intergénérationnel**.

### 3.2 Favoriser la réciprocité de la transmission du savoir et des compétences

Un stéréotype habituellement véhiculé, consciemment ou inconsciemment, dans le monde du travail est que ce sont nécessairement les salarié.e.s les plus jeunes qui ont à apprendre des plus âgé.e.s. Or, la pertinence des échanges de connaissances réside dans la **spécificité des expériences vécues et des compétences acquises** par celui ou celle qui transmet, quel que soit son âge. Ainsi, favoriser la réciprocité dans la transmission du savoir et des compétences participe à favoriser **l'ouverture d'esprit et le développement de l'intelligence collective**.

Pour certain.nes, l'expertise acquise sur un métier donné au fil des années ou encore la connaissance accrue de l'entreprise et de son histoire seront autant d'atouts à faire valoir et à partager. Pour d'autres, l'expérience vécue dans un environnement interculturel ou les compétences fraîchement acquises sur de nouvelles technologies viendront enrichir nos façons de faire et notre compréhension des attentes de certains de nos clients. Les parties s'accordent donc pour dire que la valeur du savoir et des compétences à transférer est déterminante, qu'importe l'âge.

L'enjeu de la transmission des savoirs pour Soitec est important à plusieurs titres :

- dans un contexte d'augmentation des effectifs où le nombre de nouveaux/elles collaborateurs/trices est croissant,
- pour accompagner les mobilités internes liées au changement d'organisation de la société afin de faire face à la croissance,
- mais également pour éviter la perte de compétences au regard du nombre de départs à la retraite qui s'annoncent dans les prochaines années.

SM

PG PC  
WR SC

Le **tutorat** reste une pratique essentielle dans la transmission des connaissances, c'est pourquoi les parties ont souhaité renouveler les engagements inscrits dans l'accord précédent, à savoir :

- Le choix des tuteurs/trices en raison de leur légitimité professionnelle et de leur expérience, mais aussi de leurs aptitudes pédagogiques,
- La proposition systématique à toute personne amenée à transmettre des compétences d'une formation dédiée,
- La prise en compte du volontariat pour les tuteurs/trices, dans la mesure du possible, qui pourra être exprimé lors de l'entretien professionnel
- La définition d'objectifs en lien avec le tutorat dans l'entretien annuel afin de reconnaître la participation à la transmission des savoirs.

Consciente de l'importance de la formation par l'expérience, notamment sur les métiers d'opérateurs/trices de salle blanche, Soitec s'engage à poursuivre le développement d'une nouvelle filière d'évolution dédiée à la formation : les **opérateurs/trices formateurs/trices** de niveau 4.

Selon les besoins et spécificités des métiers et savoirs à partager, d'autres formes de transfert pourront être mobilisées comme le coaching individuel ou collectif, le mentorat, ou encore des groupes de co-développement.

Les parties sont ainsi convaincues que l'organisation d'un **transfert de compétences** efficace, présenté comme un enrichissement commun, donne lieu à un échange mutuel et constructif entre les générations. C'est aussi un moyen de créer du lien et d'offrir une dynamique essentielle au développement de l'entreprise et de ses salarié.e.s.

### 3.3 Favoriser l'acquisition de la culture d'entreprise pour tous les nouveaux arrivants

Dans une période de croissance qui s'accompagne par de nombreux recrutements, le processus d'intégration est essentiel pour fidéliser les nouveaux/elles collaborateurs/trices, mais aussi leur donner un sentiment d'appartenance à l'entreprise et partager avec eux les valeurs d'ouverture et d'inclusion.

L'intégration se fait à plusieurs niveaux (administratif, équipe, métier, environnement, etc.) et en plusieurs temps (recrutement, arrivée, suivi). Dans cet esprit, Soitec entend poursuivre le **processus d'intégration** mis en place, qui consiste à :

- Accueillir des nouveaux/elles arrivant.es à l'occasion d'une journée dédiée à l'intégration, avec une présentation générale de l'entreprise, un focus plus particulier sur certains processus (sécurité de l'information, clean concept, environnement, RH, qualité), et une visite du site ;

SM

BG R  
WY JC

- Mobiliser les hiérarchies avec un processus d'accueil et un plan d'intégration à respecter en amont de l'arrivée des personnes, le jour de l'arrivée et après l'arrivée ;
- L'organisation d'un déjeuner avec le/la manager le jour de l'arrivée lorsque c'est ;
- La tenue d'un entretien de fin de période d'essai pour s'assurer de la bonne compréhension de la mission et des objectifs.

Dans une volonté d'amélioration continue et de prise en compte des besoins des nouveaux arrivants, un questionnaire est envoyé aux salarié.e.s dans les 2 mois qui suivent leur arrivée. Chacun.e a ainsi la possibilité d'**évaluer sa satisfaction par rapport aux différentes étapes du processus d'intégration** et aux différents interlocuteurs rencontrés (RH, administratif, médical, hiérarchique).

Afin de faciliter l'intégration des jeunes n'ayant pas ou peu d'expérience du monde du travail, une **réunion spécifique est organisée par le service RH avec les alternant.e.s** environ un mois après leur arrivée. Ce rendez-vous a pour objectif non seulement de s'assurer de leur bonne intégration dans leur équipe et leur mission, mais plus largement de leur donner des informations clefs sur l'entrée dans la vie active.

Les parties conviennent que pour des nouveaux/elles collaborateurs/trices l'accès à l'information est essentiel pour qu'ils/elles se sentent rapidement autonomes et en capacité d'agir. A ce titre, Soitec s'engage à développer un **livret d'accueil numérique** contenant les informations essentielles à leur bonne intégration. Pour favoriser les échanges, une communication autour du site Intranet Yuzit est également prévue afin d'inciter les salarié.e.s à enregistrer leur photo pour rendre le répertoire plus vivant et pertinent.

Enfin, il est essentiel de préparer les anciens collaborateurs/trices de l'entreprise à accueillir les nouveaux/elles. Pour ce faire, une **photo des nouveaux arrivants** est postée chaque semaine sur la communauté Google People@Soitec afin de faciliter l'identification des nouveaux/velles venu.es par tout un chacun. En complément, des bonnes pratiques sont diffusées aux hiérarchies pour assurer notamment l'information préalable des membres de l'équipe, voire la désignation d'un.e "**référent.e**" d'intégration dans l'équipe.

Une culture inclusive est une culture vivante et plastique, qui se nourrit constamment des différences inhérentes au collectif du travail, et des apports des nouveaux arrivants.

#### **Article 4 – Augmenter l'attractivité de Soitec pour les jeunes diplômés**

Compte-tenu de la vitesse des évolutions technologiques et afin de donner les moyens à Soitec de suivre les besoins et exigences de ses clients, un des enjeux pour notre société est d'attirer

SM

RG PC  
MR JC

de jeunes diplômé.e.s. C'est un moyen à la fois d'assurer le renouvellement des générations mais aussi la mixité des genres sur des métiers techniques qui étaient historiquement majoritairement masculins.

#### 4. 1 Développer la visibilité des métiers et des offres d'emploi Soitec

Une entreprise industrielle pouvant faire l'objet de clichés sur les conditions de travail et l'intérêt des postes, il est important de faire la promotion de nos métiers de la micro-électroniques auprès des jeunes dans les écoles et forums de recrutement.

A ce titre, Soitec organise des **journées portes ouvertes pour les écoles** (JPO School) et participe activement au **programme Inn.OTech**, en partenariat avec Grenoble-INP et STMicroelectronics. Ce programme à destination des lycéens de niveau Seconde a pour objectif de :

- faire connaître aux jeunes les métiers de l'industrie et de la microélectronique afin de revitaliser leur intérêt sur la science et sur ces métiers,
- les aider dans leur choix d'orientation et à les encourager vers la filière scientifique,
- les motiver et leur donner confiance par leur participation à des activités et ateliers ludiques,
- leur faire rencontrer des professionnels de l'industrie,
- leur démontrer la relation entre les mathématiques et les sciences avec des applications du monde professionnel et de la vie courante.

Pour approcher des candidats potentiels, être présent et se rendre visible auprès des jeunes sur les réseaux sociaux apparait essentiel. C'est pourquoi le service RH s'engage à poursuivre les actions déployées ces dernières années pour améliorer et moderniser sa communication et ses offres d'emploi. Il s'agit de **diversifier les canaux de communication utilisés pour développer la visibilité de Soitec sur les médias sociaux**, à savoir : réseau LinkedIn, twitter, Facebook. Naturellement, selon les besoins, cela n'exclue pas d'avoir à l'occasion un plan de communication qui cible les médias traditionnels tels que presse écrite, radio ou télévision. Mais s'agissant d'attirer une population jeune, les parties s'accordent sur le fait que les médias sociaux sont incontournables.

En janvier 2018, conscient que les meilleur.e.s ambassadeurs/drices de l'entreprise sont ses collaborateurs/trices, le service RH a lancé un **Initiative de la transformation sur la thématique du recrutement et de la marque employeur**. Un groupe composé d'une quinzaine de salarié.e.s se réunit régulièrement pour réfléchir sur la question « comment peut-on améliorer l'image employeur de Soitec ? ». Les axes de travail identifiés ont été partagés plus largement au sein du groupe Soitec afin de voir dans quelle mesure ils peuvent être adaptés aux spécificités culturelles des différents pays.

#### 4. 2 Stimuler l'intérêt des jeunes en leur proposant des opportunités attractives

SM

RG  
W  
JC

Si le secteur d'activité reste le critère d'activité n°1 avant de postuler dans une entreprise, les parties reconnaissent que d'autres éléments sont scrutés avec attention par les étudiant.e.s et jeunes diplômé.e.s. La dimension internationale, la localisation géographique, l'importance accordée à l'innovation ou encore la politique RH représentent des atouts de poids dans le processus de recrutement.

Que ce soit à l'occasion de premières expériences dans le monde du travail (stages ou contrats d'alternance) ou en début de carrière professionnelle, le contenu des missions proposées est essentiel pour attirer les jeunes diplômé.e.s. C'est pourquoi Soitec s'engage à **créer des opportunités sur tous types de métiers**, et à confier des responsabilités aux jeunes à qui ces missions seront confiées.

L'innovation étant l'ADN de Soitec, il est également essentiel d'attirer des jeunes très qualifiés sur les domaines d'expertise de l'entreprise. Pour ce faire, Soitec souhaite renouveler la signature de **conventions individuelles de formation par la recherche (CIFRE)** avec l'Association Nationale de Recherche Technologique (ANRT). Ce dispositif permet en effet de recruter de jeunes doctorant.e.s dont les projets de recherche, menés en liaison avec un laboratoire extérieur, conduiront à la soutenance d'une thèse.

Concernant la dimension internationale, l'ouverture du site de Singapour Soitec est l'occasion d'attirer de nouveaux profils souhaitant partir travailler à l'étranger une fois leur diplôme obtenu. A ce titre, Soitec a choisi de permettre, à travers le **programme de volontariat international en entreprise (VIE)**, à des jeunes diplômés de partir en mission professionnelle à Singapour tout en bénéficiant d'un statut public et d'une protection sociale adaptée pendant leur séjour. Ainsi, des jeunes entre 18 et 28 ans ont l'opportunité d'exercer une mission d'ordre scientifique, technique, commercial ou autre, à l'étranger pour une durée de 6 à 24 mois. Un premier contrat VIE a été conclu en septembre 2018, et Soitec s'engage à ouvrir 3 autres sur la durée de l'accord.

Enfin, une entreprise inclusive se devant d'accueillir des personnes de tous les horizons et pas seulement du bassin d'emploi local, certaines situations peuvent nécessiter un **accompagnement à la mobilité géographique** de la part de l'entreprise. Que ce soit au moment des entretiens de recrutement, ou à la prise de poste, Soitec compte poursuivre le travail collaboratif avec la commission logement du Comité d'Entreprise (Action logement) pour apporter des solutions selon les besoins, et faire la promotion auprès des jeunes des différents modes de transports sur le bassin d'emploi (train, bus, plateformes de covoiturage).

## **Article 5 – Favoriser l'insertion durable des jeunes**

Pour une harmonisation durable de la pyramide des âges de Soitec, il est nécessaire d'œuvrer pour une insertion durable des jeunes.

SM

86 DC  
WV JC

### 5.1 Recruter des jeunes

Concernant l'accueil des jeunes en cours de formation, Soitec compte maintenir sur les années du présent accord un nombre au moins aussi élevé de **stagiaires qualifié.e.s BAC+2 et plus (30) et d'alternant.e.s (17)** que ce qui a été réalisé sur FY18. Le même niveau d'exigence sera appliqué au recrutement des alternants qu'à tout autre poste, dans l'optique de **pérenniser les opportunités d'emploi à l'issue des stages ou contrats d'alternance** tant que cela sera possible. L'objectif de l'entreprise étant non seulement d'attirer mais de recruter des talents, les parties s'accordent pour dire qu'il est important de capitaliser sur la formation acquise par les jeunes et de confirmer l'intérêt véritable de Soitec à recruter des jeunes.

Dans la poursuite de sa politique volontariste en matière de recrutement des jeunes, Soitec s'efforcera de **recruter en contrat à durée indéterminée** au moins autant de jeunes qu'il y aura de départs à la retraite sur les années de l'accord, tout en maintenant un taux de jeunes au moins équivalent à celui de FY18 (au 31/03/2018, il y avait 7% de jeunes de moins de 26 ans parmi les non-cadres, et 3.5% de jeunes de moins de 30 ans parmi les cadres).

### 5.2 Développer les compétences

Quel que soit leur niveau de diplôme, les jeunes recherchent des entreprises qui puissent les accompagner dans leur parcours et leur proposer des opportunités de formation et de développement. Pour certain.e.s une expérience à l'étranger sera l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences, et pour d'autres les habilitations internes et la formation continue seront un moyen de progresser.

A ce titre, les parties s'accordent sur la nécessité de donner de la visibilité aux jeunes recrutés sur les moyens mis à disposition par Soitec en matière de développement des compétences, qui consistent à :

- proposer des **formations sous plusieurs formes** (e-learning et en présentiel) pour accompagner l'acquisition de compétences en plus de la formation directe au poste de travail ;
- identifier des **parcours d'évolution interne** selon les métiers, qui permettent de gravir les échelons au fur et à mesure de l'acquisition des savoirs et savoirs-faires (Niveaux 3 et 4 des opérateurs, niveau 3 IT, agents méthode et process, opérateur-formateur) ;
- afficher les postes ouverts pour permettre à chacun.e de se positionner sur des opportunités de **mobilité interne** ;
- réaliser des **entretiens professionnels** tous les 2 ans pour aborder individuellement la question de la formation, du développement de ses compétences et de son évolution professionnelle.

SM

86  
m  
PK  
JC

## **Article 6 – Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors**

La durée des carrières professionnelles s'allongeant avec le recul de l'âge du départ à la retraite, c'est tout naturellement que les parties se sont accordées sur des mesures en faveur du maintien dans l'emploi des salarié.e.s seniors.

### 6.1 Capitaliser sur l'expérience acquise :

Les parties sont convaincues de l'utilité de se questionner sur l'évolution de son parcours professionnel, de ses compétences et de son projet de développement individuel, quel que soit l'âge. C'est pourquoi l'entretien professionnel doit être l'occasion de favoriser la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel permettant aux seniors soit de rester en adéquation avec leur activité professionnelle, soit d'envisager une nouvelle orientation. Il vise à identifier les moyens de renforcer les compétences du salarié senior, à maintenir sa motivation et à conduire un projet.

Dans l'optique de s'assurer de l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et la projection sur leur fin de carrière des salarié.e.s seniors au regard du temps de travail, de l'évolution des compétences ou du transfert des connaissances, Soitec autorisera, à leur initiative, les salarié.e.s seniors à solliciter **un entretien professionnel tous les ans** s'ils/elles en ressentent le besoin.

Dans la continuité de l'accord sur le contrat de générations signé en 2015, les parties ont décidé de reconduire certaines mesures en faveur des populations seniors, à savoir :

- Pour les catégories opérateurs et ETAM, les salarié.e.s seniors de plus de 3 ans d'ancienneté bénéficient de **1% supplémentaire de prime d'ancienneté** en complément de leur prime conventionnelle ;
- Pour la catégorie cadre, les seniors ayant plus de 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin de chaque année bénéficient **d'un jour de congé supplémentaire** au titre de l'ancienneté.

### 6.2 Prévention de la fatigabilité :

Il est entendu que selon l'environnement de travail, le métier exercé, le déroulement de la carrière, et même les conditions physiques propres à chacun.e, les besoins et contraintes des salarié.e.s seniors peuvent être très différents.

Les parties s'accordent néanmoins sur l'impact du travail en horaire décalé sur les rythmes biologiques, augmenté par la durée d'exposition à ce type d'horaires. C'est pourquoi Soitec met l'accent sur la prévention par le biais de **formations sur le sommeil et la nutrition** notamment. Prévenir la fatigabilité passe aussi par une bonne appropriation de l'ergonomie au poste de travail. A ce titre, Soitec propose aux opérateurs/trices de production une **formation**

SM

DE  
P6  
JC  
WA  
W

**sur les gestes et postures** au travail, ainsi que des **séances d'échauffement musculaire** en début de poste sur toutes les équipes.

Le service médical œuvre aussi dans le sens de la prévention de la fatigabilité et propose ainsi un **protocole de suivi médical renforcé** (examens complémentaires) pour les salarié.e.s au-delà de 55 ans. En complément, l'entreprise propose régulièrement à ses salarié.e.s des **séances d'ostéopathie et de réflexologie plantaire** sur les heures de travail.

Pour les salarié.e.s seniors en horaire posté, les parties se sont accordées sur des mesures spécifiques visant à **l'aménagement des horaires de travail** afin de permettre à chacun.e de limiter la fatigabilité sur la fin de carrière.

Les horaires de nuit étant reconnus comme les plus contraignants physiquement, la priorité sera donnée aux salarié.e.s seniors en horaire de nuit depuis plus de 10 ans qui en font la **demande pour un passage en horaire journée**.

A compter de 55 ans, les salarié.e.s en équipes journées pourront également bénéficier d'un aménagement d'horaire lorsqu'ils/elles sont du matin :

- décalage de l'heure de prise du poste à 6h30 (au lieu de 5h20) pour les équipes 1, 2 et 4
- décalage de l'heure de fin de poste à 14h30 (au lieu de 13h26) pour les équipes 1 et 2, et à 18h30 pour l'équipe 4.

Soitec s'engage au **maintien de la prime d'équipe** dans le cas du décalage de l'heure de prise de poste du matin.

### 7.3 Transition entre activité et retraite

Lorsque l'on a passé de nombreuses années dans la vie active, le départ à la retraite peut paraître lointain et complexe. Toutefois, pour bien vivre et préparer la transition entre la vie active et la retraite, les parties sont convaincues que l'essentiel est d'être bien informé. C'est pourquoi Soitec s'engage à maintenir des **sessions annuelles d'information des salariés de 50 ans et plus**. Cette information s'accompagnera de la possibilité pour les participant.es de réaliser un **entretien individuel de fin de carrière** avec un partenaire extérieur (AG2R).

Dans ce même esprit de préparation, lorsqu'ils/elles sont à 2 ans de la retraite les seniors pourront solliciter une **formation de préparation à la retraite de 2 jours** dans le cadre du plan de formation.

Afin de permettre aux salarié.e.s proches de la retraite de pouvoir bénéficier d'une cessation progressive d'activité ou d'une cessation totale anticipée, Soitec a mis en place un accord donnant accès à un **Compte Epargne Temps long terme** pour tous.tes les salarié.e.s de plus de 50 ans. Les personnes concernées peuvent ainsi épargner des jours de congé ou transformer certaines primes en jours à prendre avant la cessation d'activité.

Pour les seniors en horaire administratif qui seraient intéressé.e.s par la réduction de leur temps de travail, les parties ont convenu de renouveler les mesures de **temps partiel aidé**, en

SM

PC  
JL  
w

vigueur dans l'accord précédent. Ainsi, si l'organisation à temps partiel est compatible avec la fonction occupée, et validée par le management, le taux d'activité pourra être compris entre **90% et 80%** d'un temps plein pour les cadres, 90% pour les technicien.nes. Ce passage à temps partiel est assorti d'une indemnité complémentaire correspondant à 5% du salaire brut de base annuel (payé respectivement à 95% et 85%). L'indemnité est versée mensuellement. Les autres éléments de salaire, primes et avantages, sont calculés proportionnellement au temps de travail.

A l'approche du départ, sous réserve que le personne présente à Soitec un courrier mentionnant un départ à la retraite dans les 18 mois, les seniors en horaire administratif peuvent bénéficier d'un **temps partiel à 60% assorti d'une indemnité complémentaire de 10%** (payé 70%) dans les mêmes conditions que précédemment décrites.

A partir de 60 ans, les salarié.e.s sont éligibles au système de **retraite progressive**, qui est un dispositif légal d'aménagement de fin de carrière, permettant de percevoir une partie de sa retraite tout en exerçant une activité à temps partiel. La retraite perçue pendant cette période sera ensuite recalculée lors du départ à la retraite définitif.

Le système de retraite progressive n'étant accessible qu'aux personnes en forfait horaire, Soitec s'engage à accéder à la demande **de passage au forfait horaire** formulée par des seniors cadres au forfait en jours.

Lors du passage en retraite progressive, la mesure de temps partiel aidé décrite ci-dessus sera maintenue dans la limite de 2 ans maximum. Ainsi, les taux d'activité à 40%, 60% et 80% en retraite progressive seront payés respectivement à 45%, 65% et 85% par Soitec.

Enfin, pour ne pas pénaliser au moment de leur départ les seniors qui auraient choisi une réduction de leur temps de travail depuis maximum deux ans, Soitec s'engage à calculer la **prime de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein.**

#### **Article 8 - Commission de suivi et bilan de l'accord**

Une réunion sera organisée entre les signataires de l'accord entre 1 an et 18 mois après la signature du présent accord, afin d'effectuer un bilan des décisions prises et des conditions de leur mise en œuvre.

#### **Article 9 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est signé pour une durée de 3 ans et entre en vigueur à compter du ~~xx~~ 2018.

En cas d'évolution de la loi ou de dispositions conventionnelles concernant les thèmes traités dans cet accord entraînant la nécessité d'adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

SM

SM PG  
13/12/2018  
WK DC  
PG DC  
WK JC

## Article 10 – Notification et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du code du travail et suivants, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés auprès de la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne Rhône-Alpes, et remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Bernin, le 13 décembre 2018

Pour la Direction :

**Valérie HILLAIRET**

Responsable Relations Sociales

Pour les organisations syndicales :

Délégué syndicale C.G.T.

Nom : **MADIOUNI**

Signature

Délégué syndical C.F.E - C.G.C

Nom : **Colmucgro**

Signature

Délégué syndical F.O. Soitec

Nom : **GANNE**

Signature

Délégué syndical C.F.D.T.

Nom : **COLLARDY**

Signature

SM

