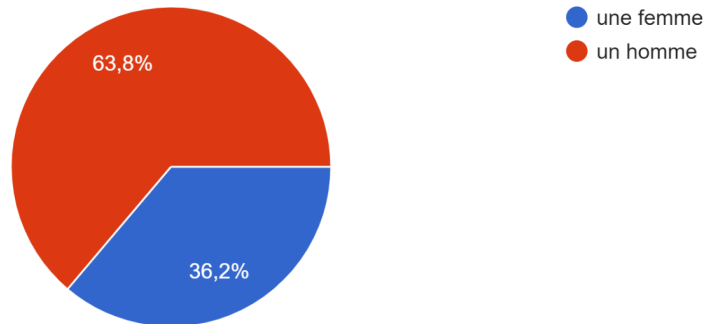


Résultats complets de la consultation CGT SOITEC : NAO 2022

387 participants

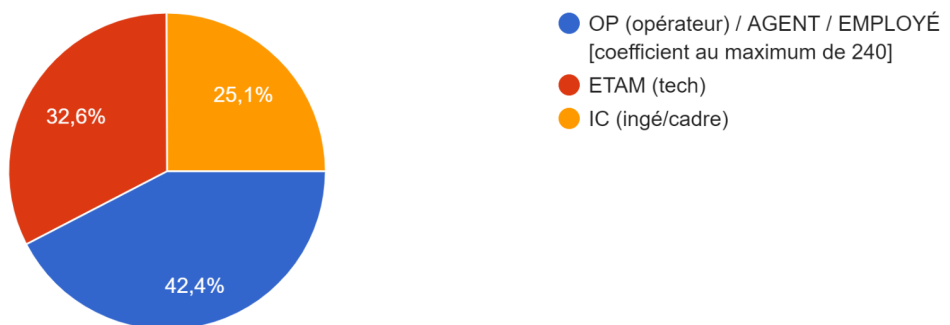
Es-tu ?

387 réponses



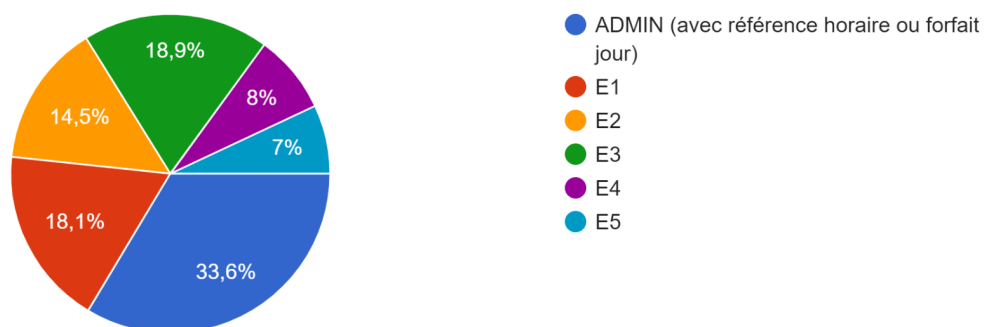
Quelle est ta Catégorie SocioProfessionnelle (CSP) ?

387 réponses



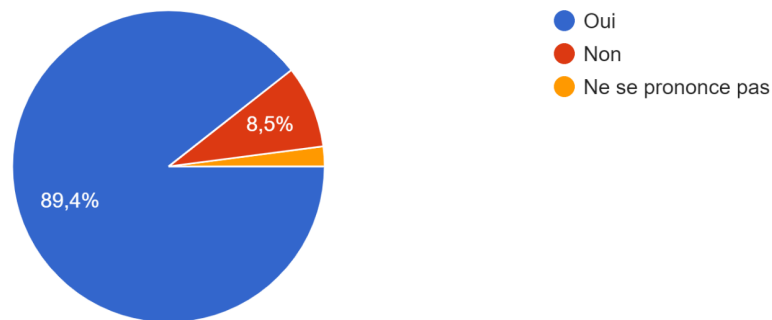
Quel est ton horaire ?

387 réponses



Souhaites-tu que la CGT SOITEC signe l'accord NAO 2022 ?

387 réponses



Des commentaires éventuels ? N'hésite pas, ils sont souvent très instructifs pour nous ! ;-)

Difficile en l'état de ne pas signer cet accord. J'apprécie notamment l'effort du RTT cadre. Néanmoins on constate que la direction a joué petit bras concernant l'AG. Une augmentation de 80 euros aurait eu de la "gueule" en cette année exceptionnelle.

Merci pour votre travail.

Excellent travail de toute l'équipe !

Tout le monde a l'air bien heureux de ces NAO en salle blanche c'est pas comme ça qu'on va avancer. Victoire de la direction. Pour le futur faudra pas se plaindre.

Merci pour votre implication et vos communications !

Il n'est pas normal que les opérateurs n'aient pas le nombre de jour de rtt habillage qui correspondent à la réalité du terrain

Même si c'est pas 80€ à 100€ pour mai, il faudra se battre sur le Plan d'actions gratuites.

Merci pour l'obtention de ces avancées, maintenant il faut continuer à se battre pour obtenir les RTT qui nous reviennent ! A renégocier l'année prochaine !

Le service légal retrouve certains membres clés. Réjouissons-nous ! Dommage que le harcèlement dont certains ont été victimes dans ce service et d'autres ne soit toujours pas un sujet. Lutter contre le harcèlement sexuel, les propos dégradants est une bonne chose mais il faut aller plus loin.

J'hésite mais je dis oui pour le collectif : il manque un geste même léger pour les Techniciens E3/E4/E5 : Il nous manque au moins un demi RTT . Qu'est-ce qui justifie un effort de RTT en sup ou la prime d'équipe augmentée en journée tout en y excluant les équipes E3/E4/E5 là où on a le plus de mal à recruter ?!

Que la prime d'équipe d'équipe soit revalorisée pour E3, E4 et E5 les prochaines années ; augmenter la prime de transport.

Je suis très satisfaite des avancées concernant la prise en compte du temps d'habillage / déshabillage des opérateurs, ainsi que sur l'augmentation de la prime d'équipe E1 / E2. Pour moi, ces points étaient primordiaux depuis de nombreuses années. J'espère que dans les années à venir, le même focus pourra être mis sur le temps supplémentaire ""donné"" par les techniciens shiftés en passage de consigne, et qui n'est en aucune façon compensé.

Enfin, dernier point, vous aviez évoqué la possibilité de revoir les accords en septembre, si le contexte économique se dégradait. Qu'en est-il ? Est-ce que ça a été accepté ? Vous n'avez pas donné d'infos à ce sujet dans votre dernière communication...

[CGT SOITEC : la réponse se trouve dans notre dernier post CURRENT // pour l'instant refus de la direction, mais si besoin on fera la nécessaire...](#)

Salut, certes nous avons obtenu certaines choses qui étaient attendues depuis longtemps et c'est très bien ainsi, il faut sauter sur l'occasion. Mais le fixe par rapport à toutes les augmentations reste tjs plus faible que ce que nous avons demandé.

J'espère juste que le 3.2% en septembre ne sera pas donné en dessous surtout pour certains avec l'excuse qu'on a eu 60€ en Mai. Sinon beau travail.

Très déçu par la direction, on espère ne plus badger les pauses, trop infantilisé.

Uniquement parce que la fin de l'année fiscal est passée donc que ça sert à rien de demander plus si on risque de ne rien avoir

Il serait souhaitable pour une totale équité entre les opérateurs d'inclure la flex de 15 minutes dans le temps de pause. Certains ne l'utilisent pas car elle n'est pas inclus et la direction pourra s'en servir contre nous, en cas de litige.

Pourquoi avoir avancé les nao avec une inflation qui va sûrement exploser dans les mois à venir ?

Bonjour, dommage rien pour les tech admin, à voir l'année prochaine. BON JOB

Un effort a été fait c'est indéniable mais vu les augmentations qu'ils peuvent s'octroyer pour eux, la direction a joué petits bras encore une fois...

Merci pour votre implication dans la négo.

Avec une inflation en mars de 4,5%, une partie importante des salariés aura une augmentation sous l'inflation alors que nous allons annoncer un milliard de chiffre d'affaire avec un excellent ebitda !!!

Signature OUI si clause de revoyure en sept avec compensation de l'inflation entre fev et sept !

Merci d'avoir insisté pour le jour de RTT pour les < 45 ans !

Je suis totalement d'accord avec les point 1,3,4 cependant je le suis moins avec le point numéro 2, j'ai un peu peur que de demander une augmentation liée à la parité puisse mener à des dérives telles que la discrimination positive qui est une discrimination. Dans un monde idéal les personnes sont prises pour leurs compétences aussi bien techniques qu'humaine, son sexe, son orientation sexuelle ou sa religion ne devraient pas être pris en compte. C'est pour ça que je pense qu'il faudrait plus sensibiliser sur les recrutements et/ou les chartes d'évolution pour que toute personne soit sélectionnée en fonction de ses qualités. Voila j'espère avoir été assez clair. Merci pour tous les combats que vous menez pour nos droits !

Merci ! Continuez comme ca !!

Il en manque surtout pour cette histoire de jour de rtt pour tous

De très bonnes avancées compte tenu du contexte général. Bravo pour le travail accompli.

Il est très important de ne pas perdre de vue l'indépendance du service médical qui est seul à résister aux pressions de leurs supérieurs. Le secret médical de tous les salariés est peut-être gardé mais jusqu'à quand ? Surtout avec la hausse des cadences !

Super Taf 👍

Pour à contre coeur, nous méritons largement plus

L'indemnité télétravail 2€/J est une simple redistribution des cartes = pour l'entreprise c'est encore bénéf : pas d'indemnité repas, pas d'indemnité transport -

Merci pour votre mobilisation

Je ne suis pas concerné par le télétravail, difficile de dire oui ou non pour les autres...

Très bonne nouvelle pour le RTT IC, quel soit l'âge.

Est-il possible de rajouter une clause de revalorisation/re negociation en septembre, si l'inflation s'enflamme ?

Pourquoi ne pas avoir augmenté/revalorisé la prime transport ?

Merci pour tout ce travail !

Insister sur la rétroactivité de la prime télétravail semble cohérent car souvent les personnes ont travaillé plus et ont perdu du pouvoir d'achat (repas, prime transport, frais de chauffage et électricité...). Estimation entre 100 et 250€/mois (repas : +15€, transport -50€, électricité +15€, chauffage +120€) vs une prime de 40€...

Merci pour tout

Vous êtes des bons la CGT !!!!

A la vue des 2 années difficiles que nous avons passées avec la pandémie et les mesures contraignantes que nous avons respectées sans broncher. A la vue des conditions de travail

qui se sont dégradées avec une très forte pression managériale et des commits toujours plus élevés que nous avons la plupart du temps relevé dans une période de fort absentéisme. A la vue de la difficulté de continuer à faire son job sereinement tout en formant des CDD qui pour certains ne seront pas titularisés pour d'obscures raisons, il me semble que nous avons consenti à beaucoup d'efforts pour une maigre revalorisation des nos salaires de base et une infantilisation toujours croissante de la part de nos managers qui ne nous font pas confiance alors que nous sommes adultes et pères / mères de famille pour la plupart. Je trouve les propositions de la direction insuffisantes, compte tenu du discours de perspectives prometteuses (construction Bernin 4). Après ce Drama indécent sur le changement de gouvernance et l'incertitude qui en a découlé plongeant certains salariés dans un épisodes d'attente angoissant et stressant, un message fort aurait dû être envoyé par la direction pour nous redonner espoir dans les personnes qui nous dirigent, me concernant ce n'est pas le cas bien au contraire ! La chasse aux sorcières des anciens qui se plaignent à leurs managers et coûtent cher à la boîte n'est pas terminée, et nos périmètres de poste ne cessent de s'élargir sans que nos retours sur la charge de travail soient pris en compte, c'est inacceptable pour des salariés qui ont consacré temps d'années à cette entreprise. Pour toutes ces raisons et bien d'autres que je n'évoquerai pas ici, à titre personnel je suis contre la signature de cet accord que je juge vraiment à minima de ce qui aurait pu être fait.

Pour la suppression de badgeage des pauses

Franchement la direction n'a pas fait d'effort sur la dernière proposition...surtout pour les techs...

- *Suppression du badgeage des pauses souhaitée*
- *Prime d'équipe lors des renforts à revaloriser ! il est anormal qu'un opé E5 "dépanne" une équipe de semaine, et donc l'entreprise, pour être moins payé que ses horaires !*
- *L'implication des employés (tech y compris) n'est absolument pas remerciée !*

Bonjour, étant tout nouveau dans la société je n'ai pas le recul nécessaire pour prendre cette décision mais je pense que si la direction fusionne l'intéressement et la participation il sera très dur de revenir en arrière.

L'abondement est important à conserver car il nous permet de gagner de l'argent sans condition de réussite. Et en cas de fusion, il est fortement improbable que nous le retrouvions au prochaine négociation.

S'ils veulent tant qu'on puisse évoluer financièrement : il y a les salaires, les évolutions, les minimas...

C'est vrai aussi qu'il y a un 1Md€ de CA avec un fort EBITBA attendu en 2022...

Si la participation est si encadrée depuis 70 ans et certains veulent des accords d'entreprise "à tout va" ce n'est peut être pas par hasard non plus...

S'ils insistent c'est que c'est surtout bon pour eux et pas forcément pour nous ...

Je veux préserver mon futur salaire de bas , abondement comme on avait eut avant. Continuons la lutte.

Je ne suis pas pour la suppression des badgeages cela entraînerait des dérives.

Année record, DGR record, grosse inflation pour un bénéf inférieur à celui de l'année dernière (même AI, %promo en baisse, AG ne compense pas l'inflation). Garder l'abondement.

Je dirais oui pour ne pas "reculer" et je dirais non car je ne suis pas d'accord avec les techniques de la direction, je pense que les dirigeants ont obtenu ce qu'ils voulaient, ils savaient très bien que cette revalo de la prime E1/E2 ne serait pas acceptée.

Content qu'enfin la prime équipe semaine jour soit revalorisée !

Du très bon travail, reste les actions à voir maintenant.

Le jour rajouté pour l'habillement est une très belle avancée, aussi les 50 ans >>> c'est du concret merci.

Déjà pas mal même si déçu du manque de confiance pour le badgeage...

Les temps partiels sont une très bonne chose et pourraient être étendu à l'ensemble des salariés.

Comme vous l'avez dit, un effort supplémentaire aurait été apprécié. Mais un geste a été fait par la direction, l'écart entre la décision unilatérale et l'accord signé étant significatif, je pense que voter cet accord est une bonne chose.

Continuez! Vous êtes les meilleurs.

Comme la majorité de mes collègues force est de constater qu'à défaut de pas grand chose et rien, mieux vaut se contenter de pas grand chose (dommage que l'inflation n'ait pas été réellement prise en considération)

Signer c'est gagner maintenant pour perdre les années suivantes en croissance vers les 2 milliards.

Je trouve que c'est un bon accord.

C'est un peu trop facile pour la direction qui, en plus, va se présenter en grand seigneur en disant que c'est la plus grosse augmentation de l'histoire de Soitec alors qu'elle aurait pu donner, sans problème, 15€ de plus au mois de mai et 3,5% en septembre ! Surtout qu'une grève, maintenant, n'aurait aucun impact en début d'exercice fiscal. C'est peut-être la meilleure qu'on ait eue mais elle a un goût amer quand même!

Cette proposition ne reflète pas du tout nos engagements; mais la direction tord le bras aux partenaires sociaux en ne permettant aucun choix et en laissant croire qu'il y en a un.

Bloqué au coeff tech 255 depuis X ans, je ne suis pas le seul dans ce cas là (...) => inspection du travail?

Merci d'avoir porté ces revendications ! A suivre à l'automne...

2% de revalorisation tout de suite, plutôt que 2 fois 1% par an aurait été appréciable, mais bon ...

1,5 jour de RTT supplémentaire ne correspond qu'à la moitié de ce que représente la perte de temps quotidienne d'un opérateur pour se déshabiller, passer les portiques de sécurité, se rhabiller, repasser les portiques, se rendre à son véhicule pour partir à la fin de chaque shift..... etc ! Il faut obtenir ce qu'on nous doit en temps ou en prime !!!

Marre de donner mon temps gratuitement à cette boîte !!!

Me donnent-ils du temps gratuitement tous ces gens-là chèrement ou plutôt grassement rémunérés !!!!

L'augmentation de 3,2% c'est bien mais un placher a 1,7% c'est très bas. Pour les évolutions à mon sens ça sera une très petite population. Et dernièrement c'est la prime E1/E2 qui est le plus important.

Entre 2.9% et 3.2% la différence est quasi nulle pour un salaire d'opérateur.
Je trouve que la prime d'équipe est bien plus importante.

Augmentation insuffisante, une forte revalorisation des frais kilométriques devrait être proposée en cette période extrêmement tendue à la pompe

Prime E1/E2

Tjs pas assez d'augmentation générale, mais au vue de la crise mondiale, c'est déjà bien, nous avons encore du travail!

Pourquoi ceux qui vont demander le 80% ne seront pas rémunérés comme les admins à hauteur de 85% ?!!

Pour le décalage d'une heure pour les plus de 50 ans, c'est bien, mais le faire pour une seule personne de l'aréa n'est pas suffisant. Si il y a 2 personnes de plus de 50 ans, une seule personne pourra en profiter.

Cela pourrait être bien de continuer à parler de l'augmentation de la prime d'équipe E1/E2 l'année prochaine et que ce soit décorrélé de l'augmentation individuelle.

C'est un bon accord. 3.2% c'est très correct.

Durcir le mouvement ! Bloquer les livraisons entrantes et sortantes !

Réduire le prix de la cantine. Accès gratuit aux bornes électriques et une aide financière pour acheter une voiture électrique.

Anciennement en Shift E2 avant passage en admin, je suis évidemment pour une revalorisation de la prime d'équipe mais sans "prélèvement" sur l'enveloppe générale qui n'aurait pour résultat que de diviser les différentes équipes et admins.

Je remarque que les techs en admin qui font plusieurs heures sup non payées par semaine ne sont toujours pas pris en compte dans les revendications, dommage le mieux est l'ennemi du bien toujours rien pour les oubliés de la promotion.

Je trouve dommage que les techniciens n'ont pas eu de RTT en + comme les cadres et les opérateurs. L'augmentation pour tous aurait dû être de 200 euros minimum pour couvrir l'inflation.

Dans l'intérêt de tous les employés de Soitec

Merci pour votre travail ;))

Ne pas oublier les PAT en parallèle de ces NAO. Merci pour votre travail

Perso, je pense que la Direction devait s'attendre à ce qu'il y est des représailles s'il ne faisait pas quelque chose....Je vois également qu'elle a pris en compte nos demandes l'année dernière sur la prime d'équipe et je trouve qu'il y a eu une belle avancée. Donc, il faut signer vu la conjoncture, je ne pense pas qu'il y ait bcp d'entreprises dans le secteur qui proposerait ça. Chaque chose en son temps....

La prime E1 doit être augmentée

Merci pour votre implication.

C'est encore les opérateurs "échelon bas" qui prennent le moins (en euros)

Merci

Il y un sujet de négociation qui a retenu toute mon attention c'est l'obtention de jours de RTT. C'est un peu la salade dans les justifications :

- OP RTT attribué en compensation de temps rallongé et habillage, et badgeage de pause.*
- Tech pas de RTT en justification les techs ne badgent pas leurs pauses.*

C'EST QUOI CE SOUS-ENTENDU !! Les techs passeraient tous beaucoup trop de temps en pause ?!

A savoir que chez les techs (en posté) les pauses ne sont pas toujours prises pour favoriser les contraintes opérationnelles et parfois elles ne respectent pas le temps minimum légal (qui est le plus gagnant dans cette situation ?). C'est une manière de voir les choses >>>indécent et inapproprié en NAO (les techs ont les mêmes contraintes que les OPs concernant : allongement du temps d'arrivée sur site, parking, portique d'entrée, habillage/déshabillage, consignes...

Personnel en horaire admin, obtention de RTT, quelle justification ? (surtout au vu des autres catégories).

Autre point : une négociation globale qui fausse et bridera les futures négociations/revendications, à savoir les différents échéanciers > Mai 2022, septembre 2022, mai 2023... Comment gagner du temps, et s'assurer de moins de négociation pour les prochaines NAO.

D'autre part, le badgeage des techs en poste totalement faussé (la paie devrait correspondre au badgeage et donc au temps réel de travail >>> consignes qui durent plus longtemps et qui ne sont pas rémunérées.

Merci pour votre retour.

L'investissement, la détermination du personnel pendant cette crise ont été exemplaires. Un retour en compensation financière "juste", au vu des excellents résultats obtenus, serait une vraie reconnaissance des efforts consentis, réalisés par nous tous. Le manque de considération et la condescendance sont inutiles, cela engendre colère et frustration. L'avenir promet de belles perspectives, alors faites en sorte de nous motiver, nous encourager.

Très bien !

Il faut continuer à demander une augmentation et la pénibilité pour E1/E2

Il aurait été bon de revoir la prime d'équipe E1/E2 qui est encore basse, je trouve que votre manière de réagir est difficilement compréhensible et que si vous continuez tout le monde va y perdre et on aura plus qu'à applaudir votre prestation...

Pour les cadres comme moi, l'augmentation permet de compenser l'inflation actuelle, pas plus. Que fait-on si en septembre l'inflation continue ?

Se battre pour la prime de E1 et E2 et les badgages !!

Ne pas lâcher la prime E1/E2, horaires bien plus pénibles que ce que l'on peut penser..

Que la force soit avec nous....

Plus de jours de congé pour les équipes

Est-ce que vous pensez un jour augmenter le montant de la prime de transport ?

Quand même une bonne proposition, si grève et autres négociations, risque de perdre la prime d'équipe E2.

Le dernier accord et mieux qu'en cas de refus, par contre on s'attendait vraiment à plus concernant l'inflation ainsi que l'année encore record. Et merci aussi :)

Les techs (sauf E1/E2) sont un peu les oubliés de la négociation... Plusieurs points ne concernent que les opés ou les cadres.

Je trouve que la direction a lâché assez rapidement par rapport aux autres années.

Je souhaite une revalorisation de la prime d'équipe E1 et 2 car trop faible, l'idéal c'est 15%. Soyons solide et solidaire ouvrons cette porte.

Merci pour votre dévouement.

Évidemment, j'aurais préféré gratter un peu plus mais je trouve que c'est un compromis assez raisonnable. Bien joué !

Domage qu' ils aient botté en touche pour le badgeage.. La lutte continue ;-)

Permettre dans les prochaines NAO la continuité des augmentations de la prime d'équipe E1/E2 afin d'arriver à 15% => importante pénibilité de travail avec ces horaires.

Vous avez fait du bon boulot >>> négociation au top, merci.

Domage de ne pas pouvoir changer de TT de 24 jours par an à 1 jours par semaine en cours d'année (avec l'augmentation du prix du carburant ça m'aurait aidé).

Courage pour la suite

Je suis ni homme ni femme. Il faudrait créer une case pour les non-genrés.

Merci pour ce que vous avez pu obtenir !

Continuer à se battre pour le badgeage .

C'est très très très insuffisant comme proposition de la direction.

Enfin des avancées pour les seniors qui ne veulent plus s'abîmer la santé en horaire décalé.

Je suis choquée par le +1.5 jr de RTT de temps habillage/déshabillage que pour les opérateurs salles blanche, en temps que technicienne je fais en moyenne 8h30/jr, le temps de passer les consignes et seul 8h06 est comptabilisé, il est anormal que les techniciens donnent tous les jours à l'entreprise des minutes non rémunérées.

ça manque de RTT pour les tech.

Insatisfaction sur le montant de l'AG , aucune mesure concernant les Techs . Par contre satisfaisant concernant les opés. Je vote oui pour la signature uniquement pour les opés .

Sans parler des miettes du gâteau 🍰 que les employés ont

Conditions de travail :

*- les PROs pas adaptés les managers évaluent bien certaines personnes voir tjrs les mêmes et le reste de l'équipe est noté par défaut en fonction de précédemment
=> Gros problèmes de reconnaissance du travail effectué. A Soitec on peut faire mieux, pourquoi ne pas innover ?*

- marquage a la culotte (flicage)*
- sentiments d'avoir une épée Damoclès avec tous ces licenciements et ce nouveau management.*
- pression directe et indirecte même en sous-staffing : il y a plus de personnes qui gèrent et managent les totems et les indicateurs que de personnes qui poussent les wafers.*
- grosses charges de travail : réponse = staff à la target , mieux gérer ses priorités voire ses émotions. Tant que les indicateurs et les personnes ne sont pas en zones rouges pas de changement.*
- Turn-over ; beaucoup de nouveau donc en plus former*

Je pense que les négociations auraient dû porter sur la demande d'une prime exceptionnelle liée aux résultats qui permettrait de compenser la diminution de l'intéressement due aux investissements sur les nouvelles usines.

CGT SOITEC : l'intéressement est basé sur l'EBITDA (bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement), c'est la participation qui est fortement impactée par les investissements. On prend en compte ce point.

Merci beaucoup pour la prise en charge du problème sur le temps dépassé au passage de consignes. Il est dommage que l'on ait pas eu l'accord de la direction sur le jour supplémentaire initialement demandé.

A quand un temps partiel autorisé aux parents d'enfants de - de 5ans qui sont shiftés. C'est bien pour les + de 50 ans mais eux n'ont plus d'enfants en bas âges à la maison qui se réveillent la nuit et ne sont pas du tout autonomes !

Actions pour la prime E1/E2 à réitérer, dommage pour cette année .. Merci

Merci

Ils n'ont rien lâché non pas pour une question d'argent mais pour une question d'orgueil et de fierté... Rendez-vous compte, le petit peuple uni et solidaire qui "gagne" contre ses dirigeants... !!! Mais il faut continuer à se battre pour ces conditions de travail qui se sont dégradées, ces primes dérisoires, ce flicage sournois et permanent, ce badgeage qui nous infantilise et nous stresse plus qu'il ne nous sert !! Courage à tous et rdv en septembre ! Pour septembre parler des pauses cela réunira toute les équipes merci

Pour les prochaines NAO, pourquoi ne pas revendiquer le paiement de la prime d'ancienneté sur le salaire réel et non sur le salaire de la grille !

Bonne avancée pour les shiftés âgés, bonne nouvelle pour eux!

Revalorisation prime, bien pour E1/E2, rien pour les autres...

Les techniciens postés n'ont pas le droit aux jours de RTT supplémentaires !!!

Augmentation générale insuffisante, ne compense même pas l'inflation actuelle (et on parle pas de son évolution qui risque de ne pas de s'arranger). Toujours conditionné par du mérite, des personnes seront perdantes forcément.

OK pour augmenter la prime d'équipe de E1/E2.

- La revalorisation de la prime équipe E3 a encore été oubliée

- L'augmentation générale pour compenser la baisse du pouvoir d'achat aurait dû être faite en fonction du salaire et/ou de la CSP (Par exemple : 90 euros pour les opés, 60 euros pour les techs, 30 euros pour les cadres). Cela m'aurait semblé plus juste)

Je trouve l'AG limite basse et l'AI au même niveau que 2021 ne reflète aucun effort de motivation . Cependant le bilan global n'est pas si négatif et les RTTs pour les opés / cadres ainsi que la revalorisation des primes E1/E2 sont appréciables .

Reste un sentiment de "non reconnaissance" du travail fourni et des chiffres réalisés, sans parler des défis à venir

Etant donné la faible mobilisation prévisible il est préférable, de mon point de vue, de signer en l'état.

*Les techniciens sont les seuls à ne pas avoir avancé, sauf l'augmentation de salaire.
Merci pour votre investissement!*

*Nous avons fait 2 bonnes années dans une situation difficile de covid, qqs VIP se sont servis une prime cette année, pour nous pas d'actions cette année malgré les bons chiffres.
Pas de grandes évolutions pour les tech lors NAO.*

Trop peu ! Pas de geste pour la prime de transport, ils auraient pu augmenter le plafond de l'augmentation générale pour un mini de 100 euros.

Compte tenu de ce qui se fait dans le secteur, je trouve la proposition très correcte.

Continuez le combat

Il n'y a pas d'avantage pour les techs hormis E1/E2

Domage que seul les tech n'aient pas eu le jour de RTT

Je pense que la direction peut largement proposer plus que 60€ brut. Vu le contexte mondial actuel ainsi que nos résultats en perpétuel croissance, 80€ auraient été justifiés. C'est uniquement pour cette raison que je suis contre la signature de cet accord.

Trop peu de jours enfants malades ou hospitalisés // Femmes encore pénalisées pour grossesse. Merci pour votre engagement!

Autres sujets : évolution des tech 335 vers les coef 365/395

Merci pour votre travail et vos négociations

Je vote oui uniquement pour ne pas retomber dans la proposition initiale

Très bon accord

80 euros aurait été mieux, mais 60 euros ce n'est pas si mal. Continuer à négocier sur le télétravail sur la souplesse et l'adaptation par service.

La direction n'a fait aucun retour sur la répartition des actions gratuites (% du salaire ou équité), alors qu'elle a ajouté une précision inutile sur la modalité des congés des nouveaux arrivants (modalité déjà validée avant les NAO)

Cela reste tout de même peu vu les résultats et le niveau de l'inflation. A suivre sur les mois à venir et comment répondra la direction.

*Très bien la séparation des augmentations individuelles et collectives.
Prévoir plusieurs négociations par an, ne pas courir après l'inflation.*

Limiter le nombre de salariés dans une équipe pouvant bénéficier du temps partiel ou du décalage au-delà de 50 ans est une mesure discriminatoire. A dénoncer à l'inspection du travail.

Le point qui dérange le plus est le badgeage des pauses car en prenant sa pause quelle que soit la durée le temps d'habillage et de déshabillage est inclus dedans. C'est donc 5-10 minutes de perdu.

Aucun changement et retour sur la dernière réunion. Aucune reconnaissance envers les opérateurs comme d'habitude.

Super

Belle avancée la justification argumentée du refus télétravail basé sur le poste.

Pas assez et les opérateurs n'ont pas tous les rtt temps d'habillage / déshabillage normalement c'est 15 minutes par jour !

manques d'infos sur les actions distribuées

Merci d'être comme vous êtes ;-)