

Communication Syndicale CGT SOITEC

Pour connaître en temps réel les **informations sociales et économiques de l'entreprise**, il te suffit de rejoindre notre [communauté CURRENTS CGT SOITEC](#) (465 membres). Les dernières NEWS :

- Communiqué de la CGT SOITEC suite aux **incendies volontaires** ayant touché nos installations : [ici](#)
- Notre syndicat a signé l'**accord NAO 2022** // résultats complets de la consultation et les commentaires (très instructifs) des votants : [ici](#)
- Le calendrier complet des **négociations à venir** (cf. 2^{ème} partie du post) : [ici](#)

Plan(s) d'actions pour les salariés : ça avance tout doucement...

Le 31 mars dernier s'est tenue une réunion entre les organisations syndicales et la Direction concernant l'attribution de **plans d'actions gratuites récurrents**. Nous avons ainsi pu échanger une nouvelle fois à propos des deux dispositifs pouvant être activés pour l'attribution de ces actions gratuites. Un mixte de ces deux dispositifs est également envisageable d'après la direction.

- Le premier est un dispositif qui s'apparenterait à «**JADE**» : **achat d'actions à tarif préférentiel** réservé aux salariés avec effet de levier et capital garanti. En général la décote de ce type de plan se situe aux alentours de 20 % (= « ristourne » pour les salariés), il est **bloqué** sur le PEE durant **cinq ans** et est **entièrement défiscalisé**.
- Le deuxième dispositif dont nous avons discuté est la distribution d'**actions gratuites** du type «**OPALE**». Ce sont des actions qui sont attribuées avec des **objectifs de performance** sur trois ans permettant ainsi d'harmoniser les pratiques entre les bénéficiaires des plans «**ONYX**» (COMEX + *top management*) et les autres employés.

La répartition de l'enveloppe de ces plans d'actions constitue toujours un **point de divergence entre les syndicats**. **La CGT SOITEC et FO SOITEC** qui représentent **plus de 2/3 des salariés** depuis les dernières élections professionnelles souhaitent une répartition de l'enveloppe de ces plans identique à celle de l'intéressement et de la participation à savoir **50 % au salaire et 50 % égalitaire**. Nous regrettons que **la CFE-CGC refuse toujours cette proposition** pourtant «**équilibrée**» et souhaite, **comme la Direction**, une répartition **uniquement proportionnelle au salaire** favorisant ainsi **LARGEMENT** les salariés ayant déjà les plus hautes rémunérations... Tous les salariés ayant un salaire inférieur à 43 108 € (salaire moyen) seront lésés. **Nous restons néanmoins ouverts à la discussion** sur le sujet afin de trouver rapidement un accord judicieux pour la majorité des salariés. **Envoyez-nous votre avis sur le sujet (cgt@soitec.com)**. Merci !

La Direction nous a enfin donné des éléments chiffrés en nous indiquant que les gains estimés de cette distribution d'actions seraient aux alentours du montant de l'intéressement, à savoir **entre 1 et 2 mois de salaire**.

Autre point important à considérer, le Conseil d'Administration pourrait demander à la direction le **rachat des actions** qu'elle souhaite distribuer à ses salariés afin de **ne pas diluer les actionnaires** (...). La CGT SOITEC n'est pas favorable à cette décision qui aurait un impact direct sur les résultats de l'entreprise et donc par **répercussion sur notre intéressement et notre participation**. En effet, ces dispositifs de rémunération sont moins aléatoires que l'actionnariat salarié (cf. historique du cours de bourse de Soitec).





CONSULTATION sur le BADGEAGE des PAUSES STOP ou ENCORE ?!



« Les Temps Modernes » Chaplin (1936)

Comme vous le savez, depuis plusieurs années la question du *badgeage* des pauses des opératrices et des opérateurs (OP) est régulièrement soulevée lors des échanges que nous avons avec la Direction. Nous souhaiterions par le **sondage** ci-dessous, uniquement destiné aux OP, **avoir les idées claires sur le sujet**.

En effet, lors des dernières NAO, la Direction a d'un côté accordé 1 JRTT (E1/E2/E3) et 1,5 JRTT (E4/E5) puis de l'autre elle a refusé la **suppression du badgeage** en justifiant sa décision par le fait que « la majorité des opérateurs » (...) souhaitent **conserver le système en place**. Comme nous l'avons expliqué et revendiqué durant cette négociation les JRTT accordés aux opérateurs correspondent à une compensation du temps d'habillage/déshabillage et n'ont rien à voir avec le *badgeage* actuellement en place.

Nous rappelons que cette catégorie de salariés est la seule à *badger* l'intégralité de ses pauses au sein de l'entreprise avec tout ce que cela implique de **contrôle voire d'abus** (parfois traquage à la minute...). Par les échanges que nous avons régulièrement sur le terrain, notre syndicat estime qu'il n'est pas nécessaire de conserver cet outil d'un autre temps, **infantilisant** et parfois même **avilissant**, pour atteindre des objectifs de production. Tout en ayant conscience des difficultés potentielles associées, nous pensons que la **solidarité** et l'**entraide** entre les salariés permettraient d'allier **performance opérationnelle**, **reconnaissance** et **amélioration des conditions de travail**. Comme nous l'avons affirmé maintes fois, la CGT SOITEC ne cautionnerait en aucun cas des abus avérés si le *badgeage* des pauses était supprimé, car ils seraient de nature de dégrader la **confiance mutuelle** nécessaire entre collègues et donc le **collectif de travail**.

Néanmoins nous nous devons d'entendre également celles et ceux qui ont pu nous interpeller et qui redoutent ce changement au point même de préférer le maintien du système en place. C'est pourquoi nous mettons en place les conditions **pour que chaque voix puisse s'exprimer librement et être respectée**.

En fonction des résultats obtenus lors de cette consultation confidentielle, nous envisagerons la suite à donner à cette revendication. Merci d'avance pour votre participation massive.



Lien pour voter : [ici](#)



NB : l'ensemble des **techniciens et cadres en horaire posté** doivent *badger* cinq minutes avant l'heure de leur prise de poste théorique et quatre minutes après la fin. **Ces neuf minutes obligatoires ne sont ni payées ni compensées par l'entreprise**. De ce fait, la CGT Soitec considère que la Direction de Soitec se rend coupable de travail dissimulé à l'encontre de ses salariés. Ce temps supplémentaire de travail non rémunéré (sans parler du dépassement régulier du temps de consigne) représente **près de 30 heures/an pour les équipes de semaine et 20 heures/an pour les équipes du week-end**. Comme nous l'avons annoncé, nous avons saisi l'inspection du travail avec laquelle nous nous sommes entretenus sur le sujet le 12 avril. Affaire à suivre...

"Le monde moderne est plein d'hommes qui s'en tiennent aux dogmes si fermement qu'ils ignorent même que ce sont des dogmes."
Gilbert Keith Chesterton

Vos élu-e-s CGT SOITEC, le 27 avril 2022