



Rupture du dialogue et communication fallacieuse

La Direction joue le clivage entre les salariés

Très risqué !

Plus que jamais, pour connaître en temps réel les **informations sociales et économiques de l'entreprise**, il te suffit de rejoindre notre [communauté CURRENTS CGT SOITEC](#) (475 membres). Les épisodes précédents :

- La mascarade autour des actions continue... [ici](#)
- SOITEC en grève [ici](#)
- "Un an après, Soitec encore en grève : les salariés disent stop" [France Bleu Isère] [ici](#)
- Premier retour de la Direction. Enfin... /// Réunion à 10h [ici](#)
- Mouvement de grève en cours / ça avance (trop) doucement [ici](#)

Après quatre jours de quasi arrêt de la production suite à un mouvement complètement SPONTANÉ de la très grande majorité du personnel de production (les cinq équipes), la direction a décidé délibérément de "couper les ponts" avec ses salariés mobilisés et leurs représentants ce jour à 12h30. À 13h30, les salariés ont voté la poursuite du mouvement à l'unanimité.

La **CGT SOITEC** qui accompagne les salariés en lutte déplore cette façon de faire et reste **ouverte au dialogue** comme c'est le cas depuis que nous avons été sollicités ce vendredi à 22h30 par nos collègues de E5. Après avoir généré une **crise de gouvernance inexcusable et irresponsable** qui a fait perdre plus de 2 milliards de capitalisation à l'entreprise, nos dirigeants jouent de nouveau **un jeu très dangereux** alors que seul le **dialogue** et le **volontarisme** permettront de trouver un **consensus** afin d'arrêter cette **crise aiguë** pour notre entreprise.

Il y a **12 mois**, jour pour jour, après des **débrayages** « mesurés » sur ces mêmes équipes (= avertissement) pour dénoncer les **conditions de travail**, la Direction s'était engagée à agir en mettant en place des groupes de travail en plus du dispositif fumeux « Lab QVT » (Qualité de Vie au Travail). Or le dispositif a été **géré « par-dessus la jambe »** par cette dernière et on voit aujourd'hui le résultat sur le terrain : inadéquation *commits* vs effectif réel, absentéisme, Risque Psycho-Sociaux [RPS], *turnover*... De plus, la **ligne managériale** doit être revue car les **misés sous pression** injustifiées en salle blanche et dans les bureaux sont récurrentes. Depuis des mois la CGT SOITEC a joué son rôle et a fait remonter ces problématiques à la Direction lors de nos différentes réunions (CSE, négociations...), sans succès. Maintenant cette dernière doit **assumer** et **faire face à la situation** qu'elle n'a pas su éviter en agissant également sur le **manque de reconnaissance** et les **inégalités énormes** au sein de notre entreprise. À noter que malgré ce contexte, Paul Boudre a touché la totalité de sa partie variable liée à la QVT des salariés en FY21 puis FY22...

Voici le statut de nos échanges avec la Direction qui diffère du kit de communication mensonger et orienté actuellement diffusé au sein de l'entreprise :

- **Actions gratuites** (plans annuels conditionnés à l'atteinte d'objectifs sur 3 ans)
 - ✓ **Plan ONYX pour les dirigeants et « key people » (60 personnes) : 0,2% du capital** incluant 8500 actions pour notre Directeur Général (salaire annuel : 1,3 million d'euros) et environ 2500 par membre du COMEX (salaire annuel moyen : 430 000 euros).
 - ✓ **Plan pour les 1400 autres salariés : 0,25% du capital.** En fonction du mode de répartition cela représente, au minimum par salarié (plancher), entre 22 actions (proportionnel au salaire) à 36 actions (égalitaire). Il y a 2 ans le plan OPALE pour tous les salariés représentait 0,4% du capital de l'entreprise pour un effectif qui était moindre (environ 1100 salariés). De plus les dirigeants ont déjà touché cette année leur plan spécifique récurrent (ONYX 2) sans inclure les autres salariés, un geste doit donc être fait sur la taille de l'enveloppe. Nous proposons qu'un mix entre rachat d'actions (impact trésorerie) et dilution du capital (impact actionnaires) soit mis en place.

Lors de la réunion de ce matin, la Direction affirmait qu'elle avait fait remonter la demande formulée par les salariés mobilisés d'augmenter cette enveloppe (revendication initiale des salariés : 100 actions pour tous) au Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration (CA). Or nous savons de source sûre que cette instance n'a pas été convoquée depuis une dizaine de jours... Au vu de la situation, le CA doit être sollicité immédiatement sur le sujet par nos dirigeants.

- **Mise en place de cellules d'échange « conditions de travail »** pour toutes les équipes et services de Soitec (opérateurs / techniciens / ingénieurs). Aujourd'hui, même si l'outil semble plus adapté que les précédents groupes de travail, tout reste à faire alors que la confiance a été rompue ces derniers mois. Sans volonté réelle de changer les choses, le meilleur outil restera inefficace. **Si les salariés l'acceptent, la CGT SOITEC sera partie prenante de ces cellules qui bénéficieront à tous les salariés de l'entreprise**
- **Revalorisation des primes opérationnelles de +20%** et mensualisation du critère d'absentéisme : seule avancée quantitative du jour

La CGT SOITEC a toujours soutenu les salariés de cette entreprise en lutte quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle et appelle l'ensemble des salariés à **rejoindre dès à présent le rassemblement** en cours devant le portail principal de SOITEC ou à minima à venir **échanger avec leurs collègues**. Il est primordial que l'on ne tombe pas dans **le piège évident du clivage entre les salariés (grévistes VS non grévistes)** qui est actuellement tendu par la direction par l'intermédiaire de ses **communications fantaisistes et grossières** (18 mois de salaire en additionnant des choux et des carottes par exemple...). **Cette dernière est à l'origine de ce mouvement spontané, elle doit donc cesser de mettre de l'huile sur le feu et apporter ses solutions.** La croissance à venir de notre entreprise ne pourra se faire sans embarquer l'ensemble des salariés.

La CGT SOITEC est disponible pour trouver une solution avec nos dirigeants, qu'ils se manifestent.

Assemblée générale quotidienne entre 12h30 et 13h30

Une caisse de solidarité est à votre disposition : [ici](#)

Vos élus CGT SOITEC (cgt@soitec.com), le 14 juin 2022