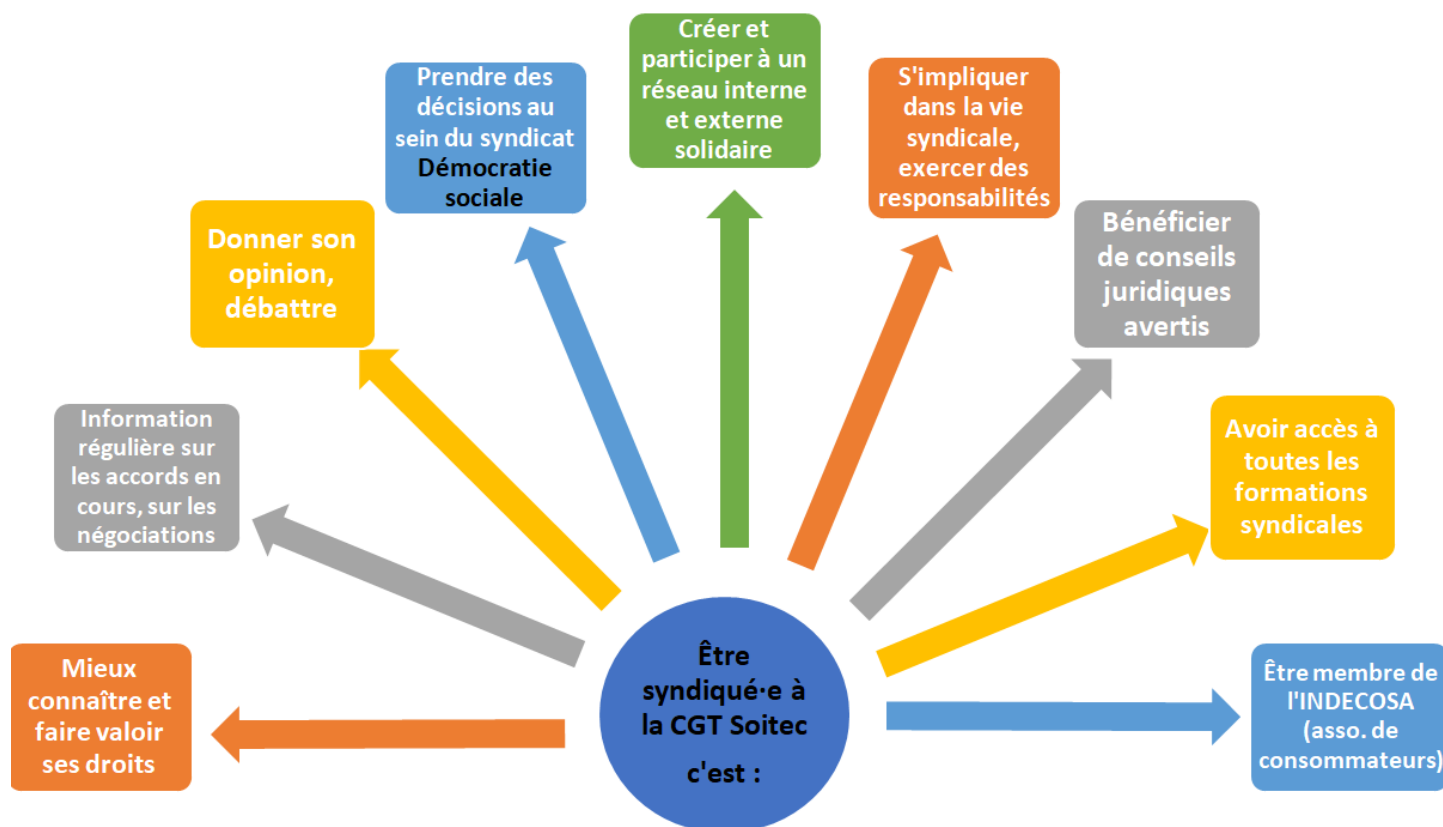




Comment fonctionne la CGT SOITEC ?!

À quoi sert le SYNDICALISME ? Venez-vous [IN]FORMER !

11 et 14 octobre 2022



La CGT Soitec en partenariat avec la CGT Métallurgie organise **deux journées de formation « découverte » les 11 et 14 octobre 2022** afin de vous informer sur les enjeux liés au syndicalisme et comprendre le fonctionnement de notre syndicat composé de salariés comme vous.

Le saviez-vous ? En France, chaque salarié a droit à **12 jours de Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES)** par an lors desquels il bénéficie du **maintien de sa rémunération**.

Ce congé s'adresse à **tout salarié**, quelle que soit sa CSP (opérateur, technicien, ingé/cadre) et **sans condition d'ancienneté**.

Afin de participer à une de ces journées de formation et/ou si vous avez la moindre question sur le sujet merci de nous faire un retour par mail à : cgt@soitec.com avant **le 8 septembre 2022** en indiquant la **date de la journée souhaitée**.

D'autres formations CGT sont disponibles et éligibles au CFESES, alors n'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez participer à l'une d'entre elles (liste non exhaustive) : [ici](#)



L'inaptitude, trop souvent synonyme de licenciement chez Soitec !

Depuis plusieurs années, la CGT Soitec se bat contre les licenciements quasi systématiques liés aux inaptitudes professionnelles. Soitec se donne souvent une image innovante socialement cependant la réalité est, comme souvent, bien loin des beaux reportages dans les médias ou des trophées RH remportés...

La croissance énorme de notre entreprise engendre malheureusement **des cadences de travail de plus en plus insoutenables**. Elles ont de lourdes conséquences physiques et mentales sur les salariés de Soitec. Et lorsqu'un salarié se retrouve en difficulté parce qu'il est trop « usé », il finit bien souvent en inaptitude. La plupart du temps Soitec « s'en débarrasse » ensuite en le licenciant. Les victimes de cette politique sont le plus souvent les opérateurs à cause des contraintes physiques subies mais n'oublions pas les techniciens, ingénieurs et cadres qui, du fait d'une multiplication de leurs tâches (surcharge mentale), ne peuvent remplir leurs objectifs et se voient parfois licenciés abusivement pour incompétence ou pour faute...



Pourtant des solutions existent notamment sur B2 quasi entièrement automatisé (nécessité de créer de nouveaux « postes verts ») ou par un **reclassement** au sein de services transverses (*facilities, supply chain...*) ou administratifs en permettant, si besoin, aux salariés concernés d'accroître leur **qualification** pour la tenue de leur nouveau poste grâce à une formation. Or nous observons malheureusement que **la direction ne crée pas les conditions pour permettre le reclassement ses salariés**.

Lors de discussions qui ont eu lieu ces derniers mois concernant des salariés en difficulté et lors de la dernière grève nous avons demandé à la direction la mise en place d'**une commission de « maintien dans l'emploi »**. Elle serait composée du service médical, des RH, du management, de représentants du personnel et aurait pour but d'étudier, **préventivement et curativement**, toutes les possibilités afin de trouver une autre issue que le licenciement pour nos collègues. Il est inadmissible que dans une entreprise de près de 1500 salariés en croissance permanente depuis plusieurs années et bénéficiant d'autant de subventions publiques la seule issue proposée soit quasi systématiquement la porte. **Le vieillissement d'une part significative de l'effectif de l'entreprise est une réalité** et nous ne pouvons pas agir comme si de rien n'était sinon les conséquences [bien entendu sociales mais également opérationnelles] seront catastrophiques.

Nous invitons l'ensemble des salariés à prendre conscience de cette situation, en effet nous pouvons toutes et tous être confrontés à cette situation suite à une **maladie**, un **accident** mais aussi par **usure professionnelle**... Il est primordial que notre nouvelle direction intègre dès à présent cette problématique et se donne les moyens d'agir. Enfin, **pensez à nous contacter dès que vous vous sentez en difficulté sur le sujet ; idem pour vos collègues, parlez-en avec eux. Soyons attentifs et solidaires !**