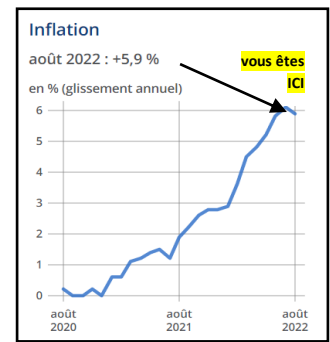




# Revalorisation du pouvoir d'achat

## La Direction ferme la porte !

### [... pour l'instant ...]



Lors de la réunion CSE du 22 septembre, la **Direction a refusé d'ouvrir toute négociation sur le pouvoir d'achat** comme revendiquée par la CGT SOITEC [ici] qui se faisait le relais de vos demandes (salaire, prime Macron...). Même si elle se dit attentive à l'évolution de l'inflation en hausse continue depuis deux ans, la Direction considère que le fait d'avoir garanti [pour l'instant (...)] à minima le pouvoir d'achat des plus bas salaires de l'entreprise, est suffisant. L'augmentation (60€ + 3,2% au mérite) perçue par un opérateur « à l'attendu » correspond exactement à l'inflation à actuelle à savoir 5,9% [ici]. Comme nous l'anticipions en mars/avril dernier en demandant une clause de revoyure post NAO pour ce mois de septembre, **de nombreux salariés perdent actuellement déjà du pouvoir d'achat**, en particulier les techniciens et ingénieurs/cadres. Nous insistons également sur le décalage entre le taux de l'inflation annoncé et le ressenti

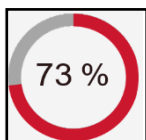
ou plutôt « le subi », car les hausses de prix sont particulièrement sévères sur les biens de premières nécessité (énergie, alimentation...). **Notre direction n'est pas à la hauteur de la situation** alors que les résultats économiques/financiers et les perspectives de l'entreprise sont excellents (prévisions FY23 : CA +20% - EBITDA +36%) après une année record. Les efforts consentis par l'ensemble des salariés pour atteindre nos objectifs sont colossaux et la fin d'année s'annonce déjà sous pression. En parallèle, **les engagements de la direction concernant les conditions de travail tardent à se matérialiser sur le terrain**, certains salariés considèrent même que la situation s'est dégradée depuis la dernière grève. **Que ce soit à l'échelle de notre entreprise, mais également au niveau national, celles et ceux qui font tourner le Pays doivent se faire entendre !** Cette [journée de mobilisation du 29 septembre](#) ne doit être qu'un début...



## TOUS ENSEMBLE : les INGÉNIEURS / CADRES prêts à se mobiliser !

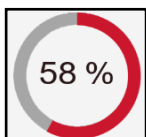
Comme chaque année, l'[UGICT-CGT](#) (la CGT des Ingés/Cadres/Techs) a commandé un sondage sur l'état d'esprit des cadres à Viavoice avec le cabinet SECAFI (qui travaille avec le CSE de SOITEC). Les trois grosses thématiques qui en ressortent sont : le salaire, le temps de travail et la retraite.

Lorsqu'on les interroge sur leur priorité dans le cadre de leur vie professionnelle, **67 % des cadres citent les salaires (+14% sur 1 an)**. Ce qui est notable c'est que **53% d'entre eux appellent désormais à des augmentations collectives** (+14% sur 1 an) selon [le dernier baromètre Apec](#).



**des cadres et 80% des femmes estiment que leur pouvoir d'achat a baissé en 1 an**

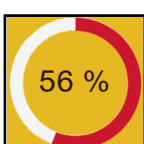
Cela n'a rien d'étonnant : sur un an, les salaires baissent en euros constants de 3,6 % pour les professions intermédiaires et 3,7 % pour les cadres (source : Dares)



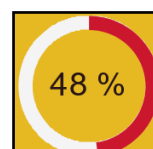
**des cadres et 60% des femmes estiment que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière**

- 42% des cadres travaillent plus de 45h par semaine (+ 5% sur 1 an)
- 20% des cadres qui travaillent plus de 49 heures par semaine, alors que le seuil d'alerte pour la santé est de 45 heures (+5% sur 1 an)
- 54% des cadres disent travailler fréquemment durant leurs jours de repos

Contrairement à la **CARICATURE INDIVIDUALISTE** souvent entretenue, les cadres sont prêts à défendre leurs droits **COLLECTIVEMENT** notamment pour défendre leur retraite.



**des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans** avec une prise en compte des années d'études



**Des cadres sont prêts à manifester** pour défendre leur retraite et 37% pour obtenir une augmentation de leur salaire.



# TEMPS DE TRAVAIL DES TECHNICIENS EN EQUIPE

## À force de « jouer », la direction s'emmêle les pincesaux...

Pour rappel, la CGT SOITEC avait sollicité l'inspection du travail pour "travail dissimulé" concernant le décompte du temps de travail des techniciens en équipe : [ici](#). Cette **saisine** avait été considérée comme **recevable** puisque cette dernière avait adressé le courrier suivant à la Direction pour lui demander des comptes : [ici](#). Rien que sur les 9 minutes quotidiennes non rémunérées en début et fin de shift, **le manque à gagner représente près de 30 heures/an pour les équipes de semaine et 20 heures/an pour les équipes du week-end** (= quelques jours de récupération). Vous trouverez donc ci-joint le courrier contenant les réponses de la direction : [ici](#).

### Morceaux choisis de ce courrier et analyse CGT SOITEC



« Le système d'enregistrement informatisé qui a été mis en place vise uniquement, comme vous l'avez également relevé, à « pointer » les horaires d'entrée et de sortie du site. »

Nous sommes sur un site SEVESO, à chaque entrée sur site, que ce soit en voiture ou à pied, les salariés sont bien évidemment enregistrés via les portiques de sécurité. À quoi servent donc les badgeuses !?

« Si nous partageons ce constat, nous contestons en revanche la conclusion qui en est faite sur la nature du temps mesuré par cet enregistrement (via la badgeuse): il ne s'agit pas de temps de travail effectif mais du temps de présence sur le site ».

**Définition de travail effectif** : la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (source : <https://travail-emploi.gouv.fr/>).

« Les horaires d'entrée/sortie indiqués dans la note de service du 31 janvier 2000 ont été fixés sur la base du temps de présence visé par notre accord, en tenant compte du temps de pause (36 minutes par jour) et des temps de déplacement entre l'entrée/sortie du site et le poste qui ont été évalués à 9 minutes par jour (soit, par exemple, un horaire d'entrée fixé à 5H15 et un horaire de sortie fixé à 13H30 pour l'équipe 1). Cette évaluation correspond au temps qui est apparu normalement nécessaire pour rejoindre le poste depuis l'entrée du site, et qui doit donc être à minima respecté pour que les techniciens prennent leur poste à l'horaire collectif fixé pour leur équipe. Il ne s'agit toutefois que d'un temps théorique. En pratique, il peut tout à fait être supérieur puisque les salariés, une fois entrés sur le site, sont totalement libres de vaquer à leurs occupations jusqu'à la prise de leur poste. Ils peuvent ainsi arriver plus tôt sur le site pour aller prendre un café, discuter avec leurs collègues, passer un appel téléphonique personnel ... Il en est de même lorsqu'ils quittent leur poste. »

**La direction doit être amnésique !?** En effet, quelle version doit-on croire ? Celle envoyée à l'inspection du travail ci-dessus ou alors la réponse officielle de cette même direction aux questions DP (Délégués du Personnel) de février 2017 ci-dessous ?



**Question DP (02/2017)** : pourquoi les opérateurs ne badgent-ils pas leurs entrées et sorties à la badgeuse qui se trouve à l'accueil de l'entreprise comme les techniciens, pour que leur temps réel de présence au travail soit pris en compte ?

**Réponse DIRECTION** : les opérateurs travaillant en salle blanche, leur temps de travail effectif est compté dès lors qu'ils badgent l'entrée/sortie en salle blanche, comme précisé dans notre accord POPARTT Système horaire continu coeur de production (2.8). **En revanche, les techniciens peuvent être amenés à effectuer leur travail au bureau, ce qui explique qu'ils sont à la disposition de l'employeur dès leur entrée sur le site.**

Hier la CGT SOITEC a déjà adressé un mail à l'inspection du travail pour souligner **cette contradiction qui fragilise complètement l'argumentaire de la direction**. D'ici l'obtention d'avancées concrètes sur le sujet, **n'hésitez pas à faire régulièrement des demandes d'heures ou minutes supplémentaires lorsque vos consignes excèdent votre horaire de travail** (5h26 / 13h26 / 21h26), comme c'est d'ailleurs quasi systématiquement le cas... En effet, comme elle le précise ci-dessous à l'inspection du travail, la direction semble tout à fait prête à payer ce temps de travail supplémentaire. **Qu'on se le dise !!! ;-)**

« (...) **heures excédant l'horaire collectif** : ces heures (ou ces minutes le cas échéant) sont décomptées via le système de déclaration prévu à cet effet dans notre outil. (...) Comme vous pourrez le constater, **cette déclaration** peut être effectuée soit directement par le manager, soit par le salarié avec validation du manager, et elle **peut porter tant sur des heures que sur des minutes**. **Les salariés ont donc la possibilité, en cas de dépassement de l'horaire collectif, de déclarer les minutes ou heures excédentaires en résultant**. **Nous n'avons d'ailleurs pas connaissance de demandes qui n'auraient pas été satisfaites par la société ou qui auraient donné lieu à contestation.** »