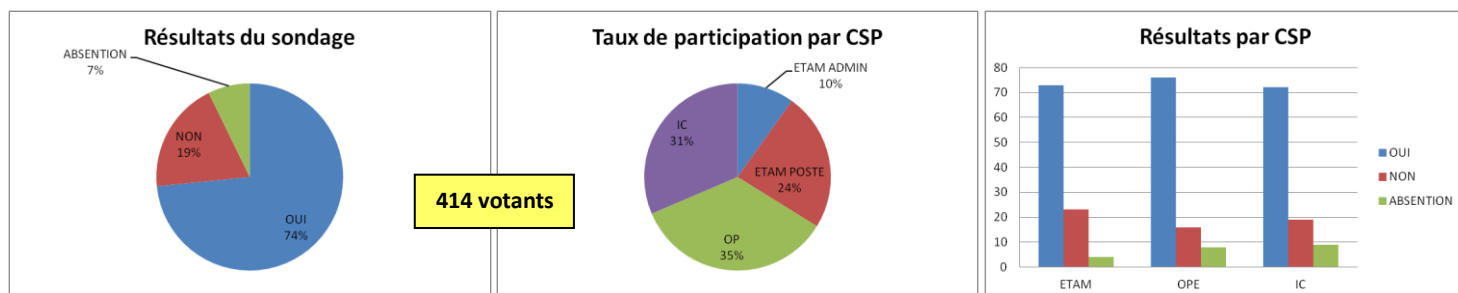


# Après consultation, la CGT SOITEC signe et fait valider l'accord NAO 2023



**L'accord NAO 2023 a finalement été signé par Fo Soitec et la CGT SOITEC**, il va donc pouvoir s'appliquer dès à présent au sein de l'entreprise [**accord majoritaire**]. Notre syndicat a donc respecté, comme annoncé, l'avis des salarié.e.s qui se sont massivement exprimé.e.s et qui souhaitaient très majoritairement [**74%**] que cet accord soit signé. Nous tenons à vous remercier pour **vos implication** dans ce **processus démocratique**. Cette négociation majeure nous concerne toutes et tous, son issue ne doit donc pas être décidée par quelques élu.e.s et syndiqué.e.s « éclairé.e.s » sur un coin de table. **Notre rôle est de vous informer, de vous fournir notre analyse sur les enjeux et bien entendu de défendre avec détermination vos revendications (également définies collectivement), ensuite c'est à vous de décider !**

L'accord NAO 2023 avec l'ensemble des mesures négociées : [ici](#) [des questions/remarques ? → [cgt@soitec.com](mailto:cgt@soitec.com)]

L'ensemble de **vos commentaires** (comme toujours très instructifs 😊) sont à consulter : [ici](#)

Il est très positif de constater que la **représentativité des trois Catégories SocioProfessionnelles** (CSP : opérateurs/techniciens/ingénieurs-cadres) au sein de l'entreprise est globalement **respectée dans le panel de vos réponses** lors de ce sondage : **environ 1/3 des votes totaux pour chaque CSP** (cf. graphique ci-dessus au centre).

**Les trois CSP (OP/ETAM/IC) ont également validé cet accord à des niveaux très similaires (> 70%)**. Ainsi même si nous avons bien en tête que le mécontentement d'une partie des Ingénieurs/Cadres (IC) est réel (filières en particulier) et qu'il est urgent que cette population puisse **mieux peser dans le dialogue social** de l'entreprise (grâce au **collectif ICT de la CGT SOITEC** par exemple), nous ne pouvons que constater que la très grande majorité de cette CSP qui s'est exprimée souhaitait également que nous apposions notre signature sur cet accord NAO 2023.

Malgré ce résultat clair, vos nombreux commentaires sont sans ambiguïté et confirment notre analyse liée au contexte particulier de cette négociation : **le compte n'y est pas pour ces NAO 2023 au vu des efforts consentis, des résultats FY23 exceptionnels et d'un niveau d'inflation historiquement haut qui n'est pas couvert par cette enveloppe globale de 4,5% d'augmentation**. Vos attentes restent, à juste titre, très importantes pour les mois qui arrivent. Comptez sur la CGT SOITEC pour **ne pas relâcher la pression** et pour **créer, dès que possible, les conditions pour aller chercher ce qu'il manque**.



Encore une fois, **ne générons pas des clivages contre-productifs** entre les salarié.e.s qui n'ont aucune raison d'être, mais au contraire, jouons-la collectif pour les échéances sociales à venir pour peser plus fort ensemble et accroître le rapport de force. Or **notre force c'est le nombre !** Au vu des propositions « à minima » de la direction en début de négociation, **nous avons proposé de travailler à l'unité syndicale durant ces NAO 2023** pour accroître le rapport de force ce qui a été rejeté par la CFE-CGC. Nous respectons ce choix mais nous sommes convaincus que toute **approche corporatiste ou catégorielle** n'est pas de nature à obtenir les changements sociaux majeurs dont nous avons, toutes et tous, besoin à Soitec. **Notre porte reste ouverte.**

**PS :** suite à vos retours à l'issue de la négociation, la CGT SOITEC a sollicité la direction et a obtenu, pour cette année, une revalorisation exceptionnelle des PSO des techniciens (à minima 335 et à condition d'être « à l'attendu ») afin que les primes touchées ne soient pas inférieures aux primes collectives. Ensuite, l'augmentation des PSO négociée dans cet accord NAO 2023 (+1% pour les techniciens et les ingénieurs jusqu'au niveau C3) permettra d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

# Salaires, Qualifications & Convention Collective

Alors que les derniers chiffres de la [DARES](#) indique **une baisse significative (-2,1%) des salaires en France en euros constants** se pose clairement la question de **l'indexation des salaires sur l'inflation**. En place jusqu'en 1983, ce mécanisme permettait d'initier les négociations en entreprise **au-delà** de l'inflation mesurée. Aujourd'hui le gouvernement fait le vœu (pieux) que les négociations annuelles pourraient suffire, dans le contexte actuel, à garantir le maintien du pouvoir d'achat des Français avec les résultats que l'on observe... On a bien vu à Soitec que, même après deux années exceptionnelles (ventes : +50% puis +20%), la contraction d'activité prévue sur le seul premier semestre en cours a conduit la Direction « téléguidée » par son Conseil d'Administration à « **plomber** » **les NAO 2023** avec une enveloppe d'augmentation globale inférieure à l'inflation.

Suite à la revalorisation du SMIC de [2,22%](#) au 1<sup>er</sup> mai (+12,2% en moins de 2 ans), **les minima de grilles de notre entreprise sont actuellement inférieurs au SMIC pour tous les opérateurs** de l'entreprise (!!!), à savoir jusqu'au coefficient 240 inclus. Malgré la revalorisation de +70€ de l'ensemble de ces minima en novembre (opérateurs et techniciens) prévue par notre accord NAO, les coefficients 170 et 190 seront toujours en-dessous du SMIC (en faisant l'hypothèse d'un SMIC constant d'ici là). Nous rappelons que le **SMIC** est le **salairé minimum** en France pour les salariés **sans AUCUNE qualification**. Le fait de **tasser les salaires** à la fois en ne reconnaissant pas la qualification réelle acquise par les opérateurs mais également en ne garantissant pas au minimum le maintien du pouvoir d'achat des techniciens et des ingénieurs/cadres de cette entreprise n'est pas tolérable.



Pour ne rien arranger, avec la mise en place de **la nouvelle convention collective de la métallurgie au 1<sup>er</sup> janvier 2024**, nous allons aller encore plus loin vers la **suppression des garanties collectives, en particulier salariales, liées au déroulement de carrière**. En effet, cette dernière **signée des deux mains** par le patronat (UIMM) mais également par l'ensemble des syndicats au niveau national hormis la CGT va conduire, non plus à valoriser la qualification individuelle acquise par chaque salarié mais à basculer sur la combinaison d'une cotation du poste tenu avec **un job grade interne sans minimum salarial garanti**.

**Pour les Ingénieurs/Cadres (IC)** le travail de sape amorcé depuis des années par l'UIMM, qui consistait, entre autres, à faire évoluer les minima nationaux IC garantis largement en-dessous de l'évolution des salaires réels, arrive donc à son terme. En effet, nous tenons à rappeler que depuis la mise en place de la convention collective nationale spécifique IC (1972), ces derniers changeaient automatiquement de coefficient tous les 3 ans pendant 18 ans (reconnaissance de l'ancienneté et du savoir-faire acquis) et voyaient donc régulièrement leur salaire minimum garanti évoluer à la hausse. En janvier, ça sera définitivement du passé...



À noter que **pour les opérateurs et les techniciens**, désormais nommés « **non-cadres** » (**disparition du statut de technicien**), cette nouvelle convention prévoyait « en bonus » **la chute d'environ 30% de leur prime d'ancienneté**. Notre dernier accord NAO 2023 sécurise **pour cette année seulement** cette prime. Néanmoins les niveaux de cette dernière ne seront plus indexés automatiquement à la hausse grâce à la revalorisation de nos minima (via nos NAO) comme actuellement.

Enfin, les RH et les managers sont en train de rédiger « en toute autonomie » (pas de représentants du personnel) les « **fiches de poste** » (200 prévues environ) de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Deux informations importantes vous seront communiquées ces prochains mois :

- **Juin** → votre **fiche de poste** détaillée
- **Octobre** → la **cotation** (entre 6 et 60) associée à votre poste (cf. [grille de cotation](#))

Lors de ces deux échéances importantes, chaque salarié pourra formuler **un recours auprès de la direction** (décalage entre le poste tenu et la fiche de poste associée ou erreur dans la cotation) tout en nous alertant sur sa situation. Même si la **commission de suivi** définie conventionnellement, dont la CGT SOITEC fait partie, ne bénéficie d'aucun pouvoir décisionnaire (...), **vous pourrez bien entendu compter sur nous pour vous aider concrètement en cas de difficulté(s)**.



Autant de bonnes raisons pour créer du collectif, bien au-delà de notre seule CSP, afin de se défendre et surtout contre-attaquer efficacement vis-à-vis de cette lame de fond...