

# INTÉRESSEMENT & PARTICIPATION : l'engagement payé !

La CGT SOITEC se réjouit que l'ensemble des salarié.e.s de cette entreprise va percevoir d'ici quelques semaines une enveloppe "intéressement + participation" record ! En effet, près de 18,5% de la Masse Salariale (MS) annuelle vont être distribués aux salarié.e.s qui ont permis de réaliser des résultats exceptionnels sur FY23. **Après des NAO 2023 en demi-teinte, c'est un juste retour des choses. Bravo à toutes et tous !**

Estimation pour des salaires d'entrée	Montant brut	Nombre de salaire de base mensuel net*
Salaires d'entrée Opérateur E1/E2	5 870	4,1
Salaires d'entrée ETAM admin	6 100	3,6
Salaires d'entrée Cadre	6 910	3,0
Cadre filière 1	8 080	2,3
Cadre filière 2	9 130	2,1

Au-delà de la qualité du travail réalisé par chacun, nous tenions à préciser que ces hauts niveaux de primes sont issus de **nombreuses années d'investissement de la CGT SOITEC** afin d'obtenir **une meilleure répartition de la richesse créée au sein de notre entreprise au profit des salariés**. En plus d'une modification de la répartition des enveloppes de ces deux primes versées pour plus d'équité [→ 50% en fonction du salaire / 50% égalitaire], les derniers accords triennaux signés par notre syndicat ont abouti à des déclenchements systématiques de l'intéressement et une hausse significative de l'enveloppe distribuée à chaque salarié. **Auparavant les primes d'intéressement étaient faibles (comprises entre 1 000€ et 5000€ max) et étaient versées une année sur deux, voire sur trois. Nous avons su trouver un équilibre qui profite aujourd'hui à l'ensemble des salarié.e.s de SOITEC.**

Sur FY22, nous étions soumis à un avenant applicable sur la dernière année de l'accord précédent. A l'époque, la CGT avait argumenté et expliqué les dangers de cet avenant proposé par la direction qui d'un côté (+) permettait d'accroître notre prime d'intéressement de 20% par rapport à l'accord triennal signé mais de l'autre (-) permettait surtout à la direction de ne pas verser la totalité de la participation aux salarié.e.s en cas de déclenchement significatif (création d'un vase communicant intéressement/participation via cet avenant). Après la consultation de l'ensemble des salariés, la CGT SOITEC n'a pas signé cet avenant : **une large majorité des votants (2/3) avait émis un avis défavorable. De leur côté, les deux autres syndicats représentatifs de l'entreprise ont pris la responsabilité de signer. Résultat, L'ensemble des salariés ont perdu plusieurs centaines d'euros (400 euros pour les plus bas salaires / somme d'autant plus importante pour les salaires élevés).**

Il y a un an, plusieurs centaines de salarié.e.s de l'entreprise ont cessé le travail pour se mettre en grève. Ce conflit qui a duré une semaine est intervenu alors que nous étions justement en train de négocier le nouvel accord d'intéressement triennal (FY23/24/25). Même si l'origine de cet événement portait principalement sur la dégradation des conditions de travail au sein de l'entreprise, nous avons également négocié avec la direction sur la problématique de la reconnaissance, dont la reconnaissance financière (dont actions gratuites et primes), lors de cette séquence forcément tendue. **Ainsi l'accord de sortie de crise de ce conflit puis l'accord d'intéressement triennal associé ont permis de pérenniser l'augmentation de 20% de l'enveloppe d'intéressement comme pour FY22 sans plafonner la prime de participation** qui représente 1/3 des sommes qui vont vous être versées d'ici quelques semaines.

Nous tenons à remercier sincèrement tous les salariés qui s'étaient mobilisés car c'est grâce à eux que les organisations syndicales ont pu négocier un très bon accord d'intéressement. N'en déplaise à un des syndicats signataires du fameux avenant de FY22 qui s'autocongratule sans un mot concernant cette mobilisation.



Cet exemple concret montre à quel point, les avancées sociales sont le fruit d'un rapport de force induit par l'implication des salariés dans le dialogue social de l'entreprise. Nous tenons à préciser que dans la très grande majorité des cas, ce rapport de force ne passe pas par un conflit dur comme celui que nous avons connu, mais plutôt par **des actes « du quotidien »** : réponse aux consultations, échanges réguliers avec les organisations syndicales, interventions des salariés lors de réunions de service, se syndiquer...

Pour conclure, à la CGT SOITEC nous nous battons contre la délégation de pouvoir, contre l'illusion de "super syndicalistes" qui feraient à la place des salariés. **Aucun délégué syndical, aucun argument ne sont en mesure de convaincre une direction de concéder des avancées sociales significatives sans un appui fort des salariés. Ces primes historiquement élevées sont donc le fruit de notre travail collectif à toutes et tous ;-**

# Expertise sociale 2022 : (re)mettre le MANAGEMENT au centre des priorités

Comme chaque année les experts du cabinet [SECAFI](#) qui accompagnent les élu.e.s du CSE ont rendu leurs conclusions concernant la politique sociale de Soitec. Voici quelques informations clés issues de leurs analyses.

## ABSENTÉISME

- **Opérateurs : 11% (doublement de l'absentéisme sur B3).**
- **Techniciens de maintenance : 9% avec une augmentation de +62%**
- **Techniciens et agents logistiques du magasin : +52% avec un recours massif aux heures supplémentaires pour les agents afin de compenser une incapacité de l'entreprise à atteindre son effectif cible (difficultés de recrutement). Le recours aux CDD n'a cessé de s'accroître sur cette population au cours des 4 dernières années pour passer de 24% à 35%.**

## TURN-OVER

- **En croissance significative pour les 3 CSP sur 2022 : OP/ETAM/IC**
- **ETAM hors administratifs : le taux d'entrée (11%) est quasi égal au taux de sortie (10,6%) ⇒ phénomène de "panier percé" avec des postes non pourvus et une surcharge de travail chronique sur certaines zones (mal-être, absentéisme...)**
- **Ingénieurs/Cadres de moins de 30 ans : 19% (vs 4,8% en 2021) ce qui veut dire que sur 2022 un « jeune ingénieur » sur cinq a quitté Soitec. On peut parler ici d'une hémorragie... Turn-over global des IC : 10% (x2 vs 2021)**

Concernant le **magasin**, un **important travail de terrain des élu.e.s CGT SOITEC** a permis de réaliser une **enquête approfondie** en mars dernier que nous avons adressée à la direction. Face à une situation très dégradée et caractérisée par une quinzaine d'entretiens confidentiels (conclusions du rapport : [ici](#)), la direction a lancé **plusieurs chantiers importants** (recrutements, formation...) et a concédé une **enveloppe de revalorisation salariale significative (50K€/an)** lors des NAO 2023.

D'une manière plus générale, les engagements de la direction suite au dernier conflit tardent à se matérialiser. **Le bilan des cellules sur les conditions de travail est globalement mitigé** (les représentants salariés et élus de l'équipe E5 ont d'ailleurs décidé de ne plus participer aux réunions) et le déploiement nécessaire dans les bureaux se poursuit lentement. Sans vouloir "jeter le bébé avec l'eau du bain", car certaines actions pertinentes sont actuellement mises en place, ce dispositif nous apparaît aujourd'hui comme étant **insuffisant au vu du contexte social dégradé**.

Le cabinet SECAFI a insisté sur **le rôle clé des managers** pour améliorer la situation ce qui passe par l'harmonisation (≠standardisation) des pratiques et la **mise en place d'une nouvelle culture managériale à Soitec**. Alors que des avancées semblaient se profiler sur le sujet il y a plusieurs années autour de la TRANSFORMATION (*servant leadership* = manager au service de son équipe et non l'inverse, travaux collectifs à B3...), le naturel est vite revenu au galop avec le retour de la croissance de l'entreprise. Le marché du travail est dynamique, notre entreprise doit donc urgemment corriger certaines dérives et **s'adapter aux aspirations de salarié-e-s, à juste titre, exigeant-e-s** que ce soit sur leur **encadrement** et leur **qualité de vie au travail** (conciliation vie professionnelle & vie personnelle, reconnaissance, autonomie, temps de travail, télétravail...).

Nous avons échangé le vendredi 23 juin avec Pierre Barnabé, la première action concrète proposée par la CGT SOITEC est la **mise en place d'évaluations annuelles (type 360°) des N+1, des N+2 ainsi que des Partenaires RH (PRH) par leurs équipes**. Au même titre que les salariés sont évalués chaque année sur leur performance globale (activité, relationnel...), il est incompréhensible que ces derniers (managers et PRH) ne soient pas eux-mêmes évalués par les salariés qu'ils encadrent et/ou qu'ils accompagnent.

La CGT reconnaît la complexité de ces métiers c'est pourquoi il faut que **les bonnes pratiques** soient **identifiées** et **valorisées** pour diffuser au sein de l'entreprise. L'idée de cette démarche est de tirer tout le monde vers le haut et de **sortir de certains travers** (micro management, mauvaise posture relationnelle, passivité sur la gestion des conflits...). Ensuite, **l'accompagnement des jeunes managers** est insuffisant et doit être complètement revu. Au-delà de la formation théorique c'est bien le lien étroit avec celles et ceux qui font un travail de qualité sur le terrain qui leur permettra de progresser et d'être à l'aise dans un environnement complexe.

Notre syndicat est à l'écoute de l'ensemble des salariés de cette entreprise et il est important que l'on puisse **être en contact régulier avec les managers**. C'est par le dialogue que la plupart des problématiques/conflits peuvent être évitées. Comme tout salarié, les managers ont le **droit à l'erreur**. Celles et ceux qui ont les **qualités humaines** pour faire progresser leurs équipes doivent être **mieux soutenus par l'entreprise**. Par contre, la petite minorité de managers qui ne sont pas à leur place doivent pouvoir être reclassés rapidement lorsque cela est nécessaire. Trop de salariés de l'entreprise ont payé psychologiquement et parfois même physiquement, le maintien à leur poste de **managers toxiques**. La CGT SOITEC continuera d'agir pour protéger nos collègues mais chacun doit assumer ses responsabilités et **la direction doit être beaucoup plus réactive sur le sujet**.