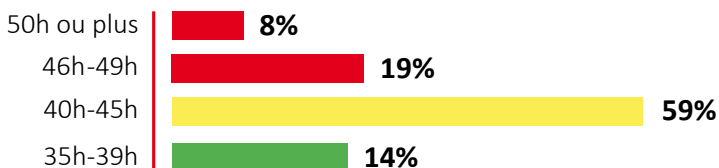


Vous avez été près de 160 Ingénieurs/Cadres (IC) à répondre à notre enquête concernant le forfait jours. Merci pour votre confiance ! En mars dernier (ici) ✨ la CGT SOITEC avait souligné le fait que la généralisation du forfait jours lors de la mise en place des 35h au début des années 2000 avait été une véritable arnaque pour cette population. En effet, ni la compensation financière (théoriquement +30% de salaire par rapport au référentiel légal 35h), ni la compensation en JRTT ne sont actuellement à la hauteur du travail réellement effectué par les IC. Au contraire, **cette modalité d'organisation permettant en principe de garantir notre autonomie fait exploser notre temps de travail.**

Notre syndicat enfonce définitivement le clou avec ces premiers résultats sans appel de notre enquête (résultats complets et analyse détaillée à venir). Notre Direction ne peut plus feindre d'ignorer la réalité et doit proposer aux organisations syndicales de **faire évoluer favorablement, et dès à présent, notre accord RTT forfait jours.**

**FORFAIT JOURS
PARLONS-EN !**

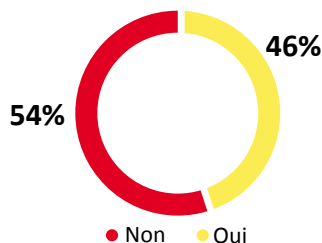
En moyenne sur la semaine, vous faites :



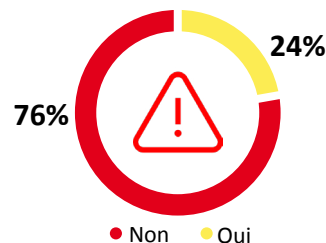
La durée moyenne de travail hebdomadaire des IC est de **43h15** à SOITEC ce qui correspond à une compensation de plus de 50 JRTT (contre 11 seulement aujourd'hui) sur la base 35h appliquée, à juste titre, pour les techniciens ADMIN. Pas motivé-e-s par plusieurs semaines de congés supplémentaires ?!! Le fait que plus de 25% des IC travaillent plus de 45 heures par semaine est inquiétant et doit être analysé (charge de travail, niveau de contrainte, risques psychosociaux, équilibre vie pro/perso...).

Le salarié en forfait jours n'est soumis ni aux règles légales relatives aux heures supplémentaires, ni aux durées maximales journalières et hebdomadaires (48 heures max. / semaine) de travail imposées aux autres salariés. Il bénéficie en revanche de repos obligatoires : 35 heures consécutives hebdomadaires et surtout des **11 heures consécutives quotidiennes (<13h de travail par jour)** qui ne sont pas respectées par près d'un quart des salariés concernés.

Vous arrive-t-il de travailler plus de 48h par semaine ?



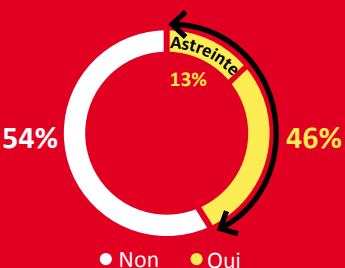
Vous arrive-t-il de travailler plus de 13h par jour ?



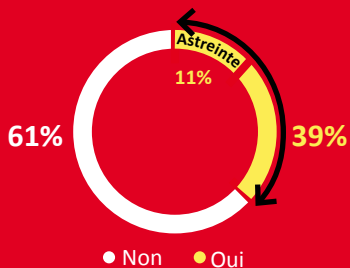
Les salariés au forfait jours ne sont pas censés travailler le dimanche, ni durant leurs congés. De plus, la convention de ce forfait est plafonnée à 218 jours (hors dérogation & compensation), au vu des résultats de notre enquête, il est évident que beaucoup d'IC de l'entreprise n'arrivent pas à respecter ce plafond légal. Les raisons avancées de ces dérives sont multiples : charge de travail trop importante pour être absorbée la semaine, sollicitations de l'entreprise (dont le management), anticipation de la journée du lundi ou de la reprise post-vacances...

Pour conclure, ces résultats montrent que, contrairement à son obligation légale liée au forfait jours, **notre direction ne s'assure pas concrètement que la charge de travail de chaque salarié est raisonnable** et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (article L3121-60 ✨ du code du travail). Il est urgent que nous reprenions la main sur le sujet tout en obtenant **une compensation JRTT plus juste** et en relation avec notre implication pour SOITEC. Les belles paroles de notre nouvelle direction doivent dorénavant se traduire en actes !

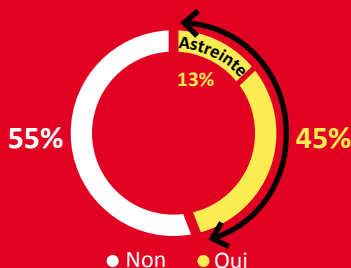
Vous arrive-t-il de travailler le samedi ?



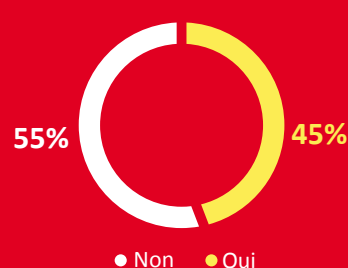
Vous arrive-t-il de travailler le dimanche ?



Vous arrive-t-il de travailler entre 21h et 7h ?



Vous arrive-t-il de travailler pendant vos congés ?



LE SAVIEZ-VOUS ?

- L'UGICT-CGT ✨ a obtenu à cinq reprises la condamnation de la France devant le Comité Européen des Droits Sociaux, car les forfaits-jours ne garantissent ni une durée du travail raisonnable, ni une rémunération équitable.
- À l'initiative de la CGT Soitec, une négociation a permis la signature, à l'unanimité, d'un **accord de droit à la déconnexion** ✨ le 30/6/22. Il est scandaleux que la Direction n'ait toujours pas respecté son devoir de communiquer sur ses engagements associés vis-à-vis des salariés.