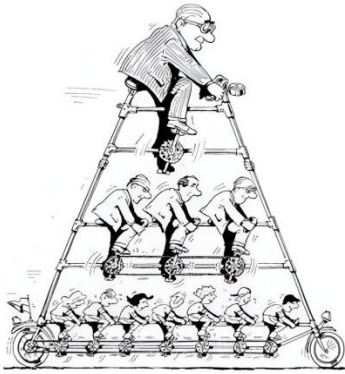


CONDITIONS & ORGANISATION DU TRAVAIL

REPRENONS LA MAIN !

Il y a tout juste 20 mois éclatait un **conflit social** à Soitec pour réclamer l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés. Depuis, force est de constater que les cellules sur les conditions de travail mises en place par la direction ont clairement montré leurs limites. Elles n'ont d'ailleurs pas été déployées dans l'ensemble de l'entreprise comme prévu, les bureaux ont été largement oubliés. Notre syndicat ne veut plus être instrumentalisé sous-couvert de quelques avancées superficielles qui masquent **une incapacité de nos dirigeants à s'attaquer de front aux vrais problèmes sociaux**. Les salariés ont passé un message lors des dernières élections professionnelles. **La CGT SOITEC, syndicat majoritaire, prend donc ses responsabilités** pour que cela se traduise concrètement par des actes.

Le fait d'imposer par le haut, comme par le passé (...), la mise en place de **valeurs d'entreprise** est symptomatique et rien ne changera, si l'on en reste, comme aujourd'hui, à l'incantation. Ensuite, il est navrant d'observer la propension de nos Directions des Ressources Humaines (DRH) successives à toujours mettre en avant l'inclusivité, la lutte contre les discriminations et des sujets sociétaux dès lors que l'on veut **s'attaquer au « cœur du réacteur »** que sont les **conditions & l'organisation du travail**, les **Risques Psycho-Sociaux (RPS)** et le **management**. Même si la CGT est et sera toujours partie prenante sur ces sujets connexes, arrêtons la diversion ! Derrière son image d'entreprise moderne à la pointe de l'« innovation sociale », Soitec n'est malheureusement que le copier/coller des dérives auxquelles sont confrontés les salariés en France.



- **une structure ultra pyramidale**, les décisions sont prises en haut et s'imposent au reste de l'entreprise, sans donner du sens, sans être challengées par les « exécutants » que nous sommes. Quid de notre **autonomie** et de la **confiance** qui nous est soi-disant accordée ?
- **une organisation client-fournisseur « en silos »** où l'intérêt de chaque structure et parfois l'égo de certains dirigeants prennent le pas sur l'intérêt global de l'entreprise. Sur le terrain, les **relations inter-services** s'en trouvent **dégradées** et les **tensions** s'imposent à des salariés qui n'ont rien demandé d'autre que d'accomplir leur travail sereinement avec toutes les conséquences associées (conflits, mal-être, désengagement, burn-out, départs...)
- **une culture managériale d'un autre temps** : mal accompagnés, parfois mal sélectionnés, nos managers sont de plus en plus nombreux au gré de réorganisations qui alourdissent les entités. Au lieu d'**être au service de leurs équipes** avec toute la **dimension humaine** que cela implique, ils doivent surtout jouer des coudes et justifier sans cesse (via des indicateurs qui ne sont plus interrogés) qu'ils ont bien « délivré ». Une chose est sûre, être un bon manager ne s'apprend pas dans les livres et les formations en e-learning mises gracieusement à disposition par la DRH. Sans perdre de vue les objectifs de l'entreprise, un manager se doit d'être à l'écoute et de faire grandir ses collaborateurs en préservant leur santé physique et mentale. La tâche est ardue et ce rôle n'est pas donné à tout le monde... **Devenir manager ne doit pas seulement être une promotion mais bel et bien une vocation.**

Je fixe les objectifs et vous donne les moyens de les atteindre.



Au-delà du constat, la prochaine étape : **NÉGOCIER !**

Ces prochains mois seront marqués globalement par un ralentissement de notre activité. Ce sera donc **une période propice pour TRANSFORMER concrètement l'entreprise**. Pour cela chacun doit, à tous les niveaux, prendre concrètement ses responsabilités. Ainsi, **la CGT SOITEC a officiellement invité notre Direction à négocier dès à présent un accord ambitieux sur les conditions de travail**. L'ensemble des autres syndicats est partie prenante de cette **négociation URGENTE**.

En plus de remettre en place un nouvel outil pour consulter régulièrement les salariés, cet accord devra permettre à chacun d'entre eux de **peser concrètement sur l'organisation de son travail**. Enfin, appuyons-nous sur celles et ceux qui « font » déjà « le job » pour revoir profondément l'encadrement et la culture managériale de cette entreprise afin d'atteindre **collectivement** les nombreux défis qui nous attendent.

SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

« DIRE CE QUE L'ON FAIT, FAIRE CE QUE L'ON DIT... »

Ce début d'année 2024 commence sous le signe de l'incertitude. La direction nous a annoncé au mois de janvier une année en demi-teinte avec un premier semestre bas notamment sur le SOI (200 et 300mm) et une reprise au second semestre. Les dernières décisions sociales montrent que **le pilotage des coûts et, plus globalement, des résultats financiers a pris le pas sur le pilotage de l'activité au plus près de la réalité du terrain. Inquiétant...**

Cela n'a pas de sens d'imposer uniformément à tous les employés, quel que soit leur service ou leur entité, quatre semaines de Congés Payés (CP) sur la période principale FY25 et de les contraindre à poser tous leurs CP en cours avant le 31 mai (incluant les CP d'ancienneté et de fractionnement). En effet, selon la direction, seules les usines de B1 et B2 subiront d'ici quelques semaines une réduction significative de la charge de travail tandis que pour B3 (dont le ramp actuel est plus élevé que le plan initialement prévu) et l'ensemble des services support (innovation, finance...) l'activité restera importante. **Des projets majeurs pour notre entreprise pâtiront de cette décision.**



Quid de l'anticipation de la forte montée en charge sur H2 ? La direction refuse de lisser la charge de travail sur les deux semestres pour éviter la fermeture prolongée de B1 et B2 (W17/18) et l'arrêt de près de 50 équipements qui auront **des conséquences sociales et industrielles négatives**. Certes, il y aurait eu un impact sur les stocks et donc sur les résultats financiers publiés de H1, mais cela aurait permis une gestion plus responsable vis-à-vis de l'ensemble des acteurs de cette entreprise et pas seulement des investisseurs.

Alors que le gain financier en cash des mesures imposées au salarié sera minime face à la désorganisation et au mal-être engendrés, une question cruciale se pose : **nos dirigeants ont-ils une réelle vision de la très forte reprise en H2 ?** Nous n'avons aucune réponse consolidée à ce jour. Face à ce flou, les élus de la CGT SOITEC ont déjà formellement sollicité la présence de Pierre Barnabé et/ou de Léa Alzingre (Directrice financière) lors de la réunion du CSE de mars. De plus, nous interviendrons lors de la prochaine réunion du Conseil d'Administration (CA) prévue à la fin du mois de mars.

Sans réponses claires ces prochaines semaines, nous avons d'ores et déjà prévenu que nous pourrions recourir à un **droit d'alerte économique** tel que le prévoit le code du travail pour que notre COMEX et notre CA soient mis en face de leurs responsabilités.



8 MARS 2024 GRÈVE FÉMINISTE



#UnJourSansNous / Toutes les informations sur notre [communauté](#)

La CGT SOITEC, le 29/02/2024