

Tout d'abord, un grand merci à toutes et tous d'avoir répondu très massivement à notre questionnaire pour les Négociations Annuelles Obligatoires [NAO] et la négociation sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail [QVCT] (459 réponses représentant l'ensemble de la diversité de l'entreprise). La CGT SOITEC travaille à partir de vos réponses pour construire vos revendications et défendre vos intérêts. Nous vous devons donc la transparence sur ces résultats (données complètes : [ici](#)) et nous ne pouvons qu'encourager l'ensemble des salariés à faire entendre leur voix lors des consultations à venir (prochain RDV pour signer ou pas l'accord NAO 2024). Début juin, nous mettrons en ligne le cahier de revendications de la CGT SOITEC pour ces NAO sur notre communauté ([ici](#)).



NAO LES SALAIRES

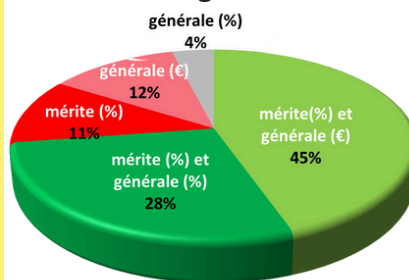
Il est notable de constater que seulement 11% des salariés ayant répondu au questionnaire souhaitent uniquement une augmentation salariale individuelle au mérite (en %) ; au maximum ce pourcentage atteint à peine 22% chez les IC. **La grande majorité des salariés (73%) demande la combinaison d'une Augmentation Individuelle (AI) au mérite et d'une Augmentation Générale (AG) pour tous** (en euros pour les OP et les ETAM et en % pour les IC).

Sur le niveau d'augmentation global, la revendication salariale (AI + AG) est très homogène pour les trois catégories socioprofessionnelles (OP : opérateurs / ETAM : techniciens / IC : ingénieurs-cadres) et se situe autour de 4,5%. Le message est clair : les efforts fournis par chacun tout au long de l'année dans des conditions parfois dégradées doivent être reconnus sachant que l'inflation INSEE se situe encore au-delà de 2%.

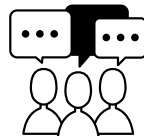
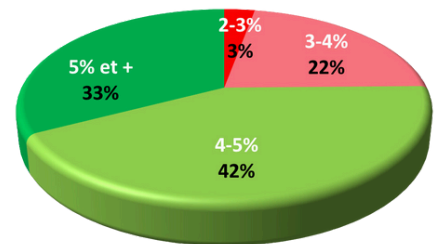
BONUS : UN DISPOSITIF À REVOIR

La majorité des IC (52%) n'est pas satisfaite du nouveau modèle de BONUS sachant qu'un tiers d'entre eux n'a pas d'avis sur le sujet ce qui montre un réel **manque de lisibilité** de ce nouveau dispositif qui a été imposé, comme trop souvent, « par le haut ». Pourquoi une négociation a lieu tous les trois ans avec les organisations syndicales représentatives concernant les primes collectives (incluant la prime opérationnelle) alors que pour les BONUS, la direction impose ses règles sans concertation ? Avec seulement 15% d'IC satisfaits, il n'est pas trop tard pour revoir la copie... Enfin **les IC souhaiteraient que les objectifs collectifs représentent 20% de leur BONUS** et dénoncent, cette année encore, le fait que même **lorsque l'ensemble des objectifs sont atteints, la prime n'est pas versée à 100%**.

Tu souhaites plutôt une augmentation...



Niveau d'augmentation

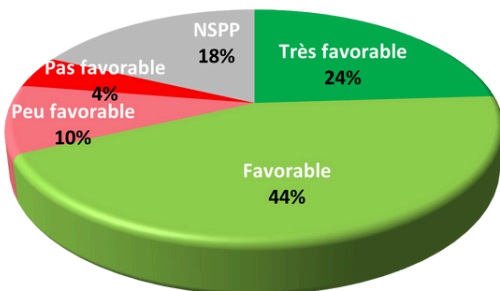


QVCT : Une négociation à forts enjeux

Comme vous le savez, la CGT SOITEC a obtenu l'ouverture d'une négociation concernant la QVCT (deux réunions ont déjà eu lieu) et nous avons donc profité de notre questionnaire pour vous interroger concernant deux propositions clés que nous souhaitons porter pour faire évoluer favorablement votre organisation du travail ainsi que le management à Soitec.

Tout d'abord, comme cela est préconisé par de nombreux experts du travail tels que Yves Clot, nous portons le fait d'instaurer des moments d'échange dédiés entre tous les salariés d'un(e) même service/zone concernant l'organisation de leur travail. Des restitutions seraient ensuite organisées dans un second temps avec des RH, les managers et des représentants du personnel.

Organisation du travail : temps dédiés



Du côté de la CGT SOITEC, nous sommes convaincus qu'**impliquer l'ENSEMBLE des salariés dès le début de la démarche** (et pas des représentants qu'ils soient élus CSE ou non) au sein d'un périmètre réduit (service/zone et non une équipe entière) **est de nature à générer de la réflexion, des débats** et ensuite des propositions concrètes. **La direction doit enfin faire confiance à l'intelligence collective**, vous êtes les seuls experts de votre travail et donc les mieux placés pour agir.

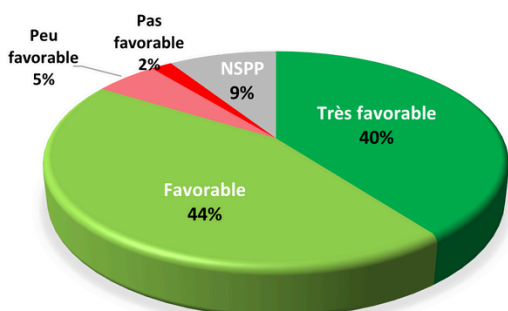
Plus des deux tiers des salariés (68%) sont favorables ou très favorables à la mise en place d'un tel outil (seulement 14% peu ou pas favorables) sachant que près de 20% d'entre eux ne se prononcent pas. **Ce dernier chiffre significatif n'est pas étonnant** car, d'une part **la confiance envers la direction sur la thématique des conditions de travail est dégradée** (échec de la grande majorité des cellules sur les conditions de travail, turn-over élevé, augmentation des cas RPS et l'absentéisme, congés imposés...). D'autre part **un tel dispositif pose forcément des questions concernant sa mise en œuvre et son efficacité**.

**MANAGEMENT
LA DIRECTION VEUT-
ELLE VRAIMENT LE
TRANSFORMER?**

Ensuite, depuis plusieurs années la CGT SOITEC promeut activement l'évaluation des managers et des partenaires RH par les salariés des services ou les équipes qu'ils accompagnent/encadrent. Partant du principe que ces métiers sont basés sur la gestion de l'Humain, il est important que ces salariés ayant une position particulière dans nos organisations aient des retours sur la façon dont est perçue leur activité, pas seulement par leurs supérieurs hiérarchiques (souvent trop éloignés du terrain) ou éventuellement leurs homologues quand cela a lieu. Eux-mêmes confrontés à de nombreuses problématiques (pression, gestion des priorités et des conflits...), notre organisation devrait leur redonner un rôle central tout en arrêtant de les cantonner à un rôle de prescripteur et de contrôleur. En parallèle, impulser une nouvelle culture managériale propre à SOITEC avec des managers de terrain réellement au service de leurs équipes (et non l'inverse...) pour que chaque salarié puisse exprimer son plein potentiel, est une URGENCE.

Cette mesure est ultra plébiscitée par les salariés sachant que 84% d'entre eux sont favorables ou très favorables à cette revendication de notre syndicat (entre 77% et 88% en fonction de la CSP).

Evaluation des managers par leurs services/équipes



QVCT : en conclusion...

Nous estimons qu'appliquer ces deux mesures serait bénéfique à la fois pour les salariés et pour l'entreprise en créant les conditions d'une meilleure implication de chacun. Même si vous pouvez compter sur vos représentants CGT SOITEC pour continuer à vous accompagner activement en cas de difficulté (= curatif), il est urgent que la direction active ces leviers préventifs pour le bien-être des salariés et ainsi refaire de Soitec une entreprise où il fait bon travailler.

**NOS
ACTUALITÉS**

EPUISEMENT PROFESSIONNEL A SOITEC :

RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL PAR LA CPAM



Ce 22 mai, la CPAM a reconnu l'origine professionnelle du burn-out d'une ingénieure de SOITEC en arrêt depuis plusieurs mois (accident du travail). Les élus CGT SOITEC ont accompagné cette salariée de son évacuation du site par le service médical jusqu'à cet épilogue favorable qui, nous l'espérons, permettra à notre collègue de se reconstruire au plus vite après cette épreuve traumatisante. Au-delà des postures, il est plus que temps que l'entreprise prenne ses responsabilités quant à la préservation de la santé physique et mentale de ses salariés ([L 4121-1](#) à [L 4121-5](#) du Code du travail).

Le burn-out est encore trop souvent renvoyé à des caractéristiques personnelles, surinvestissement du travail, terrain addictif, besoin excessif de reconnaissance, engluant le salarié dans sa culpabilité individuelle, exonérant les organisations du travail. La conscience professionnelle, autrefois vertu majeure, est-elle devenue une pathologie ? Vouloir bien faire son travail en ayant le temps, les moyens, les objectifs relève-t-il d'un idéal inatteignable ?

Le burn-out est appréhendé comme un drame de l'insuffisance individuelle alors qu'il relève d'une pathologie sociale de notre époque.

CONSULTATION

CONSÉQUENCES DES CONGÉS IMPOSÉS SUR TON TRAVAIL

Le choix de la direction d'imposer unilatéralement (sans tenir compte des préconisations des élus du CSE) la prise de nos congés au 31/5 (+ fermeture du CET) a eu des répercussions délétères pour de nombreux salariés que ce soit au sein de la production et des bureaux. Nous comptons donc sur tes retours pour pouvoir continuer à agir pour faire bouger les lignes.

Nous garantissons l'anonymat de cette consultation (durée : 3 min). Merci



ICI



Parc Technologique des Fontaines
38190 Bernin

cgt@soitec.com

cgt-soitec.reference-syndicale.fr

04.38.92.17.69

