



Les élus CGT Soitec souhaitent tirer la sonnette d'alarme concernant les pratiques actuelles de la direction dans le cadre du dialogue social à Soitec. Depuis quelques semaines, cette dernière enchaîne les décisions unilatérales (= sans concertation) et les refus systématiques vis-à-vis de vos revendications qui sont activement relayées par vos représentants CGT SOITEC.

## EN VOICI LA PREUVE :

- En cette période sanitaire exceptionnelle, neutraliser les absences liées aux Covid-19 (cas diagnostiqués, cas suspects, cas contacts, personnes vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable) sur les nombreuses primes versées au prorata du temps de présence : intéressement, participation, collectives (production & services). **NON !!!**
- Demande de maintenir le salaire à 100% (au lieu de 84% du net) des salariés qui ont basculé depuis le 1er mai sur le dispositif de chômage partiel sachant que l'on parle de personnes reconnues vulnérables, vivant avec une personne vulnérable ou en garde d'enfant(s). **NON !!!**

A noter que la direction de ST Microelectronics France paiera quant à elle, tous les salariés contraints d'être confinés pour Covid-19 à 100% et qu'elle n'a pas sollicité l'Etat pour bénéficier du chômage partiel quelle qu'en soit la raison. Ainsi tous les salaires des personnes qui devraient être théoriquement en chômage partiel (depuis le 1/5) seront donc versés par l'entreprise elle-même. L'entreprise Legrand a décidé d'en faire de même et de réduire en plus de 25% la rémunération annuelle fixe de son directeur général.

Alors que l'activité des écoles a repris de manière très partielle, certains salariés sont actuellement contraints de laisser leurs enfants seuls chez eux afin de venir travailler et de ne pas subir cette perte de salaire liée au chômage partiel. C'est également le cas de salariés considérés comme vulnérables mais qui ont fait le nécessaire pour reprendre car ils ne peuvent pas se permettre de continuer à perdre du salaire. En bout de chaîne, voici les conséquences concrètes d'économies de bouts de chandelle... D'un côté, la direction donne à Soitec l'image d'une entreprise charitable dans la presse en distribuant des ordinateurs portables aux populations démunies [et c'est très bien], de l'autre elle dénigre volontairement les personnes les plus fragiles qui travaillent pour elle ! Où est la cohérence ?!!

- Communiquer aux salariés de manière totalement transparente le nombre de cas suspects et contacts depuis le début de la crise sanitaire. **NON !!!**
- Maintenir tout ou partie de la prime de transport revalorisée (multipliée par 4) au delà du 11 mai pour inciter les salariés à continuer de ne plus pratiquer le covoiturage (préconisation du médecin du travail maintenue). **NON !!!**
- Imposer la consommation d'uniquement 5 jours de congés (RTT/CET) aux administratifs jusqu'au 30 juin au lieu des 10 jours décidés par la direction. Il faut noter que les élus CSE ont voté à une très large majorité contre la mise en place de cette décision unilatérale qui s'appuie sur une ordonnance récente du gouvernement pour les entreprises ayant des difficultés économiques (...). **NON !!!**
- Rémunérer la pénibilité liée aux nouveaux horaires depuis le début de la crise Covid-19 (début du shift à 4h50 pour la moitié des salariés de l'équipe du matin). **NON !!!**

La CGT Soitec a également fait remonter le fait que beaucoup de ces salariés ont de plus en plus de mal à supporter cette contrainte horaire et sont extrêmement fatigués. Même si cette consigne a été initiée pour des raisons sanitaires tout à fait pertinentes au début de l'épidémie, il devient urgent que la direction modifie ce fonctionnement qui ne peut plus durer dans le temps. Comme nous l'avons souligné, aucun avenant au contrat des nombreux salariés concernés n'a été formalisé, aucune négociation ne s'est tenue avec les organisations syndicales ce qui rend cette consigne légalement non obligatoire pour les salariés. C'est pourquoi la direction doit aujourd'hui faire évoluer urgemment la mesure afin de garantir la santé des salariés que ce soit vis-à-vis du Covid-19 mais également de leur fatigue physique & mentale.

- Dédommager financièrement les salariés actuellement en télétravail qui ne perçoivent plus leur prime repas. **NON !!!**
- Permettre aux organisations syndicales de pouvoir envoyer deux tracts mensuellement aux salariés au lieu d'un seul pour tenir compte du contexte exceptionnel (majorité des salariés en télétravail, pas de distribution physique possible sur site). **NON !!!**
- Permettre aux salariés sanctionnés d'un avertissement pour non respect des consignes sanitaires de pouvoir bénéficier d'un entretien disciplinaire accompagné d'un représentant du personnel afin de pouvoir éventuellement se justifier. **NON !!!**
- Consulter le CSE avant la mise en place de la caméra thermique avant d'imposer son utilisation à chaque salarié sachant que cette règle a été ajoutée à notre règlement intérieur par une décision unilatérale. **NON !!!**  
Cette mesure est illégale et la direction a donc dû, à notre demande, faire machine arrière.
- Augmenter les enveloppes des primes collectives dans le cadre de la négociation en cours sachant que les niveaux de déclenchement ont été faibles sur une année record [FY20] de Soitec (B1B2 et B3 : seulement 56% du max./ les détails de la négociation : [ici](#)). **NON !!!**  
Par contre, sans justification et en pleine crise sanitaire, la direction souhaite durcir les règles d'obtention de la prime pour l'absentéisme individuel. Après une telle année, les salariés peuvent légitimement prétendre à autre chose d'un point de vue reconnaissance... Non ?!!
- Demande que nos hauts dirigeants, aujourd'hui multimillionnaires grâce au MIP, fassent un geste financier pour Soitec et ses salariés (réduction de leur rémunération) comme cela se fait actuellement dans de nombreuses entreprises françaises. **NON !!!**



## Pendant ce temps, dans les hautes sphères...



Le comité des rémunérations du Conseil d'Administration (CA) de Soitec a proposé, juste avant la crise du Covid-19, d'augmenter de plusieurs dizaines de pourcents (!!!) les jetons (= la rémunération) de nos Administrateurs et de notre Président. Cette proposition devra être réétudiée courant juin en réunion du CA mais pour l'instant il n'y a pas de volonté de stopper net une telle demande, complètement indécente, d'autant plus en cette période, sachant qu'une validation pourrait avoir lieu à la prochaine AG des actionnaires de juillet. A suivre de très près...

### ABONDEMENT PEE FY21 : Et quand elle ne dit pas NON...

Après plusieurs sollicitations de notre syndicat sur le sujet, la direction a enfin répondu concernant la mise en place de l'abondement FY21 de notre PEE. Cette dernière a fait deux propositions aux syndicats :

- soit la mise en place d'un **abondement très faible d'environ 200€** pour tous les salariés
- soit une négociation afin que cet abondement (= épargne) soit transformé en **une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (prime Macron) pour les salariés concernés, à savoir ceux qui perçoivent une rémunération inférieure à 55422€ bruts par an (= 3 SMIC). La direction est censée nous faire parvenir une première proposition dans ce sens cette semaine.



La CGT Soitec considère qu'il faut être très vigilant avec ces propositions et que le plus notable est le suivant : **après une année record de notre entreprise le montant d'abondement proposé aux salariés est historiquement le plus bas !!!** Sachant que la direction nous a dit qu'elle raisonne à budget constant sur ces deux propositions, donc à budget très réduit (...), la seconde proposition est clairement de nature à générer de la division entre les salariés (entre les bénéficiaires et les non bénéficiaires) alors qu'à la CGT Soitec nous passons notre temps à nous battre pour les rassembler... Pas du tout sûr que le jeu en vaille la chandelle ? **Cliver une fois de plus les salariés pour des cacahuètes ?**

Pour conclure, depuis le début, **vos élus CGT sont "sur le pont" pour permettre aux salariés et à l'entreprise de traverser au mieux cette crise sanitaire sans précédent.** Nous avons su prendre nos responsabilités en déposant une procédure d'alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) quand les mesures sanitaires sur site étaient insuffisantes pour vous protéger et que de nombreux salariés ont été contaminés sur site. Par contre, nous avons su également lever, en bonne intelligence, cette procédure dès que nous avons jugé que les moyens déployés étaient au niveau. Par vos retours et notre implication, nous avons pu alimenter les échanges et participer à la mise en place de solutions concrètes, toutefois, n'en déplaise à notre direction, notre rôle ne se limite pas à faire des remontées terrain sur les seuls aspects sanitaires.

En tant que représentant du personnel, nous devons continuer de formaliser et de pousser vos revendications. La direction se doit quant à elle d'être à notre écoute donc à VOTRE écoute ! Aujourd'hui force est de constater que ça n'est plus du tout le cas et il est notable que les nouveaux élus CSE de notre syndicat sont les plus affectés par la posture intenable et inacceptable de la direction qui est dans une situation de blocage quasi systématique. Alors que les NAO vont débiter dès la fin du mois et que la situation générale est complexe, **nous mettons en garde nos dirigeants pour la suite des événements** et nous les invitons à revoir leur conception du dialogue social, en particulier en temps de crise.



ALLEZ! DEMANDEZ CE QUE VOUS VOLEZ, LÂCHEZ-VOUS! DE TOUTES FAÇONS CE SERA NON!



Chaque salarié doit bien avoir à l'esprit que notre seul syndicat ne pourra pas bouleverser socialement les choses sans votre écoute, sans vos retours et surtout sans votre appui concret pour obtenir des avancées. **Concrètement, ça commence dès à présent par le remplissage de cette courte consultation (100% confidentielle) sur notre communauté G+ afin de nous permettre d'établir un cahier de revendications en phase avec vos attentes pour les NAO 2020 : [ici](#).** Comptez sur nous pour défendre vos intérêts et vous informer en temps réel de ces négociations avec tous nos moyens disponibles (communauté G+, tract mensuel, visites des élus CGT Soitec sur le terrain...).

**Il est temps que nous reprenions rapidement, toutes et tous, nos affaires en main pour préparer "LE JOUR D'APRÈS" que ce soit à Soitec et au niveau national !**

**Construisons ENSEMBLE ! Dès à présent, faisons-nous entendre !**

Vos élus CGT Soitec ([cgt@soitec.com](mailto:cgt@soitec.com)), le 20 mai 2020

