

SOS MÉDECIN !!! PÉTITION de soutien pour le Dr. PELLETIER

Pour le maintien de notre service médical AUTONOME

La réunion CSE ordinaire du 16/12 a été marquée par l'intervention de **notre médecin du travail Christian Pelletier**. Sa prise de parole a été particulièrement éloquente et sans équivoque. Il a formulé une demande claire à la direction, et notamment à notre DRH, en lui signifiant que **le fait d'être sous sa dépendance hiérarchique posait un problème d'indépendance de son service vis-à-vis des salariés de l'entreprise**. Depuis son intégration au sein de Soitec en 2017, sa volonté, appuyée par la CGT SOITEC, a toujours été de **placer le service médical sous la responsabilité de notre Directeur Général ou de notre Responsable de Site, et non du service RH, pour éviter tout « mélange des genres »**. Or aujourd'hui, c'est le statu quo : **notre direction refuse ce rattachement et s'enferme dans un positionnement incompréhensible**.



Il a également dénoncé **un problème de valorisation salariale du travail des deux infirmiers** qui ont réalisé **un travail à la fois énorme et de qualité** depuis le début de l'épidémie de COVID-19 alors qu'en parallèle plusieurs centaines de salariés ont intégré l'entreprise (visites d'embauche...). Ne pas être en mesure de leur garantir individuellement **des augmentations à minima à la moyenne** n'est pour lui pas acceptable. Jusqu'à présent, il « rognait » même sur sa propre augmentation pour mieux valoriser ses collègues ce qui lui a été interdit lors de la dernière campagne d'augmentation.

Aujourd'hui le médecin conditionne la continuité de son activité à Soitec aux requêtes ci-dessus [démission annoncée début d'année 2022 si aucun changement]. Les enjeux sont très importants quand on sait à quel point la mise en place de notre service médical autonome a permis d'améliorer **la prise en charge des salariés à Soitec** ces cinq dernières années :

- Toutes les **visites médicales** sont à jour alors que nous cumulons un retard significatif & chronique lorsque nous passons par le service médical interentreprise MT2I. La périodicité des visites était alors accrue d'un an. À noter également que le coût pour l'entreprise était plus de deux fois supérieur pour une activité largement moindre.
- La présence de notre médecin permet, de plus, **une connaissance du terrain** totalement impossible lorsque la santé au travail est sous-traitée comme auparavant :
 - Le Dr. Pelletier a annoncé qu'il souhaitait qu'un travail de fond soit réalisé au sein de l'entreprise concernant **le maintien dans l'emploi des salariés** et en particulier des **salariés seniors**.
 - Constatant de nombreuses situations très dégradées (fatigue, charge physique et/ou mentale...) lors de ses visites, le médecin a sollicité la direction pour réaliser dès que possible un audit externe exhaustif des **rythmes de travail décalés** à Soitec. Cette dernière n'a d'ailleurs toujours pas donné suite...
 - Enfin lors de situations de **RPS (Risque PsychoSociaux)** auxquelles des salariés sont malheureusement régulièrement confrontés, le service médical autonome est un outil essentiel pour **une prise en charge immédiate** de nos collègues puis également dans le plus long terme (lien avec les professionnels de santé accompagnant ces salariés) pour **créer les conditions favorables à leur retour à l'emploi**.
- En plus de l'activité habituelle d'un service de santé au travail les salariés bénéficient d'actes médicaux utiles en termes de **santé publique** : tests de dépistage sérologiques, tests antigéniques, vaccinations que ce soit pour le COVID, pour la grippe, ou pour la diphtérie, la polio, le tétanos, la coqueluche... (plus de 300 vaccinations cette année)

Pour conclure, cette situation est très grave car elle met clairement en péril le maintien effectif de notre service médical autonome sur site. En effet [la situation de la médecine du travail en France est catastrophique](#) et il est très compliqué de remplacer un médecin du travail quittant une entreprise. Partant du principe que nous avons beaucoup à perdre et que les demandes du Docteur Pelletier sont complètement légitimes, nous vous proposons de signer la pétition en ligne grâce au lien suivant (confidentialité garantie) :

[JE SOUHAITE : SOUTENIR LE DOCTEUR PELLETIER ET LE MAINTIEN DE MON SERVICE MEDICAL AUTONOME](#)





DES PLANS D' ACTIONS GRATUITES RÉCURRENTS OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !

Après plusieurs interventions de vos représentants CGT SOITEC auprès de la direction et surtout directement auprès du Conseil d'Administration (cf. tracts précédents), **les employés de Soitec vont pouvoir bénéficier de plans d'actions gratuites dont la fréquence sera annualisée** comme nos dirigeants. Plusieurs questions se posent aujourd'hui concernant cette bonne nouvelle :

- **Ces plans, dont les valeurs en euros seront liées aux fluctuations parfois imprévisibles et significatives de notre cours de bourse, vont-ils supplanter les dispositifs actuels de rémunération tels que l'intéressement, la participation et nos différentes primes ?**

Ces dispositifs relèvent d'accords négociés entre la direction et les organisations syndicales afin de les corrélés aux performances réelles de l'entreprise et au travail fourni. Or la direction a déjà communiqué sur le fait que les nouveaux plans d'actions annuels s'inscriront dans **un package global de rémunération** et auront donc **des conséquences sur les autres dispositifs**, sans autre précision. Partant du principe que **le salaire doit rester notre priorité** pour la valorisation de notre travail, **la CGT SOITEC a déjà défini une ligne rouge** à ne pas franchir : **ces plans ne devront en aucun cas avoir d'impact sur nos enveloppes d'augmentation annuelle**. Nous soulignons que l'inflation sur douze mois glissants était de 2,8% au mois de novembre (enveloppe NAO : 3,2%). Pour le reste, nous attendons un discours beaucoup plus transparent de la direction sur les répercussions associées à ces plans et sur leur dimensionnement (% de capital distribué).

- **Ces plans récurrents doivent-il être répartis comme les deux derniers plans (PAT 3 et 4) entre tous les employés en proportion de leur niveau de salaire uniquement ou alors comme nos primes d'intéressement et de participation : 50% en fonction du salaire et 50% égalitaire ?**

C'est **un point de désaccord** que nous avons aujourd'hui avec le **syndicat CFE-CGC** qui appuie jusqu'à présent le « **tout au salaire** », comme la direction, sachant que cette répartition est particulièrement favorable aux salaires les plus élevés (cf. tableau ci-dessous). La CGT SOITEC considère que la répartition devrait être identique à celle de notre intéressement et de la participation (50%-50%). Le but est de **valoriser le travail de chacun de manière équilibrée**, en tenant compte du niveau de responsabilité exercé tout en reconnaissant l'importance de chaque salarié, quelle que soit sa CSP (OP/ETAM/IC), dans les résultats de l'entreprise. Ces plans d'actions doivent **tirer l'ensemble des salariés vers le haut** en créant de la cohésion entre nous, **en aucun cas** ils ne doivent **exacerber les clivages** déjà existants par un **renforcement excessif des inégalités de rémunération**. Nous souhaitons qu'un accord soit rapidement trouvé autour d'une proposition de répartition équilibrée (≠ dogmatique) qui permettra à chacun d'être partie prenante de ce nouveau dispositif.

Données bilan social FY21	opérateurs	techniciens	ingé/cadres JG<140 (jusqu'à F1 inclus)	ingé/cadres JG 140-150 (F2 et F3 uniquement)
salaire brut annuel moyen (k€)	30	40	56	82
effectif	384	366	271	109
Ci-dessous : nombre d'actions par salarié en fonction de sa catégorie dans le cas d'un plan d'actions gratuites représentant environ 0,35% du capital distribué hors dirigeants (plan ONYX dédié)				
distribution 100% égalitaire	100	100	100	100
distribution 50% égalitaire/ 50% au salaire	83	95	113	142
distribution 100% au salaire	67	91	126	184

Une autre possibilité proposée par la direction aux salariés serait de bénéficier de **plans en actions SOITEC bloqués cinq ans sur le PEE et donc défiscalisés** (idem au plan sécurisé [JADE](#) avec abondement possible). À ce moment de nos échanges, nous ne savons pas si cette opportunité s'ajouterait aux plans d'actions gratuites décrits ci-dessus ou devrait les remplacer.

Participez à cette négociation grâce à [notre communauté CURRENT](#) : envoyez-nous vos préconisations/demandes et votez lors de nos consultations à venir dont celle relative à notre positionnement définitif.

Vos élus et représentants CGT SOITEC vous souhaitent de très bonnes fêtes de fin d'année [\[cgt@soitec.com\]](mailto:cgt@soitec.com)