

CONDITIONS DE TRAVAIL : la coupe est pleine !!!

Changer la donne passe par notre MOBILISATION

Au niveau national la CGT appelle à une **journée de grève et d'actions le 1^{er} octobre sur tout le territoire** concernant les salaires, les retraites, les services publics et l'industrie [tract]. Tout en nous associant à ces revendications légitimes dans un contexte national de **déni démocratique (...)**, la CGT SOITEC souhaite s'appuyer sur cette journée pour **amorcer le rapport de force en faveur des salariés au sein de notre entreprise**. Depuis plusieurs semaines, certains d'entre eux nous sollicitent pour se mobiliser car la situation à Soitec n'est plus tenable que ce soit dans les salles blanches ou dans les bureaux. Comme à leur habitude, **les élu-e-s de la CGT SOITEC se doivent d'être à leurs côtés**.

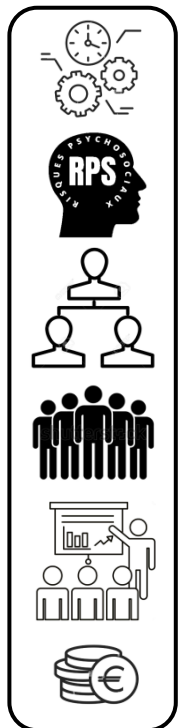
La surcharge de travail et le manque d'effectif chronique sont devenus insupportables et même dangereux pour les salariés. Les burn-out s'accumulent et le mal-être s'amplifie... Trois de nos collègues des bureaux ont déjà été reconnus, par la Sécurité Sociale, en accident du travail pour des problèmes liés aux risques psychosociaux (ce qui est très rarement le cas). Pourtant la direction cache la poussière sous le tapis en refusant d'analyser ces accidents afin de

réaliser un travail préventif pour l'ensemble des salariés. Nous rappelons l'article [L.4121-1](#) du Code du travail selon lequel **l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique & mentale de ses salariés**. Notre syndicat ne transigera jamais sur ce sujet.

Il y a quelques années, Soitec pouvait se targuer d'être à la pointe de l'innovation technique, mais également sociale (rémunération & conditions de travail) en comparaison des entreprises de notre bassin d'emploi. Aujourd'hui, nous sommes dans **une société à deux vitesses** : notre Directeur Général et notre COMEX s'accordent de larges augmentations et/ou évolutions alors que pour le reste de l'entreprise, c'est une toute autre histoire. Cette politique salariale qui n'est plus à la hauteur, conjuguée à ce phénomène d'abandon des salariés à leur sort, pousse bon nombre d'entre eux à démissionner. **Il est temps de stopper l'hémorragie et que la direction prenne dès à présent des décisions fortes** en plus de la mise en place d'une **démarche QCVT volontariste** (cf. verso).

La CGT SOITEC vient de déposer un [préavis du samedi 28 septembre au mardi 1 octobre](#) sur la base des revendications suivantes :

- **Respecter les processus de décision et les procédures internes** ignorés délibérément par certains au détriment des services/équipes et de l'efficacité globale de l'entreprise.
- Mise en place systématique d'une **analyse 8D lors d'accidents du travail liés au RPS + plans de prévention** des risques identifiés
- **Management**
 - Diminuer la pression du top management sur les managers de terrain (accroissement de leur autonomie vis-à-vis de leurs services/équipes)
 - Meilleur accompagnement des nouveaux managers
- **Effectif**
 - Structurer les effectifs cibles des services/équipes
 - Titulariser massivement les CDD
 - Supprimer les *commits* lorsque les équipes (production et/ou support) ne sont pas staffées (< ou égal à 50%)
- **Formation**
 - Dédier des temps spécifiques pour la formation des nouveaux embauchés
 - Définir une ancienneté minimale pour être habilité à former
 - Définir des temps minimum de formation avant qu'un salarié soit en autonomie sur un poste
- **Financier**
 - Prime exceptionnelle POUR TOUS LES SALARIÉS afin de reconnaître le travail accompli ces derniers mois dans des conditions dégradées
 - Augmentation du plan d'actions AGATE pour les salariés



Soyons nombreux à la manifestation du mardi 1er octobre et/ou aux débrayages sur site pour l'amélioration de nos conditions de travail !

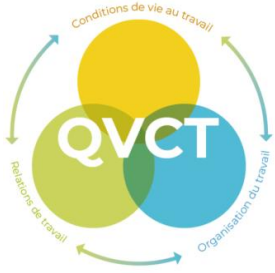


Manifestation le 1er octobre à Grenoble : Départ à 10h de la Gare
RDV pour les salariés de SOITEC devant le café le Sun Valley

⇒ **10 cours Jean Jaurès // 38000 Grenoble**

Pour participer aux différentes mobilisations

⇒ **RDV sur le CHAT CGT SOITEC**



Ressorts & Leviers de la démarche QVCT

L'urgence de « corriger le tir » à SOITEC

Malgré l'actualité brûlante (cf. recto), il est primordial de prendre du recul. Les dernières communications des organisations syndicales ne cessent de pointer du doigt, à juste titre, la dégradation des conditions de travail à Soitec et ses conséquences (turn-over, Risques PsychoSociaux...). **Depuis la grève massive de juin 2022 à l'initiative des salariés de la production et soutenue par la grande majorité de leurs collègues, qu'a fait concrètement la direction pour changer le quotidien de ses salariés ?**

Des dizaines d'heures de travaux ont eu lieu dans le cadre des cellules sur les conditions de travail avec les salariés, leurs élus, des managers, des RH et même des prestataires extérieurs. **Sans vouloir nier quelques avancées, les résultats sont loin de nos attentes initiales.** Les problèmes demeurent et se sont même largement aggravés avec la **dégradation de la conjoncture économique** (effets de stocks...) et de **choix parfois hasardeux de nos dirigeants** (exemple : congés payés de cet été).



Actuellement les organisations syndicales négocient un accord sur la **Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)** et ont été associées à la rencontre de cabinets spécialisés sur le sujet. Même si nous sommes partie prenante et très actifs sur le sujet, la CGT SOITEC ne souhaite pas retomber dans les travers précédents en créant uniquement un « comité d'experts » QVCT, même s'il est paritaire. En effet, **la dynamique des CHANGEMENTS STRUCTURELS dont nous avons besoin, doit venir de vous et la démarche doit s'inscrire dans le temps.**

Après trois ans d'attente, la direction vient enfin de relancer un **questionnaire « Voice of Employees »** concernant le bien-être au travail et l'engagement des

salariés. C'est une très bonne chose ! Même si nous avons conscience que votre niveau de confiance pour changer votre quotidien via un tel outil s'est érodé avec le temps (dernier questionnaire Lab QVT en 2021), **nous ne pouvons que vous encourager à y répondre.** Par contre, nous émettons **des réserves concernant le niveau de confidentialité garanti** par la direction, en particulier concernant les verbatims : [ici](#).

Sur la base des travaux de la [DARES](#), nous tenons à insister sur le fait que **la santé mentale des salariés s'améliore lorsqu'ils sont partie prenante des décisions qui engagent leur travail et pas seulement consultés.** Les experts de cet organisme de référence affirment même qu'il **vaut mieux être informé que consulté si ensuite on n'est pas entendu.** En effet, être consulté sans pouvoir influencer sur les décisions est pire que tout. Une parole libérée qui ne se traduit pas par des transformations effectives des organisations est une parole dangereuse au sens où elle fabrique de la défiance et du ressentiment à l'égard de l'entreprise. Dit autrement, si la direction espère diminuer le niveau de tension déjà élevé à Soitec via ce seul questionnaire (= un thermomètre), ce sera tout l'inverse qui pourrait bien se produire.

Les salariés ont besoin d'échanger et même parfois de se confronter entre eux (avec un intervenant extérieur), **puis avec leur management sur les critères de qualité de leur travail.** C'est quoi du « bon boulot » ? Leur point de vue n'est pas homogène et déjà constitué, il doit donc se construire dans des espaces dédiés de discussion afin d'examiner et de délibérer ensemble sur les problématiques qu'ils rencontrent au quotidien afin que les bonnes décisions puissent être prises ensuite. **La qualité d'un collectif de travail se mesure d'ailleurs en grande partie à sa capacité d'exprimer et de tenir compte des avis divergents pour progresser.** Mettre en place une telle démarche constitue une rupture de nos postures existantes à tous (salariés, managers, représentants du personnel, direction) et constitue un levier majeur d'amélioration structurelle de la **qualité du travail**, bien au-delà de la seule qualité de vie au travail (concept récent et plus superficiel).

« Le monopole de l'employeur de décider SEUL du contenu de l'activité professionnelle est une hérésie pour des raisons d'efficacité économique, de qualité des produits, de santé et de sécurité des salariés » Yves Clot, Professeur émérite de psychologie du travail