

QUI A DIT QUE SE MOBILISER NE SERVAIT À RIEN ?!



Après des semaines à tirer la sonnette d'alarme, la mobilisation massive des salariés du samedi 28 septembre au mardi 1er octobre a été un moyen de **ramener le réel au sein des plus hautes strates de notre entreprise.**

Ainsi, à l'issue de ce conflit, une délégation CGT SOITEC a été reçue par la direction. Nous avons ainsi pu dénoncer et caractériser les dysfonctionnements actuels au sein de notre entreprise (production et bureaux) issus du **non-respect des processus et des procédures.** Cette situation a des conséquences graves au sein des équipes (désorganisation liée à des changements permanents de priorité, risques « qualité »,

stress, désengagement, mal-être, tension entre salariés...). Des salariés non élus nous ont accompagnés et ont ainsi pu témoigner directement de leurs difficultés quotidiennes auprès de nos dirigeants.

Ensuite, nous avons pu discuter des mesures concrètes à mettre en place sur la base de notre cahier de revendications [\[ici\]](#). La direction s'est engagée sur les points ci-dessous et, depuis le début du mois, nous ne pouvons que reconnaître que cette dernière a déjà fait avancer concrètement certaines thématiques importantes (en particulier les titularisations) : **quand elle veut, elle peut.**



EFFECTIF / RECRUTEMENT

30 titularisations de CDD opérateurs (21 déjà réalisées sur le mois d'octobre)

Poursuite des efforts de **recrutement** (simplification du processus) afin que **60 postes** soient pourvus rapidement :

- B1/B2 : 15 Opé 14 Tech 10 Ingé et Managers
- B3 : 10 Opé 7 Tech 4 Ingé et Managers



FINANCIER

Majoration des primes MANUF (~ +150€) suite au réajustement de la prime du mois de septembre

La direction a refusé une mesure financière pour TOUS les salariés comme nous le revendiquons depuis le début du mouvement. Nous déplorons cette position sachant que tous les services/équipes, toutes les CSP ont mouillé le maillot ces derniers mois et que la période à venir sera compliquée. Un geste plus significatif aurait été nécessaire en ce début de semestre.



Nous tenons à remercier sincèrement les salarié-e-s qui ont **relevé la tête** en participant à cette **mobilisation enthousiasmante**, elles/ils ont témoigné avec ferveur de leur **engagement** et de leur **attachement pour l'entreprise**. Nous souhaitons la **bienvenue à celles et ceux qui nous rejoignent, nous ont rejoint récemment et/ou qui ont été titularisés** ces derniers jours suite à ce mouvement. Nous devons **rester solidaires** pour la suite, quelle que soit notre place dans l'entreprise. **TOUT LE MONDE COMPTE !**



FORMATION

- B1/B2 : formation & production uniquement sur une même zone.
- Création d'ici la fin d'année calendaire de 3 à 5 postes de tuteurs « formation » sur B1/B2



GESTION DE L'ACTIVITÉ / COMMITS

Le DGR et les commits doivent dorénavant être ajustés à l'effectif hebdomadaire prévu.

Lors de nos échanges sur le terrain, nous constatons trop souvent que le forfait jours est **délétère pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle** des Ingénieurs/Cadres (IC) de l'entreprise. Dans certains cas, ce dispositif est même dangereux pour leur santé. Le Comité européen des droits sociaux vient d'ailleurs de déclarer une nouvelle fois le forfait jours (exception mondiale française) **non conforme** au motif que « la durée du travail pour les salariés soumis au forfait annuel en jours est déraisonnable » [\[ici\]](#). De plus, de nombreux arrêts récents de la Cour de cassation fragilisent ce dispositif. Pourtant à SOITEC, l'**Accord sur la Réduction du Temps de Travail (ARTT) Cadres** signé par la CFE-CGC et FO Soitec en 2000 lors la mise en place de la loi Aubry 2 demeure avec toutes **ses lacunes et ses dangers**. Sans vouloir « jeter le bébé avec l'eau du bain », car nous sommes conscients que la problématique ne concerne pas tous les salariés soumis à ce dispositif, il est grand temps d'agir pour mettre en place de **nouvelles garanties, plus protectrices**, à Soitec.

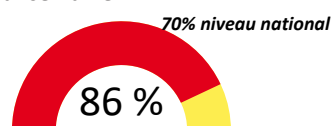
CHARGE DE TRAVAIL & FORFAIT JOURS
Faisons enfin appliquer la loi !

En imposant unilatéralement la **généralisation** du forfait jours à la quasi-totalité de tous les IC, notre direction s'est affranchie des règles relatives à la durée de travail légale hebdomadaire (35h), à la durée quotidienne maximale (10h/jour) et à la durée hebdomadaire maximale de travail (48h/semaine). Nous avons pu déjà démontrer que tout cela s'est fait à moindre frais, **sans contrepartie**, puisque la **compensation financière** prévue par la convention collective de la métallurgie (majoration de +30% sur les minima) n'est **en aucun cas effective sur nos salaires réels** [\[ici\]](#). Nous rappelons néanmoins que les règles relatives au repos quotidien minimal (11 heures), à l'interdiction du travail de nuit (entre 21h et 6h) et au repos dominical restent légalement applicables.

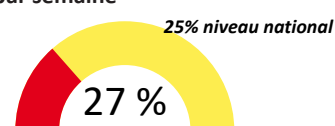
La dernière grande consultation de la CGT SOITEC réalisée auprès des IC [\[ici\]](#) confirmait malheureusement les enquêtes nationales [\[ici\]](#) quant à la surcharge de travail effective de notre catégorie socioprofessionnelle. La durée moyenne de travail hebdomadaire des IC à SOITEC est de **43h15** à SOITEC (43h30 au niveau national) et les chiffres à droite sont sans appel



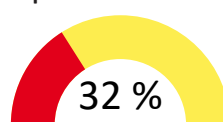
Vous travaillez 40h ou plus par semaine



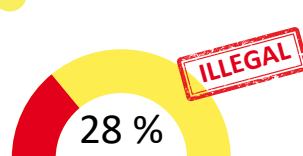
Vous travaillez plus de 45h par semaine



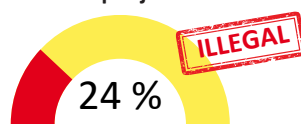
Vous travaillez entre 21h et 7h du matin (hors astreinte = compensation financière)



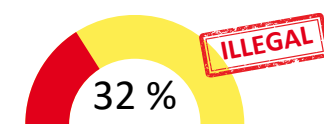
Vous travaillez le dimanche



Il vous arrive de travailler plus de 13h par jour



Vous travaillez pendant vos congés



Lorsque l'on est soumis au forfait jours, la Cour de cassation exige des **mesures effectives de SUIVIS RÉGULIERS de notre charge de travail** permettant ainsi de remédier, en temps utile, à des situations d'excès. On ne parle pas ici d'un manager cochant à la hâte une case à la fin de notre entretien annuel (...). Aujourd'hui **la CGT SOITEC estime que SOITEC ne respecte pas la loi** ce qui rend la **convention de forfait jours irrégulière**. « Surcommuniquer » sur le bien-être des salariés et ne pas attaquer ce problème de front avec les organisations syndicales est une aberration. Maintenant deux solutions s'offrent à nous, salariés : **SUBIR ou AGIR ?** Vous connaissez notre syndicat (...), c'est pourquoi la CGT SOITEC vous propose les actions suivantes :

Nous, IC au forfait jours, devons **imposer (obligation légale) des échanges réguliers avec notre manager (N+1)**, si nécessaire avec notre N+2 et notre partenaire RH, concernant notre charge de travail ainsi que l'articulation de notre activité professionnelle et de notre vie personnelle. La CGT SOITEC réclame une estimation de la charge de travail théorique lors de la définition des objectifs annuels. Ainsi, chacun d'entre nous doit préparer ces entretiens **en quantifiant la charge de travail réelle (et non prescrite)** liée à chacun de nos objectifs (sur une base court terme [hebdomadaire/mensuelle] et long terme [annuelle]). Le respect effectif de notre **droit à la déconnexion** doit également être traité durant ces réunions.

La CGT SOITEC va proposer aux autres syndicats la **délibération** suivante [\[ici\]](#) pour la prochaine réunion du CSE. Cette dernière sera directement **transmise à notre Inspectrice du Travail** qui a déjà interpellé, suite à notre dernière mobilisation, la direction [\[ici\]](#) concernant la santé/sécurité des salariés de SOITEC (risques organisationnels et RPS en particulier).

“ *Le travail, c'est de l'activité, de l'inventivité, de la coopération* ”

Christophe DEJOURS, spécialiste en psychodynamique du travail

La CGT SOITEC demande d'intégrer une partie spécifique concernant la charge de travail des IC au forfait jours au sein de l'**accord QVCT** en cours de négociation et SURTOUT de **renégocier sans délai la convention de forfait jours applicable à SOITEC**. Nous encourageons la CFE-CGC et FO Soitec, en tant que syndicats signataires, à dénoncer l'accord ARTT associé et à travailler avec notre syndicat sur le sujet dans l'intérêt des ingénieurs/cadres de l'entreprise.

Vos élus CGT le 29 octobre 2024