

NÉGOCIATIONS ANNUELLES 2025 ACCORD

ENTRE

Les sociétés :

- **SOITEC SA**, société anonyme dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 384 711 909,

Et

- **SOITEC LAB**, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Parc Technologique des Fontaines, Chemin des Franques, 38190 BERNIN, immatriculée au RCS de GRENOBLE sous le numéro 849 568 530,

Constituées en UES et représentées par la Responsable Relations Sociales et Rémunérations, dûment habilitée à cet effet,

ci-après dénommées ensemble, « **l'UES** ».

d'une part,

ET,

Les organisations syndicales suivantes :

- **C.F.E - C.G.C.**, 32, avenue du Général de Gaulle, 38100 Grenoble, représenté par ses délégués syndicaux ;
- **C.G.T.**, Parc technologique des Fontaines, Chemin des Franques 38190, Bernin, représenté par ses délégués syndicaux ;

d'autre part.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est-à-dire selon les règles du titre III du livre II de la 2ème partie du code du travail. Conformément à l'article L2232-12 du Code du travail, la validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants).

La Direction de l'UES a invité les organisations syndicales à participer à des négociations portant sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du travail, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir fourni des informations dans ces domaines, l'UES s'est entretenue avec les organisations syndicales au cours de 5 réunions les 16 et 27 mai, 10, 19 et 24 juin 2025. A l'issue de ces discussions, l'UES et les Partenaires Sociaux signataires sont parvenus à l'accord suivant :

Chapitre I : Crédit d'augmentation individuelle	3
Chapitre II : Crédit d'augmentation pour les promotions	3
Chapitre III : Augmentations pour des populations spécifiques	3
Chapitre IV : Nouvelles opportunités de promotions pour les opératrices et opérateurs et techniciennes et techniciens	3
Chapitre V : Bonus	4
Chapitre VI : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	4
Chapitre VII : Revalorisation des indemnités repas et télétravail	4
Chapitre VIII : Mesures relatives au temps de travail et à la mobilité	5
a) Flexibilité entre temps de travail et rémunération	5
b) Compte épargne temps courant	5
c) Jour "Environnement" au titre de la mobilité douce	5
d) Plage fixe de travail pour les salariés à l'horaire variable	6
Chapitre IX : Jours pour enfant malade	6
Chapitre X : Mesures pour les salariées et salariés en dernière partie de carrière	6
a) L'accompagnement du retour à un horaire de jour	6
b) L'aménagement des horaires de travail pour les salariées et salariés en horaires postés	7
c) L'aménagement de la date de départ à la retraite	7
d) Transfert des jours de CET courant vers le PERO	7
e) Désignation d'une ou d'un référent RH sur les sujets d'accompagnement de fin de carrière	7
f) Indemnité de départ à la retraite	8
Chapitre XI : L'accompagnement des situations sensibles	8
Chapitre XII : la mise en place de congés spécifiques aux situations sensibles	8
Chapitre XIII : Publicité et dépôt	9

Chapitre I : Crédit d'augmentation individuelle

Les parties se sont accordées sur une enveloppe globale d'augmentation correspondant à **2,7%** de la masse salariale des salaires de base des collaboratrices et collaborateurs éligibles.

Les parties ont convenu qu'en cas d'augmentation, un plancher d'augmentation est fixé à 1,2% du salaire de base.

Cette enveloppe d'augmentation sera effective au 1^{er} octobre 2025 (salaires versés fin octobre).

Sont éligibles tous les salariées et salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'UES au 1^{er} avril 2025, et présents au 1^{er} avril et au 31 octobre 2025, à l'exception des salariées et salariés qui bénéficieraient d'une promotion sur l'année fiscale 2024-2025, des opératrices et opérateurs au job grade 5 (du fait du processus d'évolution automatique vers le job grade 10), et des salariées et salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Cette revalorisation impacte favorablement les éléments de rémunération assis sur le salaire de base (prime d'équipe, bonus, allocation annuelle).

Chapitre II : Crédit d'augmentation pour les promotions

Un engagement a été pris de dédier un budget de 0,8% de la masse salariale des salaires de base des salariées et salariés éligibles aux évolutions de carrière et à l'avancement des salariés, quelle qu'en soit la forme, sur l'année fiscale allant du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, dont 0,1% pour les chartes d'évolution.

Sont éligibles les salariées et salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'UES au 1^{er} avril 2025, et présents au 1^{er} avril et au 31 octobre 2025, à l'exception des salariées et salariés en contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation.

Les promotions seront effectives au 1^{er} octobre 2025, à l'exception des promotions au job grade 10.

Chapitre III : Augmentations pour des populations spécifiques

Une enveloppe spécifique de **25 k€** (en salaire brut annuel) est dédiée au financement des augmentations et promotions techniques et techniciens. Cette enveloppe s'ajoute à l'enveloppe d'augmentation générale et à l'enveloppe d'augmentation individuelle prévues au chapitre 1.

Chapitre IV : Nouvelles opportunités de promotions pour les opératrices et opérateurs et techniciennes et techniciens

Afin d'accompagner l'évolution des salariées et salariés, les parties ont convenu de créer de nouvelles opportunités de promotion pour les opératrices et opérateurs et techniciennes et techniciens.

Sur le périmètre Manufacturing SOI, la direction prend les engagements suivants :

- Ouverture de 5 postes d'opératrices et opérateurs niveau 4 technique Caractérisation sur l'année fiscale 2025-2026 ;
- Création d'un niveau 5 pour les opératrices et opérateurs (JG45) :
 - Définition des rôles et responsabilités par un groupe de travail pluridisciplinaire qui se réunira entre les mois de septembre et décembre de l'année fiscale 2025-2026.
 - Ouverture de 5 postes cette année fiscale
 - Ouverture de 5 postes l'année prochaine

Sur le périmètre Compound, afin de renforcer la structure des équipes d'opérateurs niveau 3 et 4, la direction s'engage à créer sur l'année fiscale 2025-2026:

- 5 postes d'opérateurs niveau 3,
- 4 postes d'opérateurs niveau 4,

Ces créations d'emploi seront déployées au cours de l'année fiscale 2025-2026.

Afin de répondre aux évolutions des besoins de l'entreprise et de proposer des opportunités d'évolutions pour les techniciennes et techniciens, la direction s'engage également à élargir l'accès au Job Grade 90 aux techniciennes et techniciens, notamment en horaires postés.

Pour les techniciennes et techniciens en horaire postés :

- Définition des rôles et responsabilités par un groupe de travail pluridisciplinaire qui se réunira entre les mois de septembre et décembre de l'année fiscale 2025-2026.
- Ouverture de 5 postes au Job Grade 90 dès cette année fiscale.

Chapitre V : Bonus

La Direction s'engage à préciser les modalités de fixation des objectifs pour les salariées et salariés éligibles au bonus (job grades 80 et supérieurs). A ce titre, les managers devront déterminer, pour chaque objectif fixé, les conditions d'atteinte de ces objectifs à 100% ainsi que les conditions de surperformance à 120%.

Ces objectifs pourront s'appuyer sur des indicateurs chiffrés lorsque cela est pertinent et/ou sur l'identification des axes de surperformance qualitatifs pour chaque objectif fixé.

Le service RH s'engage à mettre en place, à compter de la prochaine campagne de fixation des objectifs, un dispositif de suivi visant à s'assurer du respect par les managers des dispositions ci-dessus.

Chapitre VI : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires au présent accord rappellent que les mesures réparatrices ou compensatrices d'inégalités peuvent, de manière collatérale, constituer un encouragement à prospérer dans ces pratiques discriminatoires dont les auteurs, conscients ou non, savent qu'elles seront corrigées par ailleurs.

Les parties souhaitent réaffirmer que les décisions d'augmentation doivent tenir compte directement des écarts éventuels à combler entre les hommes et les femmes et veiller à ne pas les augmenter, ni à en créer de nouveaux.

A cet effet, la répartition des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes fera l'objet d'une attention particulière lors des échanges entre managers et RH pour décider des augmentations.

L'accord pour l'égalité professionnelle signé le 31 mars 2025 a déterminé une enveloppe globale de 70k€ sur les années 2025 à 2030 destinée à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties se sont accordées sur la mise en place d'une enveloppe de 20K€ (en valeur brute annuelle) au titre de l'exercice fiscal 2025-2026. Cette enveloppe sera dépensée pour réduire les écarts de rémunération à job grade équivalent, ou pour réaliser des promotions supplémentaires sur le sexe le moins représenté sur les niveaux de job grade pour lesquels un déséquilibre est constaté.

Chapitre VII : Revalorisation des indemnités repas et télétravail

Les parties ont convenu de revaloriser de **4%** les indemnités de repas et l'indemnité journalière de télétravail. Ces revalorisations portent sur le panier jour, le panier nuit, le panier et we jour ainsi que sur la prise en charge du restaurant d'entreprise.

Ces revalorisations seront appliquées à compter du 1er octobre 2025.

Chapitre VIII : Mesures relatives au temps de travail et à la mobilité

a) Flexibilité entre temps de travail et rémunération

Il est convenu entre les parties d'élargir le dispositif mis en place en 2024 permettant d'apporter de la flexibilité entre les congés et la rémunération, pour l'ensemble des salariées et salariés de l'UES. Ce dispositif est applicable par période d'un an, du 1er juin au 31 mai.

Pour la période démarrant au 1er juin 2026, les salariées et salariés pourront, sur la base du volontariat et avec accord de leur manager, obtenir jusqu'à 2 semaines de congés supplémentaires par an (contre 1 semaine précédemment) en contrepartie d'une diminution de la rémunération brute pouvant aller jusqu'à 4% (contre 2% précédemment).

Ce dispositif sera applicable sous réserve que la ou le salarié consomme la totalité de ses congés payés (congés payés légaux, congés d'ancienneté, de fractionnement, congés exceptionnels...) et de ses RTT sur la période, sans les placer dans son CET.

A la fin de la période, si les congés supplémentaires octroyés dans le cadre du dispositif de flexibilité ne sont pas consommés, ils seront payés.

b) Compte épargne temps courant

Sans remettre en cause le plafond global du nombre de jours pouvant alimenter annuellement le compte épargne temps courant, les parties ont convenu d'augmenter les plafonds actuellement en vigueur pour le placement des jours de récupération des jours fériés ainsi que sur le placement de tout ou partie du bonus et de l'allocation annuelle.

Ainsi, pour les salariées et salariés au forfait jour, le plafond global de jours pouvant être épargné dans le compte épargne temps courant reste à 12 jours par année civile dont 6 jours maximum issus du transfert des sommes perçues au titre du bonus ou de l'allocation annuelle (contre 5 jours précédemment).

Pour les salariées et salariés en horaire d'équipe semaine, le plafond global de jours pouvant être épargné dans le compte épargne temps courant reste à 8 jours par année civile dont 3 jours maximum issus du transfert des sommes perçues au titre du bonus ou de l'allocation annuelle et 6 jours maximum au titre des récupérations de jours fériés (contre 5 jours précédemment).

Pour les salariées et salariés en horaire d'équipe week-end, le plafond global de jours pouvant être épargné dans le compte épargne temps courant reste à 6 jours par année civile dont 3 jours maximum issus du transfert des sommes perçues au titre du bonus ou de l'allocation annuelle et 6 jours maximum au titre des récupérations de jours fériés (contre 5 jours précédemment).

Pour les salariées et salariés en horaire variable, le plafond global de jours pouvant être épargné dans le compte épargne temps courant reste à 12 jours maximum par année civile, sans possibilité de transférer des primes.

Les limites de placement en nombre de jours sont proratisées en cas de temps partiel.

c) Jour "Environnement" au titre de la mobilité douce

Soitec inscrit le développement durable au cœur de sa stratégie et souhaite encourager les salariées et salariés à faire évoluer leur mode de transport vers des solutions moins néfastes pour l'environnement.

A cet effet, afin d'encourager les salariés à privilégier des modes de transport doux, qui peuvent allonger sensiblement les durées de trajet, la direction a décidé d'octroyer un jour supplémentaire de congé par an, appelé "jour environnement", à chaque salarié qui s'engagerait sur une période d'une année civile à :

- effectuer 50% de ses trajets domicile-travail en transport en commun, covoiturage, vélo, ou toute autre mode de transport doux (hors voiture électrique),

- ou à ne pas prendre l'avion pour ses déplacements personnels.

Au titre de l'année civile 2025, ce jour "environnement" pourra être pris à compter du 1er octobre 2025. Il devra faire l'objet d'une demande d'absence par chaque salariée ou salarié via l'outil de gestion des temps (e-temptation). La demande devra être accompagnée d'une attestation sur l'honneur dont un modèle sera fourni par le service RH et devra préciser l'engagement du salarié à respecter les critères mentionnés ci-dessus.

Cette demande de congé sera soumise à validation du manager.

d) Plage fixe de travail pour les salariés à l'horaire variable

Il est convenu entre les parties d'ouvrir la possibilité de terminer la journée de travail du vendredi à 16h si l'activité le permet (actuellement 16h30 dans l'accord POPARTT non cadre), ce qui implique une autorisation préalable de la hiérarchie.

Chapitre IX : Jours pour enfant malade

L'UES applique depuis plusieurs années des règles d'octroi d'autorisation d'absence rémunérée pour permettre à ses salariées et salariés de pouvoir s'occuper de leur enfant malade. Les dispositions conventionnelles ayant évolué, les parties ont souhaité revoir les modalités d'octroi et de prise en charge de ces jours.

Par conséquent, il a été convenu que chaque salariée ou salarié, parent d'un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans pourra bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées à 100% à hauteur de 3 jours par enfant et par an et dans la limite de 9 jours maximum par an.

Dans l'hypothèse où la salariée ou le salarié a plusieurs enfants au sein de son foyer, les autorisations d'absence rémunérées pourront concerner un ou plusieurs enfants dans la limite de 9 jours par an mentionnée au présent chapitre.

Chapitre X : Mesures pour les salariées et salariés en dernière partie de carrière

a) L'accompagnement du retour à un horaire de jour

Afin de favoriser la mobilité d'un horaire de nuit à un horaire de jour en fin de carrière, L'UES accompagne la perte de rémunération qui découle du changement d'horaire selon les modalités suivantes :

- le différentiel de salaire entre les rémunérations brutes des deux régimes horaire est maintenu à 100% pendant une durée d'un an,
- un complément est ensuite versé de manière dégressive sur une durée de 3 ans, contre 2 ans précédemment. Les modalités de calcul sont celles prévues par l'accord POPARTT horaire continu

Ces dispositions concernent les salariés de plus de 50 ans ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise dans un horaire de nuit (semaine nuit ou week-end nuit), qui demandent un changement d'horaire vers un horaire de jour (semaine jour, week-end jour ou horaire variable), et pour lesquels la direction a identifié un poste disponible.

b) L'aménagement des horaires de travail pour les salariées et salariés en horaires postés

Les parties ont convenu d'élargir la possibilité de décalage d'une heure des horaires pour les salariées et salariés de plus de 50 ans tel que prévue dans l'accord GEPP du 15 juin 2023, travaillant en horaire posté sur des shifts d'après-midi et de nuit.

Ainsi, sous réserve de la compatibilité avec la fonction occupée, les parties conviennent des modalités de décalage suivantes :

- Décalage des postes d'après-midi de 12h20-20h26
- Décalage des postes de nuit soit 20h20-4h26 ou 16h20-4h26 le week-end

Les limites et conditions de ce dispositif sont inscrites dans l'accord GEPP.

Pour rappel :

- 2 salariés maximum sur 10 salariés au sein d'une même équipe peuvent être concernés par un aménagement du temps de travail quel qu'il soit (décalage d'1h, temps partiel pour congé parental, invalidité, temps partiel thérapeutique...)
- dont 1 salarié maximum sur 10 salariés par équipe bénéficiaire d'un décalage d'1h des horaires postés.

c) L'aménagement de la date de départ à la retraite

Les parties conviennent d'ouvrir la possibilité, pour les salariés qui en effectueront la demande, de convertir l'indemnité de départ à la retraite sous forme de jours de repos.

Cette mesure prendra la forme d'une avance sur l'indemnité de départ à la retraite, qui pourra être versée en une ou plusieurs fois, au cours des mois précédant le départ en retraite :

- Soit pour compenser un temps partiel sur les mois précédant le départ en retraite,
- Soit pour compenser un congé sans solde précédent le départ en retraite.

La demande devra être formulée auprès du référent retraite RH.

d) Transfert des jours de CET courant vers le PERO

Afin de permettre aux salariées et salariés qui souhaitent anticiper et préparer leur départ à la retraite, les parties ont convenu d'ouvrir la possibilité aux salariées et salariés de transférer tout ou partie des jours épargnés dans le compte épargne temps courant dans le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO). Ce dispositif sera mis en place d'ici la fin de l'exercice fiscal 2025-2026 et les modalités définies feront l'objet d'une présentation aux représentants du personnel au CSE ainsi que d'une communication à l'ensemble des salariées et salariés de l'UES.

e) Désignation d'une ou d'un référent RH sur les sujets d'accompagnement de fin de carrière

Dans le but d'accompagner les personnes en dernière partie de carrière, la direction nommera, d'ici la fin de l'année 2025, une ou un référent au sein du service RH qui pourra être sollicité sur les dispositifs et formalités à réaliser afin d'anticiper et préparer son départ à la retraite.

Une communication sera faite à cet effet via Yuzit.

f) Indemnité de départ à la retraite

Les parties ont convenu de compléter les dispositions de l'article 77.3 de la convention collective de la métallurgie du 3 novembre 2023 en ajoutant deux paliers d'ancienneté ouvrant droit à une indemnité complémentaire au moment du départ à la retraite. Les modalités de calcul des indemnités de départ à la retraite sont désormais définies comme suit :

Ancienneté du salarié		Montant de l'indemnité conventionnelle (en nombre de mois du salaire de référence)*	Montant de l'indemnité Soitec (en nombre de mois du salaire de référence)
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5	
> ou = 5 ans	< 10 ans	1	
> ou = 10 ans	< 15 ans	2	
> ou = 15 ans	< 20 ans	2	0,5
> ou = 20 ans	< 25 ans	3	
> ou = 25 ans	< 30 ans	3	0,5
> ou = 30 ans	< 35 ans	4	
> ou = 35 ans	< 40 ans	5	
> ou = 40 ans		6	

*la

convention collective reste évolutive

Chapitre XI : L'accompagnement des situations sensibles

La direction s'engage à étudier toutes les recommandations du médecin du travail pour aménager les modalités de télétravail en cas de maladie chronique.

Par ailleurs, les parties ont convenu d'étendre l'éligibilité aux commandes de chèques emploi services universel (CESU) aux personnes titulaires d'une invalidité première catégorie. Ces CESU pourront financer notamment des services d'aide à domicile en sus de la garde d'enfant telle qu'initialement prévue.

Enfin, la direction s'engage à maintenir la rémunération des personnes déclarées inaptes définitivement par le médecin du travail, pendant la période de reclassement de 30 jours prévue par le cadre légal.

Chapitre XII : la mise en place de congés spécifiques aux situations sensibles

Les parties sont convenues de compléter le dispositif de jours de congés pour événements familiaux en mettant en place un congé spécifique de 3 jours en cas d'interruption spontanée de grossesse.

Il a été également convenu d'élargir le dispositif prévu par l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail du 20 décembre 2024 sur l'accompagnement du congé proche aidant à deux autres dispositifs prévus par le cadre légal : le congé de solidarité familiale et le congé de présence parentale. L'UES appliquera les conditions prévues par les textes et appliquera le même dispositif que celui pour le congé proche aidant dans les conditions définies par l'accord.

Chapitre XIII : Publicité et dépôt

Le présent document est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Bernin, le 7 juillet 2025,

Pour les organisations syndicales,

Pour l'UES,

*Responsable des Relations Sociales et
Rémunérations*

Représentant la CFE-CGC

Représentant·e la CGT – Soitec