



CHÔMAGE PARTIEL, Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION ?



Les dernières annonces de la direction faites aux élus du CSE sont inquiétantes et en complet décalage avec les chiffres initiaux du budget FY26 validé par notre Conseil d'Administration en printemps dernier. Il est urgent de comprendre, c'est pourquoi vos élus ont immédiatement mandaté leurs experts pour analyser les chiffres et interroger notre COMEX. La parité euro/dollar défavorable et le prétendu « reflux du marché » (qui demeure en réalité stable) invoqués par notre direction n'explique évidemment pas tout... Cette situation grave met en évidence des failles systémiques dans la manière dont le groupe fonctionne :

- **Une incapacité de la direction à prévoir l'activité**, qui va jusqu'à communiquer, le consensus pessimiste des analystes financiers (acteurs externes / cf. [ici](#)) comme seule prévision de ses propres activités. Nos experts nous ont confirmé n'avoir jamais eu connaissance de telles pratiques, malgré leur longue expérience au sein des entreprises, ce qui est à minima inquiétant.
- **Une prétendue méconnaissance des niveaux de stocks externes** qui interroge sur la compréhension des tendances et donc la proximité avec les clients intermédiaires (fondeurs) et finaux.
- **Une confiance interne et externe qui s'érode** (cours d'action à l'agonie)
- **Une stratégie de maximisation des ventes en fin d'exercice** (hausse artificielle de notre chiffre d'affaire non corrélée aux besoins réels de nos clients) gonflant ainsi les stocks clients, hypothéquant du même coup nos résultats futurs, voire notre rentabilité lorsque des remises sont accordées à cette occasion. Tout cela pour booster les résultats des plans d'actions et des bonus de nos dirigeants (MIP, Topaz, ONYX...).

Aujourd'hui nous, salarié-es, sommes devenu-es la principale variable d'ajustements (recours à un niveau anormalement élevé de contrats précaires, chômage partiel, conditions de travail dégradées...) **pour encaisser ces fluctuations qui pourraient être atténuées avec des dirigeants plus conséquents.**

QUID DE LA RESPONSABILITÉ DE NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) ?

Lors de la dernière assemblée générale de SOITEC (juillet 2025), notre Président du CA, visiblement vexé d'avoir été contraint de faire marche arrière sur l'augmentation de la rémunération de notre Directeur Général, affirmait, avec désinvolture et un peu de condescendance, en réponse à la question d'une élue CGT SOITEC, continuer à faire « confiance par défaut » à notre Directeur Général. C'était même sa principale préconisation pour restaurer la confiance. **Jusqu'à quand les salariés de l'entreprise doivent-ils continuer à faire confiance après un tel décrochage continu de notre entreprise qui a, dès à présent, des conséquences sociales graves ?** Après une succession de profit warning pour tenter de rattraper une prévision (hors-sol) de 2,1 milliards de dollars sur l'exercice fiscal 2025/2026, les fameux analystes annoncent que l'on devrait atteindre à peine un tiers de ce chiffre... Nous exigeons de la part du CA et de notre COMEX une réaction à la hauteur de la situation, à savoir identifier et traiter tous les dysfonctionnements qui n'ont fait que s'amplifier au cours des mois (prévisions commerciales, relations clients, dialogue social et gouvernance...).

Concernant la négociation qui va s'ouvrir pour la mise en place du chômage partiel, nous revendiquons d'ores et déjà :

- **Une compensation financière complémentaire (supra légale) pour les salariés, qui ne sont en aucun cas responsables de la situation, afin d'aller au-delà des dispositions légales actuellement prévues.**
- **Une renonciation ponctuelle d'une partie de leur rémunération par notre DG, notre COMEX et notre CA (jetons de présence) dans un devoir d'exemplarité.**



La CGT SOITEC a déposé un droit d'alerte Un autre management est possible...



La CGT Soitec a été contrainte de déposer le lundi 15 septembre un droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes. Depuis qu'une équipe de production, dans son intégralité, a dénoncé un management néfaste il y a presque deux mois, notre syndicat a apporté son soutien à cette dernière. Les élus CGT SOITEC ont rencontré à plusieurs reprises les RH et le management pour essayer de trouver une solution en bonne intelligence. Ainsi la direction nous a demandé de lui laisser le temps d'analyser la situation. Elle a tout d'abord organisé une médiation avec un intervenant extérieur. Cette démarche a conclu qu'il n'était plus possible de maintenir une relation professionnelle entre le superviseur et l'équipe.

Or depuis cette intervention dont nous partageons le constat, la direction et les ressources humaines n'ont eu de cesse de vouloir démanteler l'équipe pourtant réputée pour sa cohésion et la qualité de son travail. Ainsi deux opérateurs ont été convoqués en vue de leur imposer une modification de leur horaire et de leur zone. Nous parlons ici de salariés qui ont eu le courage de dénoncer une situation intenable et qui subissaient eux-mêmes les conséquences d'un dysfonctionnement managérial. Parce qu'ils ont mis en lumière ces problèmes, la direction leur ordonne de quitter un poste où ils sont fortement impliqués et dévoués depuis de nombreuses années. Face à cette situation et aux arrêts en cascade pour Risque PsychoSociaux (RPS) qui ont suivi, la CGT Soitec n'a pas eu d'autre alternative que de déposer ce droit d'alerte.



Nous regrettons vivement cet écart entre le discours de la direction, prônant la cohésion d'équipe ainsi que le bien-être des salariés, et ses actes. **Notre syndicat est et sera toujours intransigent pour garantir la liberté de parole des salariés au sein de l'entreprise**, à plus forte raison lorsqu'ils sont victimes. Même si nous sommes toutes et tous soumis à un lien de subordination par notre contrat de travail, nous rappelons que « **l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** ».

Au-delà de cette situation difficile et sans vouloir tirer de conclusions hâtives (nous sommes les premiers à valoriser les pratiques managériales vertueuses au sein de l'entreprise), le dernier rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) qui est sans appel [\[ici\]](#) doit nous interpeler. **La France est la mauvaise élève de l'Europe pour la qualité de son management** : manque de reconnaissance du travail des salariés (beaucoup plus faible que dans d'autres pays) puis au titre de la formation des managers trop peu tournée vers la coopération, et enfin, au nom de la moindre qualité du dialogue social. **Or, le lien entre la qualité du management, la montée des risques psychosociaux et la hausse de l'absentéisme n'est plus un secret pour personne.** La CGT SOITEC réaffirme donc l'urgence pour notre direction de revoir son logiciel, alors que cette enquête européenne démontre que les critères pour évaluer un « bon management » sont convergents : **c'est un management participatif, basé sur l'autonomie aux travailleurs et une reconnaissance significative du travail.**

Pour aller, plus loin sur le sujet (PODCAST / France Culture) : [ici](#)



📍 Parc Technologique des Fontaines
38190 Bernin

🌐 cgt-soitec.reference-syndicale.fr

✉ cgt@soitec.com

🌐 [LinkedIn CGT Soitec](#)

☎ 04.38.92.17.69