



COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ? QUELLES PERSPECTIVES ?

Suite à l'annonce du chômage partiel au sein de l'entreprise, vos élu-e-s CSE ont mandaté en urgence leurs experts pour procéder à une analyse financière et économique de la situation. Des premiers entretiens ont eu lieu avec Cyril Menon (responsable des opérations) et Albin Jacquemont (responsable financier). Nous déplorons néanmoins qu'aucun membre du COMEX n'ait daigné prendre ses responsabilités en participant à la réunion de restitution du 27/10 qui devait permettre d'échanger avec les élus du CSE sur nos difficultés et leurs causes. Ne pas respecter les instances représentatives du personnel, c'est ne pas respecter les salariés. Rétablir la confiance prendra du temps et passera nécessairement par un changement de posture de nos dirigeants.

Nos experts confirment **une très forte dégradation des ventes** en particulier à cause d'une contraction de nos activités « mobiles » et « automobiles » alors qu'au niveau macroéconomique, ces marchés demeurent stables. Ensuite, même si ces produits ont encore de l'avenir, **le semi-échec du FDSOI et l'échec du SiC** à trouver leurs marchés n'aident pas malgré **la diversification tirée par le POI et Photonics-SOI**.

Depuis les pénuries liées au Covid et leurs conséquences sur les chaînes d'approvisionnement (2021/2022), il y a **une méconnaissance significative de notre direction vis-à-vis de nos stocks clients** (RFSOI et FDSOI en particulier) qui est très problématique car elle engendre **des erreurs majeures de pilotage de l'entreprise**. Ensuite, nous payons aujourd'hui les errements du passés à savoir l'obtention de Chiffres d'Affaire (CA) artificiellement élevés **en décalage avec la réalité du marché** et accentués par **des ventes « poussées »** (délais de paiement [trop] favorables accordés aux clients, baisses de prix...). D'année en année, cette dérive a permis d'accroître ostensiblement la rémunération variable de nos dirigeants (...), mais elle a surtout annihilé **notre capacité à construire des perspectives financières réalistes** : en juin 2022, notre direction prévoyait, **avec l'aval de notre Conseil d'administration**, un CA de 2,3 milliards de dollars en FY26 soit trois fois plus que notre CA envisagé actuellement...

À cela s'est ajoutée **une crise de gouvernance en 2022** engendrant des départs en cascade de dirigeants clés qui avaient créé une relation de proximité avec nos clients. **En 2025, de nombreux départs** ont également lieu dont celui de notre Directeur Général, **sans aucune anticipation de notre Conseil d'administration**, générant ainsi une instabilité préjudiciable pour la bonne gouvernance de l'entreprise et son nécessaire redressement.

De plus, **de mauvaises décisions financières** vont dégrader significativement notre résultat net annuel à cause, entre autres, d'**une surexposition vis-à-vis de la dépréciation du dollar** consécutive à l'élection de Trump (scénario complètement sous-évalué).

Au vu de cette situation très dégradée, cette première phase de **chômage partiel** n'aura donc qu'**un impact symbolique** (3,7 millions d'euros d'économie) sur les comptes de l'entreprise, toutefois elle permettra de **diminuer les stocks** (internes et externes). En parallèle, malgré des efforts importants pour **limiter les investissements (CAPEX)**, les effets ne seront significatifs qu'en FY27 sur nos résultats.

Toutefois, nos experts estiment qu'**un rebond commercial du groupe à moyen-terme (après FY27)** est tout à fait envisageable car nos fondamentaux demeurent et la demande globale en substrats va croître. Pour cela, il est urgent de **récréer une intimité avec nos clients** directs (fondeurs) mais aussi finaux et **améliorer rapidement notre capacité de construction des prévisions de ventes**. Sachant que **notre trésorerie demeure saine**, notre entreprise a les moyens de passer cette crise et **un réel intérêt stratégique à éviter tout plan social** (licenciements contraints et/ou plan de départs volontaires). C'est même un pré-requis pour « ne pas entamer le muscle » et être ainsi en mesure d'aller chercher **COLLECTIVEMENT** le retour à la croissance de SOITEC.

Nous allons avoir besoin de vous ces prochains mois...

Consultation sur l'accord APLD-R



Pour faire face à la situation difficile que traverse Soitec, largement due aux décisions stratégiques hasardeuses prises par nos dirigeants (cf. recto), la mise en place du chômage partiel au sein de notre entreprise est prévue sur une période de six mois (mi-novembre 2025 à mi-mai 2026).

Après quatre réunions de négociation, la CGT Soitec soumet à la consultation l'accord régissant l'activité partielle pour les mois à venir. Comme pour tout accord majeur, votre décision déterminera si la CGT Soitec en sera signataire. [Projet d'accord \[ici\]](#)

Conformément aux termes de l'accord, la direction propose une période d'activité partielle, entraînant une **réduction du temps de travail**. Cette réduction variera de **4% à 16%**, ce qui équivaut à une diminution de **1 à 4 semaines** de travail, et sera appliquée en fonction des départements et des services concernés.

Il est important de noter que la direction se réserve le droit d'ajuster cette réduction du temps de travail. Elle pourra potentiellement l'augmenter jusqu'à **un maximum de 30% sur la durée totale de l'accord**. Une telle augmentation représenterait environ 8 semaines d'activité partielle.

A ce jour, voici le nombre de semaines chômées qui est envisagé pour chaque service [\[ici\]](#). **Il est primordial que votre charge de travail soit adaptée à votre temps de travail effectif**, c'est pourquoi vous devez demander à votre manager une adaptation de votre activité. N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT SOITEC sur ce sujet.

Les avancées de cet accord

- **Maintien de Salaire Revalorisé** : Revalorisation de 70% à 77% brut (à savoir 90% net).
- **Absence d'Impact sur la Rémunération Variable** : La rémunération variable (prime trimestrielle, PSO, etc.) reste inchangée.
- **Formation des Salariés** : La direction va mettre en place un plan de formation conséquent, ainsi les salariés en formation pendant le chômage partiel seront rémunérés à 100% (sans report de ce dernier).
- **Engagement de Non-Licenciement Économique**: La direction s'engage à ne pas licencier pour motif économique jusqu'à fin septembre 2026 (fin H1FY26), mais **sans engagement concernant les départs volontaires malgré notre revendication qu'aucun emploi ne soit supprimé.**
- **Suivi du Plan de Réduction d'Activité Partielle** : Un suivi mensuel du plan sera effectué en CSE. Les objectifs individuels et collectifs devront être adaptés en fonction du taux de chômage partiel.
- **Effort des Dirigeants et du Conseil d'Administration**: L'effort demandé aux dirigeants et au conseil d'administration est jugé limité ; ils consentent au même effort que les salariés les plus impactés, mais aucun engagement n'a été pris si l'activité partielle devait être revue à la hausse.
- **Le Délai de Prévenance des salariés**: il est porté à 48 heures (au lieu de 24h) en cas de demande à revenir travailler sur une période initialement chômée

En cas de non signature de l'accord

- Indemnisation légale de **70% du brut (84% du net)**.
- Engagement de ne procéder à aucun licenciement économique pour la durée de l'accord pour une durée de seulement **6 mois** (minimum légal en cas d'APLD-R).
- Le délai de prévenance de **24 heures**.