

NAO 2026 : LA DIRECTION CHOISIT LA DIVISION ET LE POUVOIR D'ACHAT AU RABAIS !

La direction a imposé unilatéralement le report des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) au second semestre, avec un calendrier prévisionnel allant de mi-octobre à fin novembre. En refusant d'emblée toute rétroactivité de notre augmentation au 1er octobre, elle condamne l'ensemble des salariés de Soitec France à **une perte sèche de pouvoir d'achat durant plusieurs mois**.

Alors que l'exercice FY26 s'est soldé par une absence totale de primes d'intéressement et de participation, cette décision est inacceptable, d'autant plus que les prévisions de la Banque de France annoncent **une reprise de l'inflation à 2,5 % dans les prochains mois** [\[ici\]](#).

ARGUMENT INFLATION : LE GRAND BLUFF DE LA DIRECTION

Lors du CSE du 17 juillet, le voile a été levé sur les intentions budgétaires de nos dirigeants et de notre Conseil d'administration : **non seulement l'enveloppe destinée à la France serait dérisoire, mais nos collègues de Singapour bénéficieraient d'un budget associé significativement supérieur au nôtre.**

Pour justifier cette différence de traitement, la direction s'est embourbée en séance en invoquant un écart d'inflation entre nos deux pays. **Manque de chance, les chiffres officiels prouvent le contraire : 1,8% pour la France** [\[ici\]](#) **contre 1,9% pour Singapour** [\[ici\]](#).

En réalité, la direction veut nous faire payer **une gestion des ressources humaines compliquée à Pasir Ris**, où le turn-over culmine aujourd'hui à près de 20 %. La concurrence des entreprises de la tech n'explique pas tout : là-bas comme ici, les salariés ont besoin de **reconnaissance globale** (salaire, évolution, autonomie...) et d'être embarqués dans un projet commun de long terme.

Notre groupe récolte les fruits d'une stratégie RH corporate qui traite trop souvent les salariés comme de simples pions, déplacés au gré des réorganisations et des diktats financiers de court terme.

VERS UNE FUITE DES TALENTS ÉGALEMENT À BERNIN ?

À Bernin, la désorganisation induite par la RCC en cours et la gestion erratique des opérateurs en production (vagues successives d'embauches et de débauches de salariés en CDD) en sont des exemples criants...



Nous craignons désormais une fuite des talents similaire à celle de Singapour : dans notre bassin d'emplois, les opérateurs, techniciens et ingénieurs sont sollicités par des entreprises de plus en plus attractives, avec des packages « rémunération & conditions de travail » régulièrement supérieurs au nôtre.

EXIGEONS UN COMITÉ DE GROUPE MONDIAL

La CGT Soitec refuse catégoriquement d'alimenter la moindre division avec nos collègues de Singapour.

Nous ne nous laisserons pas instrumentaliser par une direction qui cherche à faire porter à ses équipes le poids de ses propres erreurs.

Bien au contraire, nous souhaitons profiter de cet épisode pour mettre cette dernière face à ses responsabilités et à ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). **La CGT SOITEC demande donc officiellement la création d'un Comité de Groupe Mondial** comme le droit le permet (mise en place par accord).

Cette instance permettrait, une à deux fois par an, d'échanger entre dirigeants et représentants du personnel de tous nos sites concernant :

- La politique industrielle
- La répartition de la valeur créée
- La santé, la sécurité et les conditions de travail
- L'environnement (...)

LA RENTRÉE SOCIALE...

Pour revenir à l'actualité de ces prochaines semaines, **nous revendiquons l'ouverture des NAO 2026 dès la rentrée, avec l'application d'une rétroactivité de notre augmentation au mois d'octobre.**

Répondre à **vos attentes [financières et conditions de travail]** tout en garantissant la pérennité de notre entreprise est notre **PRIORITÉ**. **La CGT Soitec restera mobilisée tout l'été** et sera au rendez-vous à la rentrée pour imposer la reconnaissance du travail fourni, dans des conditions dégradées et avec des perspectives financières significativement revues à la hausse [\[ici\]](#) : **investir également sur le capital humain de l'entreprise est une urgence**

Nous ne serons pas la variable d'ajustement du groupe. La direction espère tirer profit de la période estivale pour affaiblir nos exigences sociales. Prouvons-lui le contraire !

REDRESSEMENT FISCAL DE SOITEC : NOS PRIMES DE PARTICIPATION RESTITUÉES !

À la suite de la résolution de son litige avec l'administration fiscale française, la direction s'est (étrangement...) empressée de communiquer auprès de l'ensemble des équipes pour annoncer le versement d'un montant de participation qui sera disponible à l'été 2027. Pour faire écho au recto de notre tract, nous ne pouvons que nous réjouir que les salariés perçoivent une prime dans un tel contexte. **NOTRE ANALYSE.**

Toutefois, **NE SOYONS PAS DUPES** et ayons bien à l'esprit que cette annonce est la conséquence directe de la régularisation d'un redressement fiscal dû à des pratiques plus que douteuses de nos dirigeants de l'époque (période allant de 2019 à 2022), pratiques qui nous ont lésés pendant plusieurs années sur le calcul de nos primes de participation.

NB : les sommes communiquées par la direction s'ajouteront à notre prime (habituelle) de participation pour l'exercice FY27, si cette dernière venait à se déclencher.

Depuis deux ans, nos experts du CSE ont régulièrement alerté les élus et la direction concernant une « optimisation fiscale particulièrement agressive » (pour rester politiquement correct...), notamment liée à l'intégration de pertes de filiales étrangères (activité solaire) au sein de nos déficits reportables (interdit par la loi) et par la dépréciation excessive de l'usine de Singapour (incluant les investissements réalisés). En plus de la suppression de 320 millions d'euros de déficits reportables, la pénalité réclamée par l'État dans le cadre de cette transaction s'élèvera à environ 60 millions d'euros. Cette dernière aura **un impact négatif sur notre trésorerie FY27**, c'est pourquoi la direction s'est déjà engagée auprès des organisations syndicales à **neutraliser tout effet sur notre prime d'intéressement.**

Comptez sur vos élus CGT SOITEC pour mandater dès à présent les experts du CSE dans le cadre de l'expertise annuelle afin de vérifier que toutes les sommes dues aux salarié-es au titre de la participation leur seront bien versées en 2027.



DROIT D'ALERTE POUR ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES



À la suite du **droit d'alerte** déposé par l'ensemble des élus de la CGT SOITEC, la direction a reconnu que le traitement de cette affaire n'avait pas été exemplaire. Elle a admis un délai trop long entre le premier signalement et les entretiens, un manque de formalisme, et une maturité insuffisante de l'entreprise sur ces sujets à l'époque. Il a été également concédé qu'il y avait eu des "signaux" antérieurs non traités, montrant un problème systémique. La direction a ensuite admis qu'il y avait eu un "traitement" RH initial visant à aller vite (...), mais pas de véritable "enquête" formelle à l'époque.

En revanche, cette dernière considère qu'il n'y a pas eu de "fautes" hormis celles commises par l'auteur des faits, licencié depuis.

Sur ce dernier point et sans aucunement remettre en cause les prérogatives de la direction liées à son pouvoir de sanction, les élu.es CGT SOITEC ont exprimé un désaccord profond. En effet, nous considérons que l'enquête conjointe récente a mis en évidence des "fautes et des manquements graves" de la part de membres du Comex. Nous avons également insisté sur le fait qu' "un salarié lambda" aurait été durement sanctionné pour des manquements similaires.

[Lire l'article complet ICI](#)

