

NOTRE TRAVAIL CRÉE LES RICHESSES NOS SALAIRES DOIVENT AUGMENTER !

DES ATTENTES LÉGITIMES DES SALARIÉS ...

Après une période exigeante et incertaine, **les voyants repassent au vert**. Soitec va mieux, les commandes repartent et nos perspectives pour les mois à venir sont à nouveau très bonnes. Si l'entreprise retrouve aujourd'hui sa dynamique, c'est grâce à **votre investissement quotidien**, sur les lignes de production comme dans l'ensemble des services support.

La Direction a été claire : **les prochains mois seront cruciaux** car ils conditionnent nos futurs niveaux d'activité. Elle ne peut donc pas décemment exiger de maintenir le rythme voire même d'accélérer tout en laissant la jauge dans le rouge. **Attention à la panne sèche...**

Face à des perspectives financières clairement revues à la hausse, le décalage imposé des négociations impose un rattrapage immédiat : **le leitmotiv de la rigueur ne tient plus !**

CE QUE NOUS PORTONS AUX NAO (CAHIER COMPLET : [ICI](#))

- **Salaire : Augmentation Générale de 2,5% + Augmentation Individuelle de 1,5% avec effet rétroactif au 1er octobre 2026.**

L'inflation officielle (INSEE) de septembre calculée sur 12 mois glissants culmine à **3%** [\[ICI\]](#)

- **Pouvoir d'achat direct** : Versement d'une **Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PPV) de 1 000 € nets pour TOUS** avant fin 2026 et maintien du doublement de la prime transport/carburant.
- **Valorisation de l'ancienneté** : revalorisation de la prime actuelle de **4,4%** (compensation de l'inflation depuis son gel en janvier 2024) & extension de la grille d'ancienneté jusqu'à **25 ans**

+ mise en place d'une **médaille du travail à SOITEC** et d'une prime associée (seuils à 20 ans et 30 ans d'ancienneté)

- **Conditions de travail & QVCT** : Des moyens humains et une démarche [QVCT](#) réelle à la hauteur de nos ambitions pour arrêter la **surchauffe en cours des équipes / services** (arrêt du sous-effectif chronique, accroissement du pouvoir d'agir des salariés par la valorisation des collectifs de travail, management alternatif...).

... UNE DIRECTION PAS À L'ÉCOUTE !

La Direction prétend répondre à nos attentes avec une **augmentation individuelle au mérite de 2,3%** effective seulement au **1er janvier 2027 (...)**

De plus, même si l'option d'une **Augmentation Générale** pour tous n'est pas exclue, elle est évacuée à la fin des négociations. Nous tenons à insister sur le fait que d'après notre consultation **près de 75% des salariés exigent cette année la mise en place d'une AG**.

NB : résultat homogène quel que soit la catégorie considérée (OP / ETAM / IC).

Pousser une **majoration des primes de production et des primes collectives** ne remplace aucunement une revalorisation pérenne du salaire de base dans un contexte inflationniste, de plus :

- **Ce choix exclut, de fait, plus de la moitié des salariés de l'entreprise**, à savoir les techniciens à partir du JG 80 (ex 335) et au-dessus ainsi que l'ensemble des ingénieurs / cadres
- L'obtention de ces primes est conditionnée à de nouveaux objectifs alors que **les salariés ont déjà largement montré leur engagement et leur résilience** sur le dernier exercice

UN CHANGEMENT DE CAP S'IMPOSE !

Le **pilotage à vue guidé par le court-termisme financier** et la satisfaction des marchés a déjà fait beaucoup trop de dégâts à Soitec (APLD-R, RCC...). **Nous en subissons durablement les conséquences** : désorganisation, démotivation, départs latents avec la perte de compétences clés. Comme le souligne notre cabinet d'expertise Syndex, le recours à l'« **agilité** » ne peut plus servir de **paravent au sous-effectif** : la surcharge de travail et la fuite des compétences épuisent les équipes, les services en place.

À la tête de l'entreprise, un changement de cap s'impose : il nous faut **de vrais industriels**. Des dirigeants dotés d'une **vision stratégique solide**, capables d'**arbitrer sereinement**, de **maintenir le cap** dans la tempête et de **remobiliser** l'ensemble des équipes, des services (parfois "abîmés") face aux nombreux défis qui nous attendent.

NOUS Y SOMMES. Ces NAO doivent être le point de rupture : l'occasion d'engager enfin un nouvel élan pour Soitec !

**DÉMARRAGE DES RÉUNIONS SALARIÉES
CE JEUDI
SOYONS NOMBREUX !**

Comme chaque année, les élu.es de la CGT SOITEC viendront échanger avec vous **sur votre temps de travail effectif** concernant le déroulement de ces NAO afin d'adapter notre stratégie syndicale sur la base de vos retours.



PLANNING

JEUDI 1ER OCTOBRE : SALLE JEAN-MICHEL LAMURE

- **ADMIN / BUREAUX** : 12h30 – 13h00

IMPORTANT : Possibilité de venir également sur les autres créneaux (cf. ci-dessous) à votre convenance si cet horaire ne vous convient pas.

+ Accès à l'ensemble des réunions en visioconférence grâce à ce lien : [ICI](#)

- **Équipe E1** : 9h00 – 9h30 et 10h00 – 10h30
- **Équipe E2** : 14h30 – 15h00 et 15h30 – 16h00
- **Équipe E3** : 22h00 – 22h30 et 23h00 – 23h30

SAMEDI 3 OCTOBRE : SALLE JEAN-MICHEL LAMURE

- **Équipe E4** : 09h30 – 10h00 et 10h30 – 11h00
- **Équipe E5** : 22h00 – 22h30 et 23h00 – 23h30

Vis-à-vis d'une direction qui sous-estime la réalité de votre quotidien, de l'inflation à la dégradation de vos conditions de travail, c'est votre **NOMBRE** [que vous travailliez dans les bureaux ou en salle blanche] qui fera la différence. **UNITÉ** 🤝



**AU CŒUR DE L'ACTU CGT SOITEC
CE MOIS-CI !**

Retrouvez l'ensemble de nos comptes-rendus et décryptages pour rester informés de **vos droits** et de **la situation sociale dans l'entreprise** : [ICI](#)

- **« Faire le job » sur ARTE** : de la fiction au quotidien de bureau

Du management absurde à la perte de sens, les fictions reflètent les souffrances bien réelles que nous vivons au poste de travail. Pour la CGT SOITEC, le travail ne doit plus être subi et l'organisation de l'activité doit être repensée avec et par les salariés.

- **Enquête annuelle Voice of Employee (VoE) 2026**

Face à la baisse de participation et à des scores qui ne reflètent pas la réalité du terrain, nous encourageons chacun à s'exprimer lors de cette nouvelle édition. Ne laissons pas la direction masquer nos difficultés derrière des chiffres biaisés.

- **Synthèse du CSE Extraordinaire du 22 septembre 2026**

Le rapport du cabinet Syndex pointe une gestion à vue (« Stop & Go »), un turnover élevé et un absentéisme en hausse. Nous réclamons l'arrêt de cette gestion trop souvent comptable pour remettre l'Humain au cœur de la stratégie.

- **Compte-rendu du CSE Ordinaire du 24 septembre 2026**

Retrouvez notre bilan complet des débats sur l'évolution des effectifs, la santé au travail, les inquiétudes liées à la réorganisation des achats et le bilan de la RCC. Nous dénonçons également le manque de transparence sur les bonus PSO et le non-respect des prérogatives du CSE.



À suivre...

