



DANS CETTE PÉRIODE DE TURBULENCES, TIENT-ON ENCORE LE BON CAP ?

Depuis de nombreux mois, la CGT SOITEC communique régulièrement sur **des dysfonctionnements graves au sein de l'entreprise (dont le non-respect des processus) avec de nombreuses conséquences sociales négatives** sur le terrain. C'est dans ce contexte dégradé que nous venons de débiter, avec des représentants de la direction, le grand chantier de la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** animé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ([ANACT](#)). Même si nous ne pouvons que nous réjouir de cette démarche dont nous sommes à l'initiative et que notre syndicat promeut depuis longtemps, nous nous devons d'être lucides sur la situation actuelle et les limites auxquelles nous serons confrontés si des changements majeurs n'ont pas lieu rapidement au plus haut niveau de l'entreprise. En effet, les difficultés rencontrées sur le terrain sont en grande partie issues de choix délibérés de notre direction. **C'est pourquoi la CGT SOITEC ne veut pas seulement corriger les conséquences mais également s'attaquer frontalement aux causes de nos problèmes.**

Nos explications

Alors que notre activité opérationnelle annuelle a toujours connu des variations (clients, marché, volonté de l'ancienne direction de percevoir un maximum d'actions gratuites sur objectifs en fin d'année fiscale...), **cette tendance s'accroît dangereusement depuis l'arrivée de Pierre Barnabé**, notre Directeur Général.

Là où les commandes fermes guidaient la production, cette dernière est dorénavant largement tirée par des prévisions, parfois hypothétiques, et une nouvelle politique commerciale. Résultat, **la saisonnalité de notre activité n'a jamais été aussi forte** avec un début d'année fiscale particulièrement calme et une fin d'année intenable.



Les effets concrets pour l'ensemble des salariés (production et fonctions support) sont délétères, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle : surcharge mentale et physique, injonctions contradictoires d'un management intermédiaire qui subit tout autant que le reste des salariés, perte d'autonomie, tensions sur le terrain, mal-être, risques psychosociaux, turn-over...

Les niveaux de stocks sont devenus, de manière structurelle, très importants chez nos clients, ce qui constitue un réel risque pour l'entreprise surtout que cette situation est amplifiée par un marché mondial des semi-conducteurs à la peine depuis un moment sur nos activités clés (*smartphones, industrie...*).

De plus, la stimulation de nos ventes en fin d'année par des baisses de prix nous apparaît comme étant particulièrement périlleuse car elle découle d'une **vision court-termiste en décalage avec les principes de base d'un pilotage industriel solide** nécessaire à une entreprise comme la nôtre. En effet, une baisse des prix de vente dégrade la rentabilité de l'activité à court et à long terme car il est très compliqué de faire remonter les prix.

Le sondage Voice of Employees, marqué par de mauvais résultats et une faible participation par rapport aux enquêtes précédentes, illustre l'inquiétude et la perte de confiance de nombreux salarié.e.s. Les élu.e.s CGT SOITEC ne peuvent que souscrire à ce constat. De notre côté, nous déplorons depuis de nombreux mois un dialogue social superficiel au sein du CSE quand cela n'est pas une volonté, à peine dissimulée, de brider la parole de nos représentants du CSE au Conseil d'Administration. De leur côté, nos experts au CSE ont également observé un changement négatif lors de la dernière expertise annuelle avec l'impossibilité d'obtenir certains entretiens, en particulier ceux liés à la politique commerciale de SOITEC.



Pour toutes ces raisons, l'expertise annuelle du CSE qui est en train de débiter sur les trois volets légaux ([social, économique et stratégique](#)) revêt un enjeu majeur. **Il devient urgent de clarifier, en toute transparence, la situation réelle de l'entreprise et de corriger les dysfonctionnements actuels.** Nous souhaitons que les échanges puissent enfin reconnecter une direction générale qui est en difficulté depuis sa mise en place après avoir subi un "effet ciseau" lié à une dégradation du marché combinée à des prévisions beaucoup trop optimistes de l'ancienne équipe de direction. Sur ce point précis, nous tenons à rappeler que ces prévisions, gonflées ou non artificiellement, ont été confirmées à plusieurs reprises par notre Directeur Général actuel et notre Conseil d'Administration avant que ces derniers ne soient contraints de publier plusieurs *profit warning* successifs. Pas très rassurant...

Ces mêmes experts viennent de constater **un changement majeur concernant notre politique de prix de transfert**, à savoir la modification des refacturations de l'activité de Soitec Singapour vis-à-vis de Soitec SA, cela sans même avoir informé et consulté vos élu.e.s du CSE. Ainsi le site de Singapour devient un site autonome, avec ses propres revenus et reversera dorénavant à Soitec SA des redevances uniquement sur la propriété intellectuelle. Cette modification, justifiée en partie par un gain fiscal, nous interroge quant à **la future stratégie industrielle en France** étant donné les énormes investissements réalisés à Singapour (300 M€ déjà engagés sur un investissement total de 420 M€ sur 5 ans). Alors que notre nouvelle activité SiC est à la peine, quid de l'avenir de Bernin 4 si cette diversification n'est pas une réussite ? De plus, comme la législation le permet, la CGT SOITEC souhaite qu'une expertise spécifique soit réalisée concernant le calcul de la participation des salariés de Bernin suite à la modification de cette politique de prix de transfert. **La CGT SOITEC souhaite vérifier si cette opération ne se fait pas au détriment des salarié.e.s de Soitec SA.**



Si les futures prises de décision ne tiennent pas mieux compte de la réalité du terrain sous prétexte de contraintes financières de court terme telles que le cours de bourse, **la confiance des salariés continuera de s'éroder et une nouvelle crise de gouvernance pourrait survenir.**

Enfin, nous tenons à insister sur le fait que pour obtenir toutes les informations nécessaires à la défense des intérêts de notre entreprise et de ses salariés, **notre syndicat n'exclut aucune possibilité quant à ses prérogatives juridiques (incluant le recours à un droit d'alerte économique).**