



Communiqué de presse – Syndicats SOMFY

Fin de la procédure PSE : un accord signé après 4 mois de négociations exigeantes

Cluses, le 22 juin 2026

Après quatre mois d'une procédure particulièrement lourde, complexe et exigeante, l'intersyndicale CFE-CGC, CFDT et CFTC annonce avoir conclu, à l'unanimité, un accord relatif aux mesures d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Cet accord a été signé le **17 juin 2026**.

La procédure d'information consultation du CSE s'est, quant à elle, terminée le 18/06/2026 par la restitution de 4 avis consultatifs.

Un accord responsable dans un contexte difficile

Cet accord marque une étape importante en sécurisant des avancées significatives au bénéfice des collaborateurs concernés, qu'ils soient candidats au départ volontaire ou potentiellement licenciés.

Cependant, les organisations syndicales tiennent à souligner que cette signature s'inscrit dans un **esprit de gravité et de responsabilité**, loin de toute célébration, compte tenu d'enjeux humains majeurs.

Les organisations syndicales tiennent également à préciser que la signature de l'accord ne vaut absolument pas approbation des raisons invoquées ni du plan de réorganisation proposé, lequel a été décidé, construit et s'exécutera sous la seule responsabilité de la direction de l'entreprise.

Un périmètre désormais stabilisé

Le périmètre final du PSE est désormais arrêté :

- **55 postes vacants supprimés** dans le cadre du plan
- **341 postes occupés supprimés**

Soit un total de **396 suppressions de postes**, contre 420 initialement annoncées en février 2026.

👉 L'intersyndicale a obtenu la **préservation de 24 postes**, une avancée notable bien que partielle au regard des demandes initiales (une centaine environ).

Par ailleurs :

- **144 collaborateurs** se verront proposer une modification de leur contrat de travail. En cas de refus, ces modifications pourront conduire à un licenciement économique.

➔ **Le risque maximal de licenciements pourrait donc concerner jusqu'à 485 personnes (341 + 144), soit environ 22 % des effectifs en France.**

Des avancées majeures obtenues dans la négociation

Avec l'appui de la **Mission Interministérielle aux Restructurations d'Entreprises (MIRE)**, plusieurs avancées significatives ont été obtenues :

◆ **Amélioration des conditions de reclassement**

- Mise en place d'un **congé de reclassement pouvant aller jusqu'à 24 mois** pour les projets de reconversion impliquant une formation longue en complément des congés de reclassement de 12 mois (pour les moins de 50 ans) et 14 mois pour les plus de 50 ans et les publics fragiles (RQTH, parent isolé).
- **Revalorisation de l'indemnité de réversion** en cas de retour rapide à l'emploi

◆ **Indemnités renforcées**

- Nouvelle **indemnité supra-légale notablement revalorisée et plus équitable**, basée sur :
 - un forfait selon l'âge (avant/après 50 ans)
 - un coefficient d'ancienneté exprimé en mois de salaire
- **Déplafonnement total** du cumul des indemnités (contre 24 mois initialement proposés)
- **Bonification significative** pour les départs volontaires avec projet externe

L'indemnité supra-légale a été quasiment triplée entre la copie de départ proposée par la direction et le résultat des négociations (x 2,7).

La revalorisation globale des mesures peut être estimée à x3.

◆ **Favorisation des départs volontaires**

- Meilleure prise en compte des départs en **retraite jusqu'à fin 2028** alors qu'aucune mesure digne de ce nom n'était prévue initialement
- Introduction d'un dispositif innovant de **volontariat de substitution** permettant à un salarié non concerné ayant un projet externe de laisser sa place à un collègue menacé de licenciement

◆ **Mesures d'accompagnement renforcées**

- Dispositifs élargis pour :
 - création d'entreprise

- formation et reconversion
- mobilité géographique

◆ **Cas spécifique des sites du Sud-Ouest**

Les salariés concernés par des fermetures de sites, initialement contraints d'accepter une mobilité vers la Haute-Savoie, pourront désormais :

👉 **Refuser la mobilité tout en bénéficiant des conditions avantageuses du départ volontaire**

Une avancée importante, bien que n'atténuant pas entièrement l'impact humain et social des fermetures.

Une phase de mise en œuvre décisive

La phase de négociation étant désormais achevée, l'enjeu se déplace vers la **mise en œuvre effective du plan**.

- **4 vagues de déploiement** prévues entre **novembre 2026 et décembre 2027**
- Ouverture prochaine des **candidatures au volontariat**
- Premières commissions d'examen des dossiers dès **septembre 2026**
- **Premières notifications de licenciements attendues fin novembre 2026**

Un engagement pour la suite

Au-delà des mesures obtenues, l'intersyndicale rappelle que **le plus difficile reste à venir sur le plan humain**.

Elle restera pleinement mobilisée pour :

- Assurer le suivi de l'exécution du plan
- Défendre les intérêts des salariés
- Veiller au respect des engagements pris

👉 **La fin d'année 2026 s'annonce particulièrement éprouvante pour l'ensemble des collaborateurs.**

Contacts presse :

Charlotte DHORNE-BOUVARD, Déléguée Syndicale CFE-CGC et élue CSE : 06 61 92 31 08

Mickaël BIGEY, Délégué Syndical CFTC et élu CSE: 06 09 08 04 16

José DE SOUSA, Délégué Syndical CFDT et élu CSE : 06 03 47 38 80