



Résolution du CHSCT – ON SEMICONDUCTOR France
concernant le projet d'intégration des Business units PI et P3

La délégation du personnel au CHSCT ON SEMICONDUCTOR France a été informée d'un projet d'intégration des Business units PI et P3 lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du 16 Septembre 2011. Ce projet implique la suppression de 8 postes d'ON SEMICONDUCTOR France SAS.

A cette occasion des informations écrites, communiquées au CHSCT le 12 Septembre 2011, furent présentées par l'employeur avec l'ordre du jour de la réunion. Le CHSCT tient à faire remarquer son bon vouloir à traiter ce dossier le plus rapidement possible, car d'après l'article R4614-3 : le délai (15 jours) de convocation ainsi que la remise des documents n'a pas été respecté.

La direction ON SEMICONDUCTOR France a sollicité l'avis du CHSCT sur les conséquences du projet d'intégration des Business Units PI et P3 en termes de conditions de travail et de santé des employés concernés ou non par les suppressions de postes.

Durant cette réunion les membres du CHSCT ont questionné la direction et le directeur de la BU PI/P3 pour mener à bien l'étude d'impact du projet. Les réponses ont été consignées dans le procès verbal du CHSCT du 16 Septembre. Le CHSCT a demandé des informations supplémentaires auxquelles la direction a répondu le mardi 27 septembre au matin.

Les élus membres du CHSCT n'ont pu mener qu'une enquête partielle pour comprendre l'impact de la charge de travail des postes supprimés qui sera répercutée sur les employés restants car La direction a demandé que le contenu du projet d'intégration reste confidentiel tant que les avis du CE et CHSCT n'ont pas été rendus et que la direction n'a pas informé les personnes concernées par les suppressions de postes.

Après étude du projet d'intégration de P3 & PI, les membres du CHSCT alertent la direction sur :

- Un risque de surcharge de travail pour le Marketing régional CCPG basé à Toulouse qui dorénavant sera l'interface de la BU PI avec le groupe de vente Europe et récupèrera donc une partie des tâches des 2 ingénieurs marketing PI dont les postes sont supprimés à Toulouse.

- Un risque de surcharge de travail pour la seule et dernière assistante administrative du site de Toulouse qui récupèrera une partie des tâches de GTS, de demande d'achat, d'accueil des visiteurs et transporteurs et gestion des fournitures de bureau réalisées précédemment par l'assistante du directeur de BU et par la technicienne de test. Sachant que cette assistante travaille au 4/5.

Le CHSCT s'inquiète de la suppression d'un poste de chef de projet. En effet un cas de Burnout a été signalé à la direction dans ce groupe en 2009. Une attention très particulière (accompagnement psychologique) devra être portée par la direction si la personne licenciée est l'employé ayant subi ce Burnout.

Le CHSCT demande à la direction de suivre minutieusement les exigences légales concernant les femmes enceintes puisque un ingénieur marketing dont le poste est supprimé à Toulouse vient d'informer la société de sa grossesse après la réunion extraordinaire du CHSCT du 16 Septembre.

Le CHSCT prend note que les équipes restantes sont calibrées pour environ 12 projets par an et que dorénavant le test des premiers échantillons sera réalisé sur les sites d'assemblage et non plus par les ingénieurs test de Toulouse.

La délégation du personnel au CHSCT a pu formuler des propositions supplémentaires à celles présentées par la direction et qui sont les suivantes

- Une étude complémentaire de la Direction sur les tâches récupérées par les employés non licenciés et une meilleure répartition de celles-ci sur plus d'employés.

- Des primes de licenciements conséquentes pour permettre aux licenciés d'avoir une situation financière leur permettant d'appréhender leur futur et donc de diminuer leur stress.

- Un appel au volontariat au départ soit proposé aux personnels du layout, du management projet et du test au lieu d'une désignation par la direction.

Une prime de licenciement conséquente pourrait intéresser certains employés pour la création d'entreprise et de surcroît minimiserait le nombre de personnes stressées par le licenciement.

- Un prêt des services du Layouter à d'autres Business Units qui éviterait la suppression de ce poste. Cela se fait dans le centre de Design ON SEMICONDUCTOR en Tchéquie.
- Un plan de communication élaboré par la direction pour expliquer aux employés non licenciés ce projet d'intégration des BU PI et P3 et le pourquoi de ces suppressions de postes sachant qu'un plan RPS est en cours d'exécution dans l'entreprise entre autres pour des raisons de forte surcharge de travail dans le passé, une forte diminution de la motivation et une crainte dans la pérennité des postes dans l'entité France.

Parmi ces propositions certaines ont été refusées par l'employeur :

- L'appel au volontariat au départ
- Le prêt du Layouter à d'autres Business Units

Compte tenu des risques de surcharge de travail pesant sur certains employés ,un fort risque de stress chez certains employés licenciés et non licenciés lors de la divulgation du projet et du refus de la direction d'accepter certaines propositions du CHSCT, **la délégation du personnel du CHSCT est défavorable à la mise en œuvre de ce projet.**

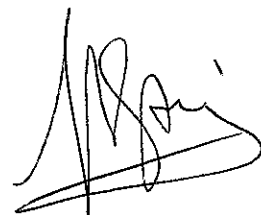
Les représentants du personnel attirent encore l'attention de la Direction sur le point important de risque de surcharge de travail concernant certains employés qui en tout état de cause devra être résolu pour que le projet ne constitue pas une aggravation des risques professionnels.

Nombre de représentants du personnel présents :3

Nombre de voix pour l'adoption de la résolution :3

La résolution est adoptée à l'unanimité

Le 28 Septembre 2011 à Toulouse



Jean-Louis Samudio

Secrétaire du CHSCT

