DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Compte Rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 28 Novembre 2022

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, Responsable de l'Administration du Personnel	
Christine Jacob, HR Business Partner France	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Laurent Romanin (absent)	
Julien Clemens	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Franck Volto	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	

DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 26 Septembre 2022

SSCT :

2. Point sur les accidents du travail et trajets
3. Revue des indicateur RPS
4. Présentation des résultats du Karasek par Christophe Costes (Prévaly)
5. Suivi et Revue du Plan d'actions et de Prévention RPS
6. Présentation de l'inspection trimestrielle du SSCT
7. Présentation des résultats sur les entretiens forfait jours de 2022

Attributions Economiques :

8. Frais de santé et Prévoyance : Présentation des résultats techniques 2021 par Christine Regnaud notre responsable de compte AON.
9. Mise en conformité des régimes de frais de santé et de Prévoyance requis au 1er janvier 2023 dans le cadre de la nouvelle Convention collective de la Métallurgie : présentation de Christine Regnaud
10. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 1ère partie (l'évolution de l'emploi, les conditions de travail, les congés, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) – documents ci-joints
11. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 2ème partie (le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de la formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les qualifications) – documents ci-joints
12. Information et consultation sur l'obligation relative aux travailleurs handicapés – document ci-joint
13. Point sur les postes ouverts en France (reqs de remplacement, nouvelles reqs et stagiaires).
14. Information et consultation sur les modalités de la mise en œuvre de la nouvelle classification Métallurgie applicable au 1er janvier 2024 – document ci-joint
15. Information et consultation sur le projet de nouvelle charte sur le télétravail – ci-joint

DS UDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du PV de la réunion CSE du 26 Septembre 2022

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Ordre du jour du SSCT :

2. Point sur les accidents du travail et trajets

Nombre d'accident de travail : 1 (pas de jours d'incapacité temporaire de travail)
Nombre d'accident de trajet : 0

3. Revue des indicateurs RPS

Nombre d'arrêt de travail : 2
Nombre de jours d'incapacité temporaire : 3 jours d'ITT (Incapacité Temporaire de Travail)
2 personnes avec 1 arrêt de travail :

- 1 au Test 2 jours
- 1 à Vélizy 1 jour

Olivier Martinez remarque qu'il y'a très peu d'arrêt ce trimestre.

Embauches et départ :
3 départs volontaires : 2 départs au design, 1 départ en application.
4 embauchés : 3 au design et 1 en vente.

4. Présentation des résultats du Karasek par Christophe Costes (Prévaly)

Participation de 66%, en diminution par rapport à 2020 (72%).
Les salariés tendus sont 27% ce qui représente une augmentation par rapport à 2020 (15%) - 25% sur le panel de référence.
Forte augmentation sur le groupe 2 avec une quantité de travail et morcellement.
Forte augmentation sur le groupe 3 avec un morcellement et intensité du travail.
Voir pour relancer un sondage Karasek en septembre pour suivre l'évolution.
Yolande propose d'avancer la réunion RPS, Cor propose de l'avancer en février.
Le groupe 1 monte progressivement et est celui touché par le plus de départ.

5. Suivi et Revue du Plan d'actions et de Prévention RPS

Cor Voorwinden annonce que la revue annuelle est prévue en Mars.
On constate des retours RPS suite à l'annonce de la nouvelle organisation, certains entretiens sont planifiés avec Christine pour en discuter.
Suite aux discussions il est prévu d'avancer la réunion RPS en février.

DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

6. Présentation de l'inspection trimestrielle du SSCT

Une visite trimestrielle des locaux de Toulouse a été faite par Julien Clemens et Damien Bruvier. Des points ont été remontés par les salariés et ont été discuté avec le responsable du site : Cor Voorwinden. Ces différents points sont pris en compte et en cours de résolution.
Au cours de cette visite des inquiétudes ont été formulées par les salariés concernant 2 sujets :

Une augmentation des demandes de rapport d'activité du nouveau management qui entraine des pertes de temps sur le travail effectif, voir du micro-management.

La nouvelle hiérarchie proposée par le management crée des incohérences et des frustrations. Des niveaux hiérarchiques ont été supprimés dans des équipes productives pour préserver les hiérarchies plus hautes. Ces choix entrainent un moins bon fonctionnement de l'organisation.

Concernant le site de Vélizy, du fait des licenciements et des départs volontaires dû au manque d'attractivité et de visibilité de onsemi, tout le personnel s'interroge négativement par rapport à l'avenir de la société et du bureau de Vélizy.

Carolina de Landsheer n'a pas de solutions à proposer et souhaite en rediscuter.
Olivier propose d'en parler avec Geert lors des discussions des orientations stratégiques en janvier.

7. Présentation des résultats sur les entretiens forfait jours de 2022

Présentation des résultats par Christine Jacob :

- 100% de participation (72 employés).
- Des résultats plutôt positifs comme en 2021.
- 88.5 % de note 1 ou 2 (74% en 2021) et 11.5% de note 2.5-4 (12% en 2021).
- Un employé a noté 4 pour la rémunération et 2 employés pour d'autres thèmes.
- Les notes 3 concernent principalement la charge de travail (40%), l'organisation (20%) et la rémunération (24%).

Divers sujets ont été abordés par les employés :

- Travail dans l'urgence, manque de temps pour former les débutants.
- Gestion projet trop importante par rapport au contenu technique, génère du stress.
- L'amplitude horaire trop importante dans certaines périodes.
- Lourdeur d'utilisation de certains outils et ressources limitées.
- Impact de l'activité professionnelle sur la vie personnelle.
- Télétravail mal pris en compte et manque d'indemnisation.
- Manque d'augmentation de salaire par rapport au cout de la vie.
- Pas d'augmentation et sous plan d'amélioration personnel.
- Travail pas adapté au grade.
- Problèmes de micro-gestion des projets qui entraine des pertes de temps. Ces pertes de temps impactent les plannings projets.Ordre du jour Attributions Economiques :

DS UDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

8. Frais de santé et Prévoyance : Présentation des résultats techniques 2021 par Christine Regnaud notre responsable de compte AON.

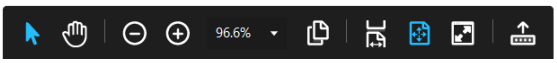
Madame Regnaud présente les compte prévoyance, frais de santé avec un point sur l'optique et le réseau Itelis.

Concernant les compté prévoyance, il n'y a pas eu de sinistre en 2021.

Compte de résultat Prévoyance global (Décès + Arrêt de Travail)

	Années de survenance					
	2017	2018	2019	2020	2021	Sur 5 ans
Cotisations déjà encaissées (TTC) *	**0 €**	**203 971 €**	**206 720 €**	**197 392 €**	**198 394 €**	**806 478 €**
** hors éventuelle cotisation Fonds Social*						
Cotisations brutes encaissées dans l'année	0 €	0 €	0 €	0 €	98 271 €	98 271 €
Cotisations brutes encaissées ultérieurement	0 €	203 971 €	206 720 €	197 392 €	100 123 €	708 207 €
Cotisations brutes non encore encaissées				0 €	0 €	0 €
Total cotisations brutes HT	**0 €**	**203 971 €**	**206 720 €**	**197 392 €**	**198 394 €**	**806 478 €**
Chargements d'apport	0 €	10 199 €	10 336 €	9 870 €	9 920 €	40 324 €
Autres chargements	0 €	19 999 €	20 569 €	19 574 €	19 709 €	79 851 €
Total chargements	**0 €**	**30 198 €**	**30 905 €**	**29 443 €**	**29 628 €**	**120 175 €**
Total cotisations nettes	**0 €**	**173 774 €**	**175 815 €**	**167 949 €**	**168 766 €**	**686 303 €**
Prestations de l'année	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Prestations ultérieures (1)	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Provisions	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total charges de sinistres	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**
Résultat Net	0 €	173 774 €	175 815 €	167 949 €	168 766 €	686 303 €
Ratio S/C Net		**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**	**0,00%**

(1) Prestations versées à partir du 31 octobre de l'année de survenance



AON Empower Results®

Madame Regnaud passe ensuite aux frais de santé.

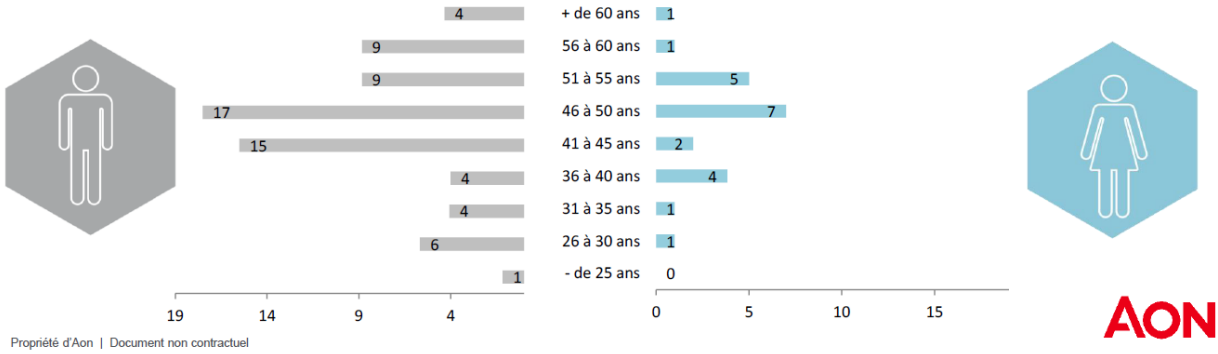
DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Synthèse de la démographie

Démographie	Total
Nombre de salariés 2021	**93**
% de salariés	100%
Evo. de salariés 2021 / 2020	*-6%*
Age moyen	**46 ans**
Age moyen 2020	*46 ans*
% de femmes	**23%**
% de femmes 2020	*23%*
% de couples	**68%**
Nombre d'enfants à charge moyen	1.07
Coefficient familial	**2.74**
Nombre de bénéficiaires	254

Pyramide des âges par genre

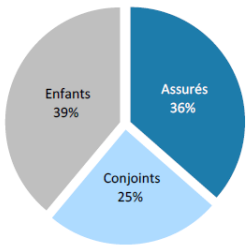


AON

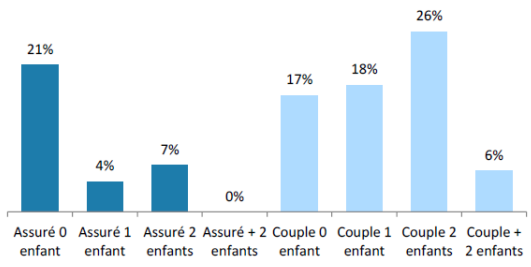
Propriété d'Aon | Document non contractuel

Eléments détaillés de la démographie

Bénéficiaires	Survenance 2020	Survenance 2021	Evolution
Assurés	98	93	-6%
Conjoints	67	62	-7%
Enfants	110	99	-10%
TOTAL	275	254	-8%
Coefficient familial	2.80	2.74	-2%



Situations de familles	Survenance 2020	Survenance 2021	Evolution
Assuré 0 enfant	20	20	0%
Assuré 1 enfant	5	4	-13%
Assuré 2 enfants	5	6	17%
Assuré + 2 enfants	1	0	-100%
Total Assurés	31	30	-2%
Couple 0 enfant	16	16	-5%
Couple 1 enfant	17	17	-1%
Couple 2 enfants	27	24	-10%
Couple + 2 enfants	7	5	-17%
Total Couples	67	62	-7%
TOTAL	98	93	-6%



AON

Propriété d'Aon | Document non contractuel

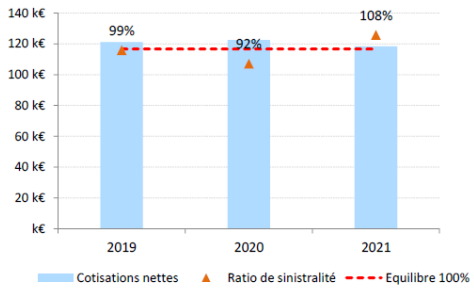
DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Résultats globaux

Survenance	2019	2020	2021	Total
Cotisations brutes (1)	167 551 €	169 463 €	163 647 €	500 661 €
Cotisations nettes (2)	121 107 €	122 512 €	118 311 €	361 930 €
Prestations (3)	119 091 €	105 209 €	123 757 €	348 056 €
Provisions (4)	0 €	133 €	2 666 €	2 799 €
FPMT & Contribution COVID (5)	1 182 €	7 022 €	1 154 €	9 358 €
Charge de sinistres (6) = (3) + (4) + (5)	120 272 €	112 363 €	127 577 €	360 213 €
Résultats (2) - (6)	834 €	10 149 €	-9 267 €	1 717 €
Ratio de sinistralité (6) / (2)	**99%**	**92%**	**108%**	**100%**

**FPMT (Forfait Patientèle Médecin Traitant) : 0.8%*
Contribution Covid : 2.60% au titre de 2020 + 1.30% au titre de 2021, soit 3.9% appliqué sur l'année de survenance 2020.



Commentaires

- Le ratio de sinistralité 2021 se dégrade fortement.
- Sur les 3 derniers exercices le compte est juste à l'équilibre.
- Les taux de cotisations 2022 n'ont pas été augmenté ce qui laisse supposer que le compte 2022 pourrait être dégradé.

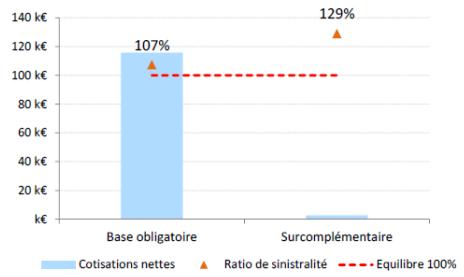
Propriété d'Aon | Document non contractuel

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

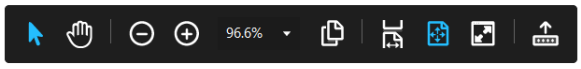
onsemi

Zoom : résultats par niveaux de contrat

Régime	Base obligatoire	Surcomplémentaire	Total
Cotisations brutes (1)	159 874 €	3 773 €	163 647 €
Cotisations nettes (2)	115 738 €	2 572 €	118 311 €
Prestations (3)	120 531 €	3 226 €	123 757 €
Provisions (4)	2 597 €	70 €	2 666 €
FPMT & Contribution COVID (5)	1 129 €	25 €	1 154 €
Charge de sinistres (6) = (3) + (4) + (5)	124 257 €	3 321 €	127 577 €
Résultats (2) - (6)	-8 518 €	-748 €	-9 267 €
Ratio de sinistralité (6) / (2)	**107%**	**129%**	**108%**
Ratio de sinistralité N-1	91%	109%	92%
Evolution N / N-1	↑	↑	↑



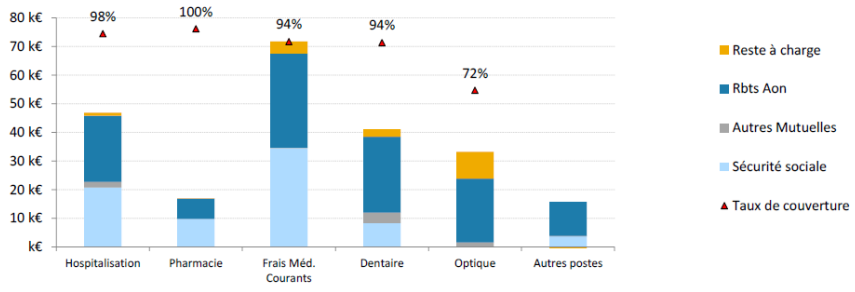
Propriété d'Aon | Document non contractuel



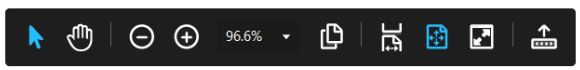
AON

Répartition des dépenses par famille d'actes

Survenance 2021	Frais réels	Sécurité sociale	Autres Mutuelles	Rbts Aon	Reste à charge	Taux de couverture
Hospitalisation	46 829 €	20 814 €	1 903 €	23 067 €	1 046 €	98%
Pharmacie	16 939 €	9 830 €	0 €	7 108 €	1 €	100%
Frais Méd. Courants	71 747 €	34 568 €	101 €	32 885 €	4 194 €	94%
Dentaire	41 134 €	8 357 €	3 628 €	26 543 €	2 605 €	94%
Optique	33 216 €	5 €	1 600 €	22 245 €	9 367 €	72%
Autres postes	14 745 €	3 735 €	151 €	11 909 €	-1 051 €	107%
TOTAL	**224 611 €**	**77 310 €**	**7 384 €**	**123 757 €**	**16 161 €**	**93%**
Répartition	100%	34%	3%	55%	7%	



Propriété d'Aon | Document non contractuel



AON

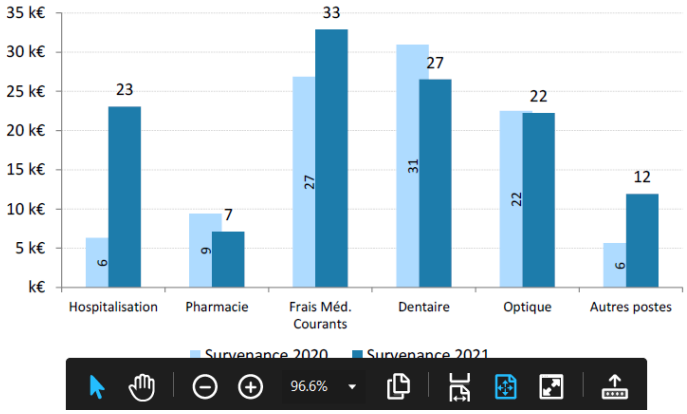
DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Répartition des remboursements Aon par poste

	Survenance 2020			Survenance 2021			Evolution Rbts Aon		Benchmark Aon	
	Rbts Aon	Taux de couverture	Répart.	Rbts Aon	Taux de couverture	Répart.	Réelle	Corrigée de l'effectif	Taux de couverture	Répart.
Hospitalisation	6 326 €	100%	6%	23 067 €	98%	19%	265%	296%	97%	14%
Pharmacie	9 395 €	99%	9%	7 108 €	100%	6%	-24%	-18%	100%	8%
Frais Méd. Courants	26 878 €	94%	26%	32 885 €	94%	27%	22%	33%	96%	25%
Dentaire	30 955 €	95%	30%	26 543 €	94%	21%	-14%	-7%	86%	22%
Optique	22 496 €	76%	22%	22 245 €	72%	18%	-1%	7%	84%	22%
Autres postes	5 633 €	98%	6%	11 909 €	107%	10%	111%	129%	92%	8%
TOTAL	**101 684 €**	**92%**	**100%**	**123 757 €**	**93%**	**100%**	**22%**	**32%**	**93%**	**100%**

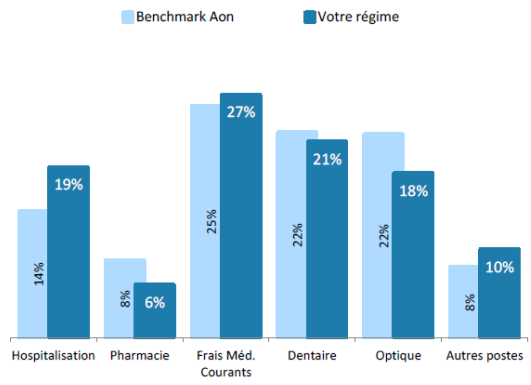


Propriété d'Aon | Document non contractuel

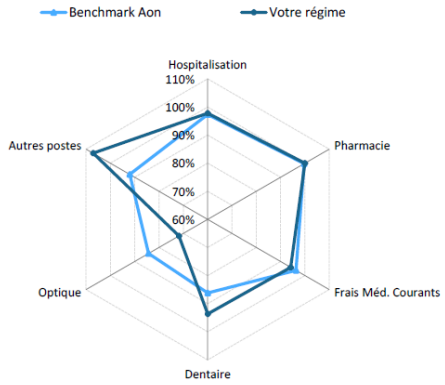
AON

Benchmark

La répartition des remboursements Aon



Le taux de couverture



Propriété d'Aon | Document non contractuel

AON

DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Détail des remboursements Aon par actes

Actes	Survenance 2020			Survenance 2021			Evolution		Benchmark Aon	
	Rbts Aon	Taux de couverture	Répart.	Rbts Aon	Taux de couverture	Répart.	Réelle	Corrigée	Taux de couverture	Répart.
Frais de séjour	2 126 €	100%		2 201 €	100%		4%	12%	100%	
Honoraires/chirurgie	3 395 €	100%		11 968 €	99%		253%	282%	93%	
Forfait journalier	360 €	100%		1 773 €	100%		393%	434%	100%	
Chambre particulière	445 €	97%		7 124 €	91%		1500%	1636%	93%	
Hospitalisation	**6 326 €**	**100%**	**6.2%**	**23 067 €**	**98%**	**18.6%**	**265%**	**296%**	**97%**	**14%**
Pharmacie	**9 395 €**	**99%**	**9.2%**	**7 108 €**	**100%**	**5.7%**	**-24%**	**-18%**	**100%**	**8%**
Généralistes	5 139 €	89%		7 196 €	88%		40%	52%	97%	
Spécialistes	6 523 €	100%		6 759 €	99%		4%	12%	95%	
Actes de spécialité	2 314 €	100%		2 864 €	100%		24%	34%	97%	
Analyses, radio., aux méd.	9 056 €	99%		11 747 €	100%		30%	41%	99%	
Transport, indemnités div.	176 €	39%		134 €	33%		-24%	-18%	93%	
Ostéo., Chiro, Méd. Douce	3 670 €	68%		4 185 €	69%		14%	24%	81%	
Frais Méd. Courants	**26 878 €**	**94%**	**26.4%**	**32 885 €**	**94%**	**26.6%**	**22%**	**33%**	**96%**	**25%**
Soins dentaires	5 564 €	99%		3 180 €	95%		-43%	-38%	92%	
Prothèses dentaires	7 816 €	88%		5 708 €	98%		-27%	-21%	85%	
Orthodontie	16 775 €	96%		13 725 €	92%		-18%	-11%	89%	
Implantologie	800 €	89%		3 929 €	90%		391%	433%	67%	
Dentaire	**30 955 €**	**95%**	**30.4%**	**26 543 €**	**94%**	**21.4%**	**-14%**	**-7%**	**86%**	**22%**
Monture	8 215 €	86%		7 000 €	85%		-15%	-8%	78%	
Verres	10 790 €	65%		11 352 €	61%		5%	14%	86%	
Lentilles	3 491 €	100%		3 893 €	100%		12%	21%	93%	
Optique	**22 496 €**	**76%**	**22.1%**	**22 245 €**	**72%**	**18.0%**	**-1%**	**7%**	**84%**	**22%**
Prothèses auditives	4 131 €	98%		8 731 €	98%		111%	129%	85%	
Forfaits maternité & Obsèques	0 €			1 350 €					91%	
Services annexes	1 503 €	100%		1 829 €	100%		22%	32%	100%	
Autres postes	**5 633 €**	**98%**	**5.5%**	**11 909 €**	**107%**	**9.6%**	**111%**	**129%**	**92%**	**8%**
TOTAL	**101 684 €**	**92%**	**100%**	**123 757 €**	**93%**	**100%**	**22%**	**32%**	**93%**	**100%**

Propriété d'Aon | Document non contractuel

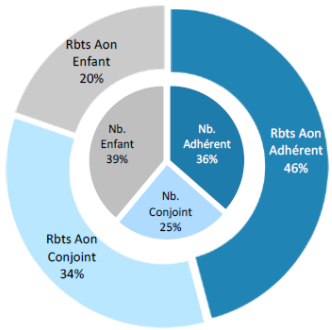
96.6%

AON

Remboursements Aon par type de bénéficiaire

Postes	Adhérents				Conjoints				Enfants				Ensemble			
	Rbts Aon 2020	Rbts Aon 2021	Evol. N/N-1	Répart. N	Rbts Aon 2020	Rbts Aon 2021	Evol. N/N-1	Répart. N	Rbts Aon 2020	Rbts Aon 2021	Evol. N/N-1	Répart. N	Rbts Aon 2020	Rbts Aon 2021	Evol. N/N-1	Répart. N
Hospitalisation	21 €	106 €	416%	17%	33 €	196 €	494%	29%	19 €	10 €	-47%	4%	23 €	91 €	296%	19%
Pharmacie	47 €	29 €	-38%	5%	41 €	40 €	-1%	6%	18 €	19 €	4%	8%	34 €	28 €	-18%	6%
Frais Méd. Courants	122 €	153 €	25%	25%	104 €	175 €	69%	26%	72 €	79 €	10%	32%	98 €	130 €	33%	27%
Dentaire	93 €	124 €	33%	20%	113 €	102 €	-10%	15%	129 €	88 €	-32%	36%	112 €	105 €	-7%	21%
Optique	105 €	145 €	38%	24%	100 €	88 €	-12%	13%	49 €	34 €	-31%	14%	82 €	88 €	7%	18%
Autres postes	24 €	56 €	132%	9%	22 €	82 €	270%	12%	16 €	16 €	2%	7%	20 €	47 €	129%	10%
TOTAL	**413 €**	**613 €**	**48%**	**100%**	**413 €**	**683 €**	**65%**	**100%**	**304 €**	**247 €**	**-19%**	**100%**	**369 €**	**488 €**	**32%**	**100%**
Nombre de bénéficiaires	98	93	-6%		67	62	-7%		110	99	-10%		275	254	-8%	

Comparatif réalisé hors Provisions avec un recul identique.



AON

Propriété d'Aon | Document non contractuel

DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Evolution des coûts et fréquences

	Frais réels moyens par acte		Rbts Aon moyens par acte		Fréquence par consommateur		Proportion de consommateurs	
	Surv. 2021	Benchmark Ptf Aon	Surv. 2021	Benchmark Ptf Aon	Surv. 2021	Benchmark Ptf Aon	Surv. 2021	Benchmark Ptf Aon
Généralistes	35 €	28 €	18 €	9 €	12.0	3.2	13%	54%
Spécialistes	42 €	46 €	18 €	20 €	11.2	3.2	13%	47%
Chambre particulière	75 €	74 €	60 €	68 €	49.2	7.3	1%	4%
Montures	156 €	150 €	127 €	115 €	6.8	1.1	3%	22%
Monture adulte	*163 €*	*155 €*	*134 €*	*117 €*	*6.3*	*1.1*	*3%*	*18%*
Monture enfant	*118 €*	*125 €*	*89 €*	*105 €*	*12.0*	*1.1*	*0%*	*4%*
Verre (par unité)	168 €	173 €	92 €	147 €	12.0	2.1	4%	23%
Couronnes		516 €		376 €		1.8	0%	4%
Orthodontie (semestre)	10 €	777 €	6 €	511 €	753.7	1.3	1%	3%

AON

Propriété d'Aon | Document non contractuel

Evolution des coûts et fréquences

	① = ② × ③			②			③ = ④ × ⑤		
Actes	Rbts Aon par bénéficiaire			Rbts Aon moyens par acte			Fréquence par bénéficiaire		
	Surv. 2020	Surv. 2021	Evol.	Surv. 2020	Surv. 2021	Evol.	Surv. 2020	Surv. 2021	Evol.
Généralistes	19 €	28 €	52%	12 €	18 €	44%	1.51	1.60	6%
Spécialistes	24 €	27 €	12%	19 €	18 €	-6%	1.22	1.47	20%
Montures	30 €	28 €	-8%	128 €	127 €	-1%	0.23	0.22	-7%
Verres (par unité)	39 €	45 €	14%	83 €	92 €	11%	0.47	0.48	3%
Orthodontie (semestre)	61 €	54 €	-11%	7 €	6 €	-17%	8.28	8.88	7%
Chambre particulière	2 €	28 €	1636%	64 €	60 €	-6%	0.03	0.47	1744%

				④			⑤		
Actes	Frais réels par acte			Fréquence par consommateur			Proportion de consommateurs		
	Surv. 2020	Surv. 2021	Evol.	Surv. 2020	Surv. 2021	Evol.	Surv. 2020	Surv. 2021	Evol.
Généralistes	31 €	35 €	12%	12.07	12.00	-1%	13%	13%	6%
Spécialistes	43 €	42 €	-2%	10.89	11.17	3%	11%	13%	17%
Montures	156 €	156 €	0%	7.27	6.81	-6%	3%	3%	0%
Verres (par unité)	139 €	168 €	21%	11.94	11.99	0%	4%	4%	2%
Orthodontie (semestre)	10 €	10 €	-1%	782.81	753.73	-4%	1%	1%	11%
Chambre particulière	66 €	75 €	13%	14.00	49.25	252%	0%	1%	424%

Comparatif réalisé hors Provisions avec un recul identique

Propriété d'Aon | Document non contractuel

96.6%

AON

DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Le régime de base est déséquilibré avec une augmentation des frais médicaux courants et des hospitalisations.

Une discussion s'engage, comme les années précédentes, sur l'optique et le réseau Itelis.
Les élus remontent que le réseau Itelis propose des tarifs préférentiels sur une gamme prédéfinie de verre, et non un reste à charge 0 comme mentionné.
Madame Regnaud s'engage à revenir vers les élus pour expliquer la différence entre ce que les salariés bénéficient dans le réseau Itelis et ce que Itelis s'engage à fournir (0 reste à charge).

9. Mise en conformité des régimes de frais de santé et de Prévoyance requis au 1er janvier 2023 dans le cadre de la nouvelle Convention collective de la Métallurgie : présentation de Christine Regnaud – Information et consultation

Madame Regnaud présente ensuite les nouvelles prises en charge obligatoires faisant suite à la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Contexte

Dans cette analyse, nous avons comparé les régimes actuels prévoyance et frais de santé ON SEMICONDUCTOR avec l'accord relatif à la définition d'un socle minimal et à la création d'un régime en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la Métallurgie (version définitive du 7 février 2022 et de son avenant du 1er juillet 2022).

Planning d'entrée en vigueur de l'accord : Le titre IX et son annexe 9 (tableau de garanties) seront obligatoires soit à une date définie par arrêté et **au plus tôt le 1er janvier 2023** (art. 7 Titre IX).

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif, souscrit antérieurement au 1er janvier 2023, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies par la CCN.

Nous avons demandé à votre assureur GAN de tarifier pour les deux risques (frais de santé et prévoyance) le maintien des garanties actuelles avec mise en conformité minimum pour les garanties non conformes.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'analyse à laquelle s'est livrée notre Direction Technique ressort de l'état de nos connaissances du texte à la date à laquelle elle est formulée. Le présent document n'est qu'une base de réflexion. Nos commentaires ne constituent pas un conseil juridique et ne peuvent, en aucun cas, engager la responsabilité d'Aon France. Il vous appartient de vous rapprocher de vos Conseils en droit social afin de sécuriser votre pratique.

AON

DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Maladie – Maintien de salaire employeur

A quelle date entrent en vigueur les nouvelles dispositions relatives à la Maladie ?
Les dispositions relatives à la maladie étant dans le corps général de la nouvelle convention, elles s'appliquent à compter du **1er janvier 2024.**

Que prévoit la nouvelle CCN en cas d'incapacité de travail ?
La CCN prévoit qu'en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, tout salarié ayant au moins un **an d'ancienneté** dans l'entreprise, et qui se voit prescrire un arrêt de travail justifié dans les 48 heures, bénéficie d'un **maintien de salaire à la charge de l'employeur** à la double condition que le salarié soit indemnisé par la sécurité sociale (versement IJSS) et soigné sur le territoire français (UE ou EEE).
En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contracté dans l'entreprise, **l'ancienneté est ramenée à trois (3) mois.**

Quelle indemnisation ?
Indemnisation par année civile dans la limite de la rémunération nette que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé, en complément et sous déduction des IJSS perçues par le salarié.
Ces dispositions s'appliquent également aux salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.

*Nouvelle classification définie à l'art. 62

Ancienneté au 1er jour d'absence (1)	Salariés non-cadres (groupe A/B/C/D/E)*	Salariés cadres (groupe F/G/H/I)*	
	100% à compter du 1er jour entièrement non-travaillé (ATMP : 1er jour d'absence)	100% à compter du 1er jour entièrement non-travaillé (ATMP : 1er jour d'absence)	50% à l'expiration de la période précédente
1 à 5 ans	90 jours	90 jours	90 jours
5 à 10 ans	120 jours	120 jours	120 jours
10 à 15 ans	150 jours	150 jours	150 jours
Supérieur à 15 ans	180 jours	180 jours	180 jours

AON

Protection sociale complémentaire

Quelles sont les apports de la nouvelle CCN en protection sociale complémentaire ?
Le titre IX de la convention collective instaure un socle minimal de garanties de branche, complété par une cotisation garantie de branche et, par ailleurs, un régime de branche. Les dispositions relatives au socle minimal de garanties de branche figurent en annexe 9 de la nouvelle CCN.

A quelle date entrent en vigueur les dispositions de protection sociale de la nouvelle CCN ?
Le titre IX et son annexe 9 (tableau de garanties) seront obligatoires soit à une date définie par arrêté et au plus tôt le 1er janvier 2023 (art. 7 Titre IX).

Remarque : En absence d'information quant à la parution d'un arrêté, nous retenons dans le présent document la date du 1er janvier 2023.

****

Est-ce que la CCN prévoit des prestations non contributives (degré élevé de solidarité) ?
Oui. La CCN institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité. Ces dernières seront prévues dans une annexe 9.2, qui n'est pas encore établie, et définies par la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les entreprises seront tenues d'affecter au moins 2 % de la cotisation HT pour le financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

AON

DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Protection sociale complémentaire

Suspension du contrat de travail indemnisée :

La nouvelle CCN reprend les modalités du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail prévues par l'instruction DSS du 17 juin 2021. Elle apporte, toutefois, les précisions suivantes :

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisée.

AON

Protection sociale complémentaire

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée (congé sans solde, sabbatique, parental, pour création d'entreprise) **:**

La nouvelle CCN reprend les modalités du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail prévues par l'instruction DSS du 17 juin 2021. Elle apporte, toutefois, les précisions suivantes :

- Le contrat d'assurance et l'acte fondateur devront prévoir la faculté, **pour les salariés qui en font la demande, de maintenir leur garantie (santé et décès) pendant la suspension de leur contrat de travail non indemnisée**, sous réserve qu'ils s'acquittent intégralement de la cotisation afférente (part salariale et part patronale). L'organisme assureur prélèvera la cotisation directement auprès du salarié.

- Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, **les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant**, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. **De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant**. Dans cette situation, vous serez tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

- **Salariés en période de réserves militaires ou policières** : Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti pour l'ensemble des garanties de frais de santé, moyennant le paiement des cotisations.

AON

DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Avenant à l'accord CCN du 1er juillet 2022

- **Les prestations non contributives**

La CCN institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Ces dernières sont prévues dans une annexe 9.2 publiée par l'avenant du 1er juillet 2022.

Les entreprises sont tenues d'affecter, au financement des actions de prestations du DES, au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires ou un budget équivalent pour le financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité. Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les partenaires sociaux ont décidé de favoriser, par le biais de ces prestations :

- L'attractivité et la compétitivité de la branche en visant, notamment, l'alternance, la féminisation de la branche, les aidants ;
- Des actions de prévention. Elles interviendront en articulation avec les actions de prévention du régime général et des actions spécifiques non dispensées par le régime général ;
- Des prestations sociales (fonds social).

Bon à savoir : les entreprises ont le choix des axes et peuvent décider de s'inscrire sur un ou plusieurs axes en particulier. A défaut de respect de cette obligation conventionnelle, l'entreprise s'expose à un risque prud'homal.

AON

8 / 18

Mise en conformité : impact tarifaire - approche commerciale

1/ Impact tarifaire :

Frais de santé :
L'impact de la mise en conformité s'élève à + 2%.

Prévoyance :
L'impact de la mise en conformité s'élève à + 9%.

2/ Approche commerciale :

A la lecture des comptes de résultats et afin de rééquilibrer les risques frais de santé et prévoyance, nous avons obtenu de GAN, un maintien des taux prévoyance et une indexation de + 10% en frais de santé.

AON

DS UDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

La contribution employeur

Au titre de la cotisation garantie de branche, les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation, à leur charge exclusive, pour le financement des garanties prévoyance.

Cette cotisation garantie de branche est acquittée pour chacun des salariés à hauteur de :

- **1,12 %** de la rémunération brute, **pour la part n'excédant pas la tranche 2**, s'agissant des cadres, tels que définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- **0,6 %** de la rémunération brute, **pour la part n'excédant pas la tranche 2**, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Bon à savoir : La CCN mentionne que l'article 1er de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche. Cela signifie que les entreprises de la branche ne sont pas tenues au 1.50% TA de l'ANI du 17 novembre 2017.

Vos cotisations actuelles :

- « cadre » : 1,50% TA / 3,52% TB
- « non cadre » : 1% TA / 2,50% TB

Il conviendra d'exprimer les taux de cotisation en T1 et T2 (TA / TB / TC).

AON

16 / 18

16

La contribution employeur

Cotisations :

Prise en charge par l'employeur :

- Cadres : 100 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.
- Non-cadres : au minimum à hauteur de 43 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire. Faculté pour les entreprises de prévoir une répartition plus favorable aux salariés.

Prise en charge par les salariés non-cadres : 57 % au maximum, incluant prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire

Bon à savoir : La CCN mentionne que l'article 1er de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche. Cela signifie que les entreprises de la branche ne sont pas tenues au 1.50 TA de l'ANI du 17 novembre 2017.

AON

17 / 18

La prise en compte de la nouvelle convention collective, associée au déséquilibre des comptes et à la stabilité des tarifs depuis 2016, entraine une hausse des tarifs de 10%.
La contribution employeur reste identique.

DS YDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

10. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 1ère partie (l'évolution de l'emploi, les conditions de travail, les congés, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) – documents ci-joints

Sophie Baquié fait un point sur la politique sociale de l'entreprise
Le point notable est la baisse des effectifs sur l'année 2022 avec 81 salariés au 1er janvier et 77 personnes planifiées en décembre 2022.

11. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 2ème partie (le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de la formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les qualifications) – documents ci-joints

Sophie Baquié fait un point sur l'apprentissage et les conditions d'accueil des stagiaires.
Les formations sont vu en milieu d'année.
Il y a eu 3 stagiaires en 2022.
Les stagiaires perçoivent une gratification en fonction de l'école et de l'année d'étude avec un minimum de 750€

12. Information et consultation sur l'obligation relative aux travailleurs handicapés – document ci-joint

La pénalité pour ON SEMICONDUCTOR SAS se monte à 12.388€. (1 unité manquante x 1500 fois Smic horaire)
La pénalité pour ON SEMICONDUCTOR France SAS se monte à 10.338€. (3 unités manquantes x 400 fois Smic horaire)

13. Point sur les postes ouverts en France (reqs de remplacement, nouvelles reqs et stagiaires).

Les élus demandent à la direction de faire un point sur les stagiaires, remplacements et les nouveaux besoins.
La direction locale répond que la direction aux US a annulé 50% des postes. Les stagiaires sont considérés comme des embauches. Les postes de stagiaires ont été fermés.
Les élus remontent que considérer les stagiaires comme une embauche n'a pas de sens. Ce point était supposé tranché. Prendre des stagiaires permet d'avoir un vivier de CVs lorsque l'on veut embaucher. La direction répond être en train de valider avec les US ce point pour rouvrir. Les élus répondent que ça risque d'être trop tard pour cette année.

Concernant les postes de remplacement, les élus soulignent que ce n'est pas un bon signe de ne pas les avoir tous approuvé. La France est impactée lorsque qu'il faut geler les embauches ou réduire les effectifs. C'est beaucoup plus difficile pour avoir de nouveaux postes. L'évolution des effectifs le montre très bien.

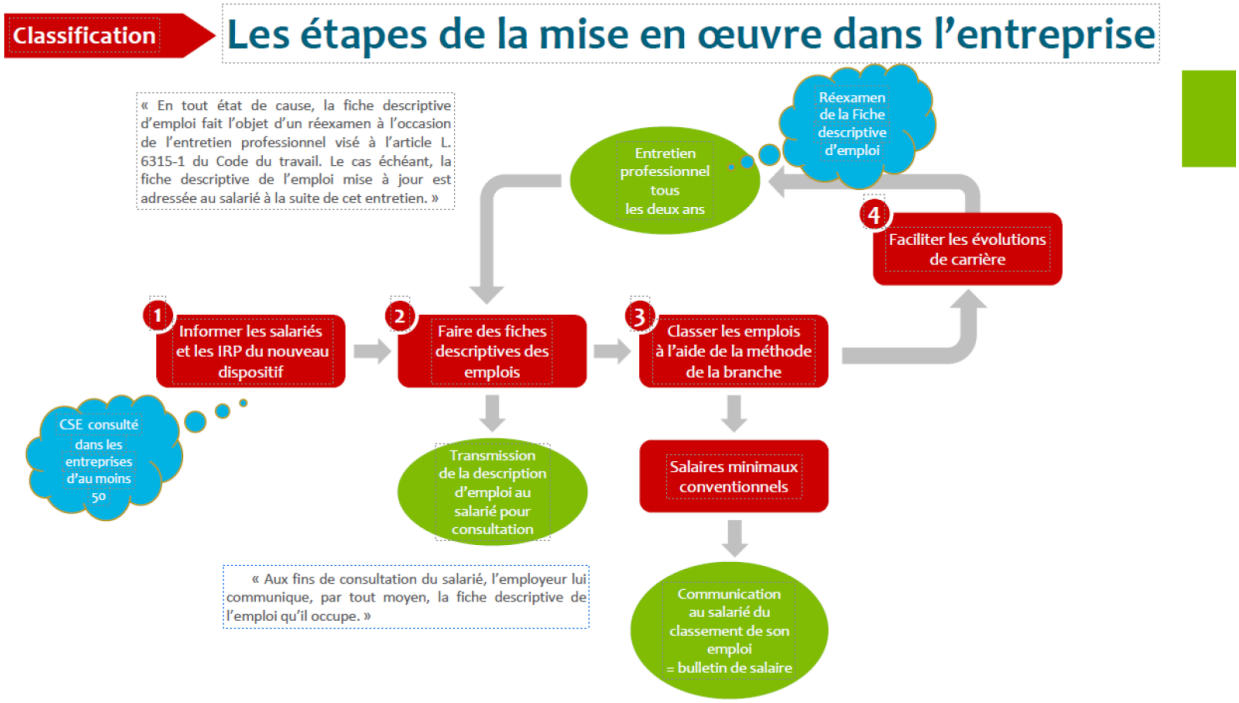
DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

Les élus, pour résumé, que c'est affligeant d'avoir fermé les postes de stagiaires et de ne pas remplacer tous les départs. Pour les élus, la direction n'a pas compris ce qu'il s'est passé avec tous les départs. onsemi prend le risque d'une nouvelle vague de départ si un concurrent décide d'ouvrir des postes sur Toulouse.
La direction locale souligne que ce sujet doit être abordé avec le management et propose aux élus d'en discuter avec eux. Les élus sont d'accord, une discussion va être organisée avec Hervé Branquart et Geert van Herzeele.

14. Information et consultation sur les modalités de la mise en œuvre de la nouvelle classification Métallurgie applicable au 1er janvier 2024 – document ci-joint

Sophie Baquié présente les modalités de mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

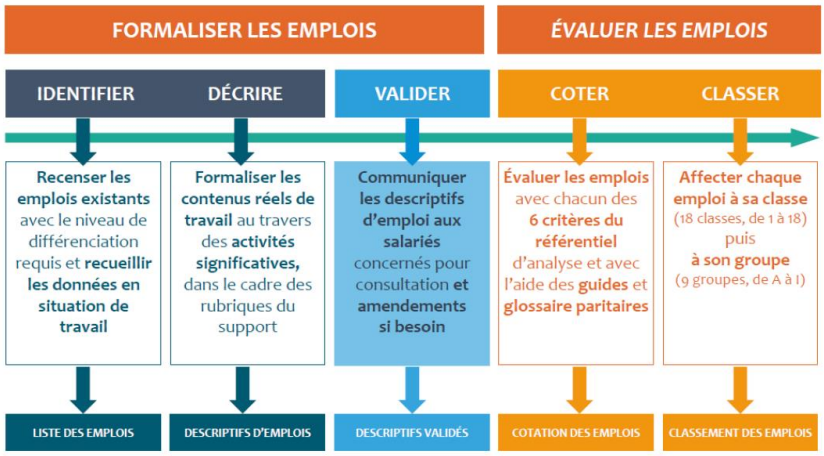


DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

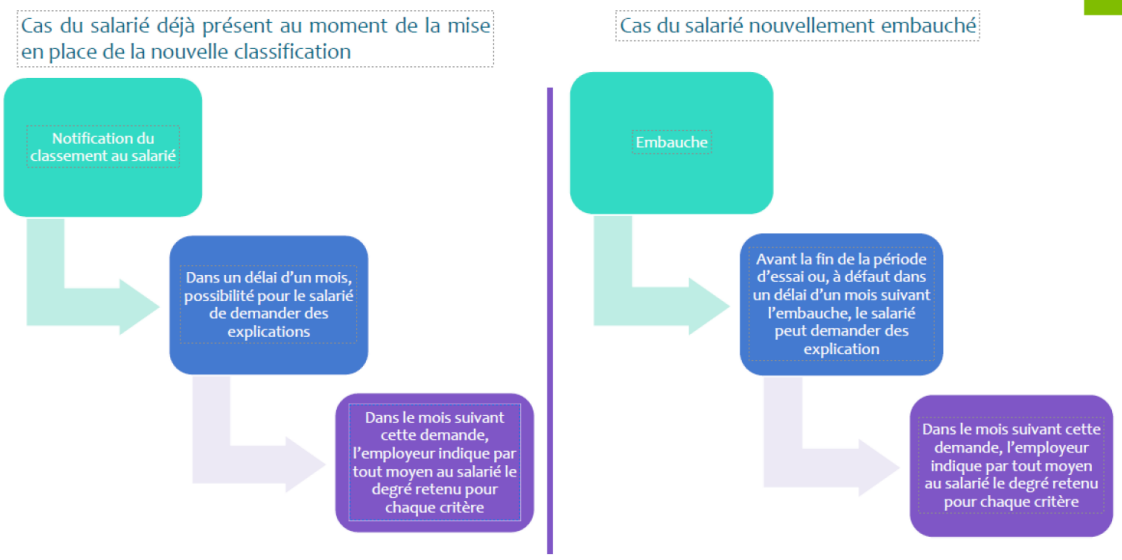
Le processus de classification dans la branche de la métallurgie



Focus

Les étapes de la mise en œuvre dans l'entreprise

La communication de son classement au salarié



DS UDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

CALENDRIER

ETAPES	QUI	COMMUNICATION COMMENT	QUAND	COMMENTAIRES
FICHES DESCRIPTIVES DE POSTE (1)	Christine/Manager	Teams/Email	12/22 - 01/23	Christine doit les discuter avec les Manager
INFORMATION DES SALARIES	Sophie	Email	02/23	Sophie enverra des informations sur la nouvelle classification aux employés
FICHES DESCRIPTIVES DE POSTE (2)	Manager/Employés	Personnellement/Teams/Email	02/23	Création/Validation avec les employés
FICHES DESCRIPTIVES DE POSTE (3)	Christine/Manager	Teams/Email	03/23	Validation RH
FICHES DESCRIPTIVES DE POSTE (4)	Manager	Personnellement/Teams/Email	04/23	Communication aux salariés
COTATION (1)	Christine/Manager	Teams/Email	05/23	Evaluer les emplois avec chacun des 6 critères du referentiel d'analyse
COTATION (2)	Christine	Email	05/23	Communication les résultats de la cotation à Sophie (fichier Excel)
COTATION (3)	Sophie	Mail	06/23	Préparation des lettres aux salariés avec la position dans la nouvelle classification - envoyer aux Manager
COTATION (4)	Manager	Personnellement	07/23	Donner les lettres aux salaries - accusé de réception des employées
ENTREE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION	Sophie	Mention sur le bulletin de paye	01/24	

Focus

Présentation de la méthode et des outils associés

Zoom sur le référentiel paritaire d'analyse des emplois

6 CRITÈRES	Définitions et contenu
COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ	Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter
CONNAISSANCES	Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience
AUTONOMIE	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé
CONTRIBUTION	Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilités
ENCADREMENT / COOPÉRATION	Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management / coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet
COMMUNICATION	Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation

DS DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

onsemi

Zoom sur le référentiel paritaire d'Analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/ moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/ supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

TOTAL = 23

Classer les emplois

ATTRACTIVITÉ | SIMPLICITÉ | TRANSPARENCE | ROBUSTESSE | ÉQUITÉ

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Cadre

TOTAL = 23

18 Minis

Un salaire minimum conventionnel pour chaque classe d'emploi

Emploi classé C-6

Communication du classement au salarié

Bulletin de salaire

Salaire Minimum Conventionnel

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié

Les élus soulignent que cette nouvelle classification peut être explosive.
Christine Jacob répond qu'elle va travailler avec les managers pour bien définir les postes.

DS UDB DS

DocuSign Envelope ID: CB096F90-F475-4D2A-AAD1-B26730981BF7

15. Information et consultation sur le projet de nouvelle charte sur le télétravail – ci-joint

La direction présente le projet de nouvelle charte de télétravail occasionnel.
Le nombre de jours télétravaillé est limité à 30 jours par trimestre. Les élus remontent que certains salariés ne font quasiment que du télétravail (managers à l'étranger). La direction répond que dans ce cas-là il faut mettre un contrat de télétravail. La direction ne veut pas mettre en place un télétravail régulier.
Le point notable remonté par les élus est la volonté de la direction de demander le télétravail au plus tard le vendredi pour la semaine suivant. Les élus ne comprennent pas cette demande qui enlève de la flexibilité. Il peut arriver de faire une demande de 1 jour tardivement sachant que c'est toujours soumis à l'approbation du manager. Les élus sont contre cette demande.
La direction répond que tous les salariés ne rentrent pas le télétravail dans kiosque RH. Les élus répondent que ce n'est pas le point. Les salariés doivent le rentrer dans kiosque RH, c'est aux managers de faire appliquer cette règle.
La discussion continue entre les élus et la direction sur ce point notable de rentrer le télétravail au plus tard le vendredi. Les élus restent opposés à cette volonté de la direction.

Toulouse, le 28 Novembre 2022

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

DocuSigned by:
088A689E5165412...

Yolande De Busschop
Présidente

Olivier Martinez
Secrétaire du CSE