



Compte Rendu de la réunion de la Délégation Unique du Personnel du 29 janvier 2018

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	Sophie Baquié, Administration Ressources Humaines
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	Olivier Vannier, Frederic Valentin, Geert Van Herzeele
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Julie Athanassiadis	Aurore Weiss
Olivier Martinez, excusé	Fabien Foulon, excusé
Pascal Tournier	Carl Van Baelen
Jean-Louis Samudio	Virginie Duchemann
Thierry Viard, excusé	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC, excusé	
Médecin	
Docteur Bitoun, excusée M. Costes, psychologue du travail SAMSI	



Ordre du jour conjoint CE et CHSCT

1. Approbation du PV de la réunion DUP du 27 novembre 2017
2. Présentation du Projet de charte à la déconnexion

L'ordre du jour CHSCT sera le suivant :

1. Point sur les accidents du travail et trajets
2. Revue des Indicateurs RPS
3. Suivi et Revue du Plan d'Actions et de Prévention RPS
4. Présentation de l'inspection trimestrielle du CHSCT
5. Présentation des résultats 2017 sur les forfaits jours
6. Résultats de l'enquête RPS 2017 par M. Costes, Psychologue du travail au SAMSI

L'ordre du jour CE sera le suivant :

1. 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) – Suite -Avis à rendre
2. 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-joint sur les conditions d'accueil en stage et l'apprentissage – Suite -Avis à rendre
3. Information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences : l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle
4. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction – information & consultation

Question DP :

Nous voudrions savoir s'il est possible que les encas proposés dans le distributeur, du hall de pause de Toulouse, soient plus diversifiés pour répondre aux attentes du plus grand nombre de salariés.

Pour cela, serait-il possible d'avoir, en plus des diverses barres chocolatées, des fruits, des produits salés et plus équilibrés au niveau nutritionnel ?



Ordre du jour conjoint CE et CHSCT

1. Approbation du PV de la réunion DUP du 27 novembre 2017

Le PV est approuvé en réunion.

2. Présentation du Projet de charte à la déconnexion

Le document est parcouru par Sophie Baquié. La DUP fera d'éventuels commentaires sur le document lors de la prochaine réunion prévue fin mars.

Ordre du jour CHSCT

1. Point sur les accidents du travail et trajets

Accidents et incidents survenus pendant le 4^{ème} trimestre 2017 :

- Accident de travail : 0
- Accident de trajet : 0

2. Revue des indicateurs RPS

Sophie Baquié a présenté à l'assemblée les indicateurs RPS pour le 4^{ème} trimestre 2017 :

- 15 arrêts de travail
- 199 jours d'incapacité temporaire de travail
- 15 personnes avec un arrêt de travail
- 3 personnes avec 2 arrêts
- 1 personne avec 3 arrêts

Le long arrêt de 80 jours est lié à la personne présentant des symptômes de RPS sur le site de Vélizy. Ce cas a été déjà reporté lors de la dernière réunion de la DUP.

La personne ayant 3 arrêts a décidé de quitter la compagnie fin Février. Les élus auront un entretien avec l'employé.

Embauches et départs pour le 4^{ème} trimestre :

- Embauches : 2 personnes
- Départs : 1 (à la retraite)



3. Suivi et Revue du Plan d'actions et de prévention RPS et Résultats de l'enquête RPS 2017 par M. Costes, Psychologue du travail au SAMSI

M. Costes, Psychologue du travail du SAMSI, présente les résultats de l'enquête RPS 2017. Le taux de participation est de 82% mais seulement 70% des questionnaires ont été correctement remplis et exploitables.

C'est cependant un très bon taux de participation.

20% des employés sont en situation de stress. C'est en dessous de la moyenne nationale (25%) et montre une amélioration significative par rapport aux résultats de 2015 (30%). Tous les groupes présentent un meilleur score que les années précédentes excepté le groupe 4 (support, finance, cad ...) qui a un taux de 60% de personnes en situation de stress.

Un comité de pilotage RPS est prévu fin Q1 2018 où l'on reverra les résultats de cette enquête ainsi que ceux du ON SURVEY France. Un plan d'actions pour comprendre les problématiques du groupe 4 sera défini.

M. Costes nous propose de nous fournir un questionnaire d'entretien collectif pour nous aider dans cette démarche.

Les résultats de l'enquête RPS 2017 seront présentés aux employés en Q1 2018, après que le comité de pilotage RPS ait eu lieu.

La direction propose de revoir les fiches des entretiens forfait jours du groupe 4 pour essayer de trouver des explications à ce mauvais score.

Concernant le cas de l'employé de Vélizy présentant des symptômes RPS, la DRH a l'intention de rencontrer la personne lors de son retour au sein de l'entreprise pour décider des actions à venir. L'inspecteur du travail de Toulouse a demandé à la direction de plus amples explications sur ce cas ainsi que des renseignements sur les effectifs et les changements intervenus récemment dans le groupe Test. La Société compte répondre à ce courrier avant fin janvier. Une copie sera transmise aux membres de la DUP.



4. Présentation de l'Inspection trimestrielle du CHSCT :

Aucun problème majeur n'a été découvert sur le site de Vélizy et Toulouse. Voir ci-joint les rapports d'inspection.

Les points remarquables relevés sur le site de Toulouse sont :

- L'installation d'un extincteur dans la nouvelle salle CEM a été réalisée.
- Le lino a été réparé dans les labos. Reste une petite zone à remplacer ultérieurement
- Les fuites dans la douche ont été réparées. Il a été demandé d'installer plus de porte-manteaux et de changer le caillebotis
- Il serait souhaitable d'installer un grand écran dans la salle Newton pour faciliter les réunions.
- Des mesures de rayonnement sur le banc de mesure CEM seront réalisées par l'ingénieur CEM pour vérifier les niveaux électromagnétiques et les comparer aux normes de sécurité en vigueur.
- L'achat de nouveaux casques pour la zone test est demandé par les élus pour remédier au niveau de bruit grandissant dû au nouveau testeur T2000. Les casques actuels s'avèrent douloureux lors d'un port de longue durée.

Les points remarquables relevés sur le site de Vélizy sont :

- Mise en place de 2 trusses de secours (3^{ème} et 4^{ème} étage) et d'une calle dans le local informatique.

5. Présentation des résultats 2017 sur les forfaits jours

100% des employés ont rempli le questionnaire. Cependant la DRH remarque qu'il reste toujours un certain nombre d'employés ou managers qui nécessitent plusieurs rappels pour transmettre le document.

Un nouveau champ concernant le droit à la déconnexion a été rajouté.

Les résultats 2017 sont quasiment en ligne avec ceux de 2016 ; il y a majoritairement des personnes très satisfaites ou satisfaites (76%).

La DRH ne note pas de problème provenant d'un même service ou manager.

Les notes 4 (très insatisfait) ont été revues par la DRH. Elle est absente des thèmes de la charge du travail, l'organisation du travail. Les remarques concernant des problèmes d'articulation vie professionnelle/vie privée ont été revues avec les employés et



managers concernés. Des actions ont été déjà mise en place. Un employé a changé de poste avec comme conséquence une diminution de ses voyages professionnels.

La majeure partie des notes 4 font référence à la disparité et à l'iniquité du Corporate Bonus. La DRH nous informe qu'une réforme de cette prime est en cours.

Les points concernant les problèmes de communication et d'interaction dans le groupe Test font l'objet d'un plan d'actions.

Une ré-analyse de ces questionnaires forfait jours sera faite pour comprendre les résultats de l'enquête RPS 2017 concernant le groupe 4 (support, finance, CAD...)

6. Résultats de l'enquête RPS 2017 par M. Costes, Psychologue du travail au SAMSI

Vu avec le point 3 (Suivi et Revue du Plan d'actions et de prévention RPS)



Ordre du jour CE

1. 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) –Suite -Avis à rendre

Avis de la DUP : Avis positif

2. 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-joint sur les conditions d'accueil en stage et l'apprentissage – Suite -Avis à rendre

Avis de la DUP : Avis positif

2 commentaires :

- Situation des stagiaires et de l'apprentissage : La DUP considère que la situation s'est légèrement améliorée en 2017 avec l'embauche d'un nouvel apprenti. La DUP espère que les plans d'intégration de stagiaire vont se confirmer en 2018.
- Formation : En 2017, de nombreuses formations ont été effectuées dans le cadre du changement d'activités du site de Toulouse. Les formations internes ont également été suivies. Cependant, la DUP considère que l'accent doit encore être mis sur des formations spécifiques aux métiers du design center de Toulouse.

3. Information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences : l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle

1ère partie de la présentation faite par Sophie Baquié :

- Transition vers le secteur de l'automobile faite tout au long de l'année.
- 1 départ dans la structure SAS
- 3 départs dans la structure France SAS dont un CDD
- 7 embauches sur la structure SAS
- 4 embauches sur la structure France SAS



- Un technicien devrait rejoindre l'équipe de test en 2018 pour le remplacement de Yann Gaudron qui quittera la société fin février 2018. Deux embauches prévues : un poste de digital designer sur Toulouse et un Regional Account Manager sur Vélizy.
- Organisation du travail : la majorité des salariés est en forfait jours.
- La charte sur le droit à la déconnexion vient renforcer le dispositif sur l'organisation du travail.
- Sur le télétravail, la direction ne s'engage pas tant que le point sur la législation n'est pas clarifié.
- Pas de contrat temporaire, ni d'intérim en 2017. Pas de recours à la sous-traitance. Pas de stagiaire en 2017. 2 stagiaires prévus en 2018 sur des longues durées en design et vérification.

Geert Van Herzeele présente ensuite la stratégie prévue du côté de l'automobile pour le site de Toulouse. Présentation jointe en annexe.

Réorganisation des codes PTI pour avoir moins de familles de produit qui appartiennent à plusieurs PTI. La finance s'est longtemps opposée au mélange des PTI de AMI et de ON Semiconductor. Cela évolue désormais.

Le site de Toulouse a un rôle important à jouer sur les convertisseurs DCDC. En effet, c'est l'équipe la plus importante travaillant sur cette famille de produits gérée par Peter Lanyon. Concernant des produits plus intégrés dédiés à l'ADAS, des discussions sont en cours pour définir une stratégie sur ce sujet pour la division automobile. En effet, un produit de ce type est actuellement conçu par l'équipe de Mike Stapleton, même s'il n'a pas la même expérience sur les aspects Safety entre autres.

Pour l'aspect LED, les futurs produits devraient être moins spécifiques que pour Keboda, des dérivatifs, de manière à servir plus de clients. L'équipe de Toulouse est placée sur cette portion du marché (1 Channel) qui pourrait rapporter des revenus rapidement car cela peut être du simple remplacement au lieu d'attendre la qualification d'une nouvelle plate-forme. Deux produits NCV sont prévus d'être démarrés en 2018.

Des échanges avec des personnes d'autres design center sont prévus. Un designer de Brno viendra en milieu d'année pour apporter un regard extérieur et éventuellement une plus-value et également profiter de l'expérience du site de Toulouse. Il serait bien qu'en 2019 une ou deux personnes de Toulouse en fassent de même dans un autre design center. Cela se fait au début avec le design mais pourra être étendu aux autres corps de métier.

Un « NPD summit » est prévu en 2018. Tous les corps de métier du développement sont potentiellement conviés. Les papiers qui n'ont pas été sélectionnés lors du dernier forum technique à Phoenix seront à nouveau analysés pour ce « NPD summit ».

La DUP donnera son avis lors de la prochaine réunion.



La DUP souhaite également connaître la stratégie de l'équipe de Christophe Basso. Lors de la prochaine réunion les aspects développement doivent être abordés. Les deux aspects pourraient être traités lors de la réunion de mars. Pour les ventes, Enrico Corti pourrait présenter ce sujet.

4. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction – information & consultation

Une obligation de versement a été versée en décembre 2017 sur la base de la masse salariale de 2016 (0.45%). L'organisme CILEO (Inter Logement) a été choisi pour ces prestations.

L'activité sur 2017 a été nulle. Il y a eu très peu de communication. 2017 a été une année de transition pour eux. Il n'y a pas eu de permanence sur le site en 2017.

L'ensemble des prestations va être rediffusé aux salariés. Le 9 mars une permanence sera assurée dans nos locaux. Le représentant propose également de venir lors d'une réunion de la DUP.

Il faudra prévoir une visite dans les locaux de Vélizy par le même organisme ou un organisme partenaire.

Avis de la DUP : Avis positif.

Question DP : voir la réponse dans le document attaché

Toulouse, le 29 janvier 2018,



Yolande de Busschop
Présidente



Pascal Tournier
Secrétaire

