



Compte Rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 29 Mars 2021

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, assistante RH	
Représentants du Personnel	
<u>Titulaires</u>	
Aurore Weiss	
Philippe Ducher	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Justin Tessier	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	



Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 25 Janvier 2021

Attributions Economiques :

2. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation- document ci-joint
3. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise -document ci-joint
4. Présentation de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs
5. Information sur la date de paiement de la participation à partir de 2021 suite à la signature des avenants à l'accord de participation en 2020 et 2021



Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du PV de la réunion CSE du 25 Janvier 2021

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Ordre du jour Attributions Economiques :

2. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation- document ci-joint

La direction rappelle les règles des forfaits jours ainsi que les documents internes associés, notamment le document utilisé pour l'entretien forfait jours.

Cette année une attention particulière sera apportée au télétravail. L'enquête RPS a montré que celui-ci a été bien perçu mais avec une augmentation du temps de travail.

Les élus demandent à ce que le rappel fait en début d'année sur le repose quotidien et hebdomadaire soit complété pour prévenir les durées de travail excessives.

Le forfait jours avec les RTTs ne doit pas s'accompagner d'horaires excessifs. La jurisprudence l'a rappelé. Les élus demandent à ce que ce point soit rappelé aux managers. La surcharge à long terme n'est pas bonne pour la santé des salariés.

La direction prend note et complètera le prochain rappel.

3. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise -document ci-joint

La direction présente la liste des modifications. Les élus n'ont pas de questions et donnent un avis favorable.

4. Présentation de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs

La direction présente l'index. Cet index et sa publication est une obligation légale. Il doit être au minimum de 75. Dans le cas contraire l'entreprise a 3 ans pour prendre des mesures correctives.

L'index de ON Semiconductor est de 41.



Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	23.1	0	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0.5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			35		85
INDEX (sur 100 points)			41		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

La direction présente le détail de chaque critère, notamment l'écart de rémunération basé sur la répartition légale par défaut. Celle-ci est basé sur les catégories socio-professionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) et l'âge (moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, 50 ans et plus). En 2020 par rapport à 2019 il n'y a pas eu de corporate bonus alors que les commissions ont été versées. Ce qui explique qu'en 2020 il y a 0 point vs 23 /40 en 2019 sur ce critère. Il y a beaucoup d'homme dans l'entité vente.

Les élus demandent la répartition femme/homme des personnes étant éligibles au corporate bonus et aux commissions de vente. Les élus ajoutent qu'il serait plus pertinent de faire le calcul avec la classification interne de l'entreprise. Il faudra par contre une consultation avec avis du CSE si l'entreprise décide de changer la méthode de calcul. Dans tous les cas, l'index doit être remonté sous peine de pénalité.

5. Information sur la date de paiement de la participation à partir de 2021 suite à la signature des avenants à l'accord de participation en 2020 et 2021

La direction informe les élus que le paiement de la participation a été décalé au mois de mai après accord syndical.

Toulouse, le 29 Mars 2021


Yolande De Busschop
Présidente


Olivier Martinez
Secrétaire du CSE