

Compte Rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 31 Janvier 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, assistante RH	
Représentants du Personnel	
<u>Titulaires</u>	
Laurent Romanin	
Julien Clemens Suppléé par Bruno Jacquet	
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 29 Novembre 2021

SSCT :

2. Point sur les accidents du travail et trajets
3. Revue des Indicateurs RPS
4. Suivi et Revue du Plan d'Actions et de Prévention RPS
5. Présentation de l'inspection trimestrielle du SSCT
6. Présentation des résultats 2021 sur les entretiens forfaits jours
7. Information et consultation sur la fermeture du site de Voiron

Attributions Economiques :

8. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction – information & consultation.
9. Avis à rendre : Information et consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir : politique de recherche et de développement technologique (présentation de Bertrand, Cor et Eric).
10. Avis à rendre : 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. Avis à rendre : 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

Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du PV de la réunion CSE du 29 Novembre 2021

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Ordre du jour du SSCT :

2. Point sur les accidents du travail et trajets pour le 4eme trimestre 2021

Nombre d'accident de travail : 0

Nombre d'accident de trajet : 0

3. Revue des indicateurs RPS

Nombre d'arrêt de travail : 10

Nombre de jours d'incapacité temporaire : 153 jours d'ITT (Incapacité Temporaire de Travail)

8 personnes avec 1 arrêt de travail

1 personne avec 2 arrêts de travail

Les arrêts sont répartis sur plusieurs services.

Olivier Martinez et Damien Bruvier signalent que cela fait beaucoup de jours d'arrêt.

Sophie a répondu que la plupart des jours sont dû à des arrêts long liés à des interventions chirurgicales et accidents.

Il y a eu beaucoup d'arrêts Covid au cours de ce trimestre.

Embauches et départ :

10 départs :

- 6 licenciements : 2 applications, 3 ventes 1 finance.
- 4 départs volontaires : 1 projet, 1 design, 1 application, 1 vente.

3 arrivées : 1 design, 2 ventes.

4. Suivi et Revue du Plan d'actions et de prévention RPS

Cor annonce qu'une réunion RPS est planifiée en Mars. Pas de nouveaux points à ajouter par le comité de pilotage pour ce CSE. Damien Bruvier signale que les ressources humaines n'étaient pas représentées à la dernière réunion et qu'il serait souhaitable qu'elles le soient à ces réunions RPS. Carolina De Landsheer annonce qu'une personne va être embauchée aux ressources humaines et qu'elle sera présente aux futures réunions.

5. Présentation de l'inspection trimestrielle du SSCT

Une visite trimestrielle SSCT des locaux de Toulouse a été faite par Damien Bruvier et Julien Clemens. Des points ont été remontés par les salariés et ont été discutés avec le responsable du site Cor Voorwinden. Les points qui peuvent être réglés localement sont pris en compte et en cours de résolution.

Certains points ne peuvent être réglés localement et nécessitent un suivi spécifique :

- Des lenteurs liées au VPN et à l'utilisation en particulier des outils de design à travers le VPN ont été remontées par les salariés. Ce problème nuit à la bonne exécution du travail et nos concurrents ont des performances bien meilleures sur ces points importants pour l'efficacité des équipes design et layout. Un ticket est ouvert sur ce point auprès d'IT.
- Un problème de support lors des changements de matériel informatique qui oblige les salariés à gérer l'installation des logiciels et la gestion du backup de leur ordinateurs. Cette tâche prend beaucoup de temps car ce n'est pas le métier de ces employés et ce temps est pris et perdu sur le temps de travail. Un support IT local permettrait de gérer ces problèmes de manière beaucoup plus simple et efficace. Ce point concerne à la fois Vélizy et Toulouse. Au minimum une documentation devrait être proposée pour l'installation. Pour la partie hardware les salariés sont content du support de Franck Volto en local.

Olivier Martinez demande si le poste IT en local est encore ouvert ? Carolina De Landsheer ne pense pas que ce sera possible d'avoir un poste et que les tickets sont le moyen de mesure de ces informations. Cor dit qu'il a été demandé une présence sur site mais que ce n'est plus le cas maintenant.

IT veut constituer une « knowledge base » grâce aux tickets.

Laurent Romanin confirme que ce n'est pas notre métier et que chacun le gère comme il le peut. Il manque un support de proximité pour aider les employés à gérer les backups, les mails... Carolina De Landsheer veut faire une liste des problèmes avec Cor mais précise que les tickets sont le moyen de suivre ces problèmes. Une réunion sera planifiée avec Dusan Nusko pour parler de ces problèmes. Des formations peuvent être faites pour Outlook mais pour les backups il faut voir avec le département IT.

Laurent Romanin propose de faire un sondage de satisfaction pour voir les problèmes des employés mais Carolina De Landsheer ne pense pas que ça se fera.

Cor Voorwinden insiste à nouveau sur le fait que les tickets sont le moyen utilisé aujourd'hui pour suivre et identifier des problèmes.

Damien Bruvier rappelle qu'entrer des tickets fait perdre du temps aux employés et bien souvent ce ticket n'est pas réglé rapidement. Les employés essaient de gagner du temps en réglant comme ils peuvent leurs problèmes.

Cor et Julien conseillent de faire les demandes par tchat ou téléphone car le ticket est ensuite entré par IT pour gagner un peu temps mais le ticket ne résout pas tous les problèmes. Carolina De Landsheer rappelle que les tickets ne permettent pas que de résoudre mais d'identifier des priorités et besoins.

6. Présentation des résultats 2021 sur les entretiens forfaits jours

Les notes sur les entretiens vont de 1 à 4 (Très satisfaisant à Inacceptable).

Carolina De Landsheer présente les résultats des entretiens :

- 82 collaborateurs ont répondu
- 100% des collaborateurs ont répondu
- Répartition des notes : 14% sans notes 1% de 4, 11% de 3,
- Résultats assez proches de l'année dernière



- Augmentation de 0 à 1% des notes 4 (2 pour rémunération et 2 pour d'autres thèmes)
- Légère augmentation des notes 3 (10% à 11%) dont 24% pour la charge de travail, 15% pour l'organisation du travail, 11% pour la rémunération et 7% vie privée/professionnelle, ces pourcentages sont relatifs aux collaborateurs et pas aux notes (24% des collaborateurs ont mis 3 à la charge de travail par exemple).

Carolina De Landsheer propose d'inclure ces résultats à la réunion à la RPS planifiée.

7. Information et consultation sur la fermeture du site de Voiron

Le contrat de location est résilié au 30 avril suite au départ en retraite d'un employé, l'autre employé concerné préférant rester en télétravail. Un avenant sera fait pour la personne restante.

Olivier Martinez a demandé si la personne qui reste est intéressée par du matériel du site de Voiron car il sera maintenant en télétravail structurel. Il doit récupérer un des sièges. Carolina De Landsheer doit contacter Josef Tomaga « Facilities management » pour identifier le matériel.

Bruno Jacquet répond qu'il n'est pas nécessaire d'envoyer quelqu'un de Piastany car le matériel est ancien. Cor Voorwinden s'occupera de voir ce que l'on fait du matériel.

Ordre du jour Attributions Economiques :**8. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction – information & consultation**

Sophie Baquié présente la contribution de l'entreprise sur les salaires au titre de l'effort de construction.

Il y a une nouveauté cette année, ON Semiconductor SAS n'est plus soumise à cette contribution de 0.45% de la masse salariale car il y a dorénavant une condition de 50 salariés minimum. Les salariés restent éligibles aux aides. L'effort de ON Semiconductor France SAS est de 20795€.

Les prestations proposées par le CIL Logement sont :

- Recherche d'un logement locatif, financement du dépôt de garantie
- Prêt accession, conseil en financement, offre de logements
- Prêt pour des travaux dans la résidence principale
- Accompagnement et aides pour surmonter des difficultés

Ces aides sont soumises à conditions de ressources. Il n'y a eu aucune aide en 2021 pour les salariés du aux conditions de ressources.

Les élus donnent un avis favorable à l'unanimité.

9. Avis à rendre : Information et consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir : politique de recherche et de développement technologique (présentation de Bertrand, Cor et Eric)

Les élus donnent un avis positif à la politique de R&D, le site de Toulouse est dans la stratégie avec les activités automobiles. Néanmoins les élus soulignent que la politique de l'emploi n'est pas en ligne avec la politique de R&D, ce qui au final fait craindre que tous les objectifs ne soient pas atteints. 2 ingénieurs design supplémentaires ont démissionné récemment, les salariés ont besoin de perspective sur l'emploi pour croire en la politique de R&D.

10. Avis à rendre : 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

Les élus donnent un avis négatif. L'évolution de l'emploi n'est pas en ligne avec la stratégie. Même le process pour avoir un stagiaire est difficile voire chaotique. De plus une communication fin 2021 d'un plan pour donner de la clarté aux salariés devaient être faites, et elle n'a pas eu lieu ! Il y a eu 2 démissions supplémentaires depuis la dernière



réunion CSE. Comment onsemi peut être aussi lent dans un environnement aussi concurrentiel ?

Après avoir donné l'avis, les élus demandent à la direction quand cette communication sera faite. Carolina de Landsheer répond que chaque fois qu'elle en a l'opportunité elle souligne l'importance de cette communication. Mais ce n'est pas de sa responsabilité de faire cette communication.

Concernant les départs, Carolina de Landsheer ajoute que les postes de remplacement ont été approuvés. Si d'autres personnes quittent l'entreprise les postes de remplacement seront lancés. Il n'y a aucune raison à ce moment qu'ils ne soient pas approuvés. Il y a aussi 2 postes supplémentaires demandés en interne « hors remplacements ». Le message est compris, l'organisation automotive essaie de donner un futur.

Les élus répondent que rien que la communication en elle-même est très longue. L'approbation des stagiaires a été très longue. Le process d'approbation est incompréhensible pour les élus.

Carolina de Landsheer répond qu'il y a des personnes qui prennent des décisions rapides. D'autres sont lentes, et Carolina de Landsheer ne comprend pas non plus pourquoi c'est parfois aussi lent.

Les élus rajoutent qu'ils sont surpris de voir autant de salariés se poser des questions. Ça peut mettre le site en péril.

Carolina de Landsheer répond que Toulouse fait face à une concurrence de NXP, mais c'est pareil en Italie. En Roumanie il y a la concurrence d'Infineon. Il y a beaucoup de postes ouverts en ce moment dans le semiconducteur. Il y a actuellement une guerre pour les talents. Le management a chaque jour des décisions à prendre car le marché est en feu. Et la transformation actuelle de l'entreprise n'aide pas. Carolina de Landsheer a été obligée d'intervenir auprès de Vince Hopkin pour l'approbation.

Les élus répondent qu'il n'y a pas de réponses de faite par onsemi pour retenir les salariés.

Carolina de Landsheer répond que si l'entreprise doit augmenter les salaires ou donner des bonus pour retenir les talents, ça ne marche pas car dans des pays où ça a été fait la concurrence compense ce qui a été donné. Ce qui est important c'est de donner des perspectives au site de Toulouse et de montrer son importance dans l'organisation. Le marché est en feu mais dans 2 ans ça sera l'inverse.

Les élus répondent qu'ils ne comprennent pas l'inaction. Carolina de Landsheer répond qu'il y a des choses qui bougent. La décision a été prise de ne plus considérer l'Irlande comme un centre automobile. Le process d'approbation des REQs semblent plus rapide. Cor Voorwinden et Bertrand Clou poussent pour amener des réponses. Mais il y a une chaîne de management au-dessus qui doit s'en occuper.



Les élus soulignent qu'il y a un manque de visibilité, notamment sur LinkedIn. Carolina de Landsheer répond qu'il va y avoir 2 postes supplémentaires en recrutement. Il a 140 postes ouverts et 20 postes en attente en Europe. L'an dernier 280 personnes ont été embauchés en Europe, pas seulement des remplacements. Concernant LinkedIn, la visibilité est limitée. L'équipe RH Europe travaille avec les US pour régler le problème. Si ce n'est pas fait les RHs Europe le prendront en charge. Il y a aussi un sous-traitant qui travaille sur le « sourcing » LinkedIn. Pour le moment le focus est la Roumanie, l'Allemagne, la République tchèque et la Slovaquie. Lorsque les REQs en attente seront approuvées, il y en aura 9 en France. Le sous-traitant pourra aussi s'occuper de la France.

Les élus rappellent une fois de plus l'importance de prendre des stagiaires chaque année. Ça permet d'avoir un réservoir de talent à contacter lorsque l'on a des postes à pourvoir. Carolina de Landsheer répond que son équipe a envoyé un message aux managers leur demandant de créer les postes pour les stagiaires maintenant pour commencer en mai. Les RHs essaient de mobiliser les managers pour anticiper ces besoins le plus tôt possible. Une personne supplémentaire de l'équipe RH Europe va se focaliser sur la relation avec les universités. Le nouveau CEO est favorable à avoir recours aux stagiaires. Carolina de Landsheer est confiante sur la possibilité d'en avoir dans le futur. L'équipe RH aura besoin d'un support technique local s'il y a des « job fair » à faire.

11. Avis à rendre : 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

Il n'y a pas eu de présentation de faite sur la formation. Les élus ne peuvent pas donner d'avis sur le plan de formation. L'an dernier l'avis sur les formations effectuées a été donné en juin. L'avis sur ce point est décalé lorsque la direction aura présenté les documents aux élus.

Réclamations Individuelles et Collectives

→ Il y a une large insatisfaction sur ces sujets, qui amène les membres salariés du CSE à aborder les questions suivantes :

1. En quoi les objectifs de chiffre d'affaires fixés par l'entreprise, définissant en grande partie la rémunération variable des équipes ventes, sont-ils raisonnables et compatibles avec le marché, c'est-à-dire réalistes et réalisables ?

Le groupe de revenus et les objectifs individuels sont définis en tenant compte de:

- La croissance attendue du marché
- Le volume annuel d'achat. Accord du client (tous les clients principaux en ont un) avec prix fixe et un volume estimé, pour les clients directs
- Les objectifs de croissance de la distribution, pour les partenaires de distribution

2. En quoi la décision prise en Mars 2021 de limiter le versement du SIP à 110% n'a pas fait porter le risque d'entreprise sur le salarié ? Quel en est le fondement juridique ?

Cette limitation à 110 % a été décidée car l'augmentation imprévue et brutale de nos prix de vente a entraîné automatiquement une augmentation du chiffre d'affaires.

Cette augmentation de prix est inédite dans l'histoire de ON Semiconductor. Elle est très exceptionnelle dans son ampleur (+ de 20 %) et dans le fait que ON Semiconductor a pu renégocier les prix à la hausse avec les clients en cours d'exécution des contrats.

Le dépassement des objectifs des commerciaux a été mécaniquement causé par cette augmentation des prix.

Les commerciaux ont profité de cette augmentation des prix car la plupart ont dépassé 100 % d'atteinte des objectifs, ce qui n'avait pas été le cas pour la plupart des employés depuis plusieurs trimestres. Ce dépassement a eu un effet positif sur leur rémunération, dans la limite de 110 %.

Les commerciaux ont donc profité des circonstances exceptionnelles d'augmentation des prix. Ils n'ont donc pas « supporté le risque d'entreprise ».

3. En quoi la part variable basée sur le chiffre d'affaires du service varie de façon indépendante de la volonté de l'employeur ?

Une part variable sur le chiffre d'affaires varie en fonction du chiffre d'affaires, dans les limites fixées par l'employeur.

4. Concernant la modification unilatérale des conditions d'application et de paiement du SIP en cours d'année, sur quel fondement juridique s'appuie ONSEMI en France ?

Le SIP prévoit que la variable 100 % peut être modifiée si les circonstances du business l'exigent. Les circonstances inédites de 2021 justifient la limitation à 110%.

En mars 2021, ON Semiconductor a pris la décision raisonnable de laisser les commerciaux bénéficier d'une augmentation de leurs commissions causée par l'augmentation des prix, mais de la limiter afin que l'entreprise dans son ensemble n'en pâtisse pas.

5. ONSEMI considère-t-elle le SIP comme une rémunération variable sur objectifs ou une prime d'objectif ?
Quelle différence faites-vous entre rémunération variable et prime d'objectif ?

Le SIP est un plan de commissions.

6. Sur quel critères objectifs ONSEMI se fonde pour justifier ces différences de rédaction des contrats de travail, ainsi que les disparités de répartitions fixes / variables ?


Les différences de rédaction des contrats de travail concernent les salariés qui ont été embauchés par des sociétés ensuite acquises par ON Semiconductor et qui n'ont pas signé un nouveau contrat de travail après l'acquisition.

Il n'y a pas de disparités de répartition fixe/variable entre les salariés occupant le même poste. La répartition fixe/variable diffère selon les postes.


7. Sur quel critère l'information faite par l'entreprise lors des embauches ne stipule pas que la rémunération variable peut être modifié de façon unilatérale ?

Cette affirmation n'est pas exacte. En effet, depuis plusieurs années, les salariés embauchés sont informés dans la lettre d'embauche et dans le contrat de travail que le plan de commissions est unilatéral : « vous serez éligible au plan de Commissions sur Ventes actuellement en vigueur selon les conditions et les modalités établies par l'Employeur ».

Toulouse, le 31 Janvier 2022

DocuSigned by:

2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:

088A689E5165412...

Olivier Martinez
Secrétaire du CSE