

**NOTE D'INFORMATION SUR LES CONSEQUENCES DES LICENCIEMENTS PROJETES EN
MATIERE DE**

SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

ET SUR LES MESURES DE PREVENTION

VERSION DU 23 MAI 2023 MISE A JOUR

Cette note a été préparée et mise à jour par l'équipe RH de ON Semiconductor.

I/ EVALUATION DES RISQUES

G : Gravité des dommages potentiels

1	Faible	Inconfort; AT sans arrêt de travail; Dommage mineur
2	Moyenne	AT ou MP avec arrêt de travail < 30 jours ; Dommage réversible après soins ; Taux d'incapacité permanente <10%; Restrictions temporaires
3	Grave	AT ou MP avec arrêt de travail > 30 jours ; Dommage irréversible ; Taux d'incapacité permanente >10%; Restrictions définitives
4	Très grave	AT ou MP avec décès ; Incapacité permanente totale

F : Fréquence d'exposition

		Jour	Semaine	Mois	Année
1	Occasionnelle	< 30 minutes	< 2 heures	< 1 jour	< 5 jours
2	Intermittente	30 - 120 minutes	2- 8 heures	1 - 6 jours	15 jours - 2 mois
3	Fréquente	2 - 6 heures	1 - 3 jours	6 - 15 jours	2 - 5 mois
4	Permanente	> 6 heures	> 3 jours	> 15 jours	> 5 mois

N : Niveau protection

1	Fort
2	Significatif
3	Moyen
4	Faible

E : Historique incidents

1	Pas d'incident
2	Occasionnel
3	Intermittent

4	Fréquent
---	----------

P : Probabilité = FxNx E

GxP = Niveau de risque

1/ Salariés de Vélizy

Aucun poste n'est supprimé à Vélizy et les salariés vont continuer leur travail dans les mêmes conditions.

Suite aux commentaires du CSE lors de la réunion du 27 mars 2023, les risques suivants ont été analysés :

1.1/ Perte d'autonomie dans le travail à Vélizy

Aucun licenciement n'est envisagé sur le site de Vélizy.

Le travail des salariés de Vélizy va se poursuivre sans changement.

Aucun risque de perte d'autonomie dans le travail des salariés de Vélizy n'est donc envisagé.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, anxiété, dépression	Perte d'autonomie dans le travail	1	1	1	1	1	1

1.2/ Augmentation de l'intensité du travail à Vélizy

Le travail des salariés de Vélizy va se poursuivre sans changement. Il n'y a pas de lien entre le travail des salariés de Vélizy et le travail fait à Toulouse parce que Vélizy est un centre de ventes qui n'a rien avoir avec le développement fait à Toulouse.

Aucune augmentation de l'intensité du travail n'est donc envisagée pour les salariés de Vélizy.

Cependant, d'ici le mois de juin, les élus du CSE vont devoir cumuler leur travail et une charge fortement accrue sur leurs mandats.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, anxiété, dépression	Intensité du travail des salariés	1	1	1	1	1	1
		Intensité du travail des élus	2	3	2	2	12	24

1.3/ Dégradation des rapports sociaux à Vélizy

Aucun licenciement n'est envisagé à Vélizy.

Aucun risque de dégradation des rapports sociaux à Vélizy n'est donc prévisible.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Dégradation des rapports sociaux à Vélizy	1	1	1	1	1	1

1.4/ Conflits de valeur à Vélizy

Le Projet de Restructuration concerne uniquement le groupe opérationnel ASG et donc pas du tout les salariés de Vélizy.

Cependant, même s'ils ne sont concernés ni par le Projet de Restructuration d'ASG, ni pas le projet de licenciement collectif, les salariés de Vélizy pourraient vivre un conflit de valeur dans le fait de constater que leurs collègues de Toulouse seraient licenciés.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Conflits de valeur salariés de Vélizy	1	2	3	1	6	6

1.5/ Exigences émotionnelles à Vélizy

Même si les salariés de Vélizy ne sont pas concernés par les licenciements, le Projet va entraîner des exigences émotionnelles, plus ou moins prononcées chez chaque salarié, causées par le sentiment de perte des collègues de Toulouse.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Exigences émotionnelles	2	3	2	2	12	24

1.6/ Insécurité de l'emploi et des parcours professionnels à Vélizy

Même si les salariés de Vélizy ne sont pas concernés par les licenciements, ils s'inquiètent pour la pérennité de leur emploi et du site de Vélizy.

De plus, les salariés de Vélizy s'inquiètent de la continuité des activités sociales et culturelles du CSE.

En outre, les salariés de Vélizy s'interrogent sur l'avenir de la mutuelle, de la prévoyance et de l'épargne salariale.

Enfin, les salariés de Vélizy s'inquiètent du départ de Magali Oudol (Finance) le 31 décembre 2023 et de Sophie Baquié (RH) le 30 juin 2024. En effet, Mesdames Oudol et Baquié gèrent les services RH, comptables et financiers liés au quotidien des salariés de Vélizy. Les salariés craignent notamment qu'elles puissent quitter leurs postes avant ces dates.

Les salariés de Vélizy ressentent donc une insécurité, plus ou moins prononcée chez chaque salarié.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Insécurité de l'emploi et des parcours professionnels	2	3	2	2	12	24

En conclusion, des mesures sont mises en place pour prévenir les risques suivants à Vélizy :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

2/ Salariés de Toulouse

Dans le cadre du Projet de Restructuration, tous les postes à Toulouse seraient supprimés.

Les risques suivants ont été analysés :

2.1/ Perte d'autonomie dans le travail à Toulouse

Il est projeté de supprimer tous les postes à Toulouse. Aucun salarié ne resterait donc travailler à Toulouse.

De plus, d'ici le mois de juillet, les salariés continueront à travailler sur les projets en cours.

Aucun risque de perte d'autonomie dans le travail des salariés de Toulouse n'est donc envisagé.

Suite au commentaire du CSE lors de la réunion du 27 mars 2023, G est augmenté de 1 à 2.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Perte d'autonomie dans le travail	2	1	1	1	1	2

2.2/ Augmentation de l'intensité du travail à Toulouse

Comme règle de base, les salariés continueront à travailler sur les projets en cours. Au cours de la semaine du 20 mars, les employés ont été avisés que le projet NCV91621 était abandonné. Cela devrait alléger la charge de travail et permettre aux employés de se concentrer sur les activités restantes.

De plus, les managers de Toulouse n'ont aucune responsabilité dans le Projet.

Aucune augmentation de l'intensité du travail n'est donc envisagée pour les salariés.

Cependant, d'ici le mois de juin, les élus du CSE vont devoir cumuler leur travail et une charge fortement accrue sur leurs mandats. En particulier, les élus du CSE sont disponibles pour discuter avec les salariés et entendre leurs problématiques.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Intensité du travail des salariés	1	1	1	1	1	1
		Intensité du travail des élus	2	3	2	2	12	24

2.3/ Dégradation des rapports sociaux à Toulouse

Il est projeté de supprimer tous les postes à Toulouse. Il ne peut donc pas y avoir de conflits entre ceux qui resteraient et ceux qui partiraient.

De plus, les managers de Toulouse n'ont aucune responsabilité dans le Projet et leur licenciement est également envisagé. Aucun conflit entre les managers et leurs équipes à Toulouse n'est donc envisagé.

Enfin, les élus du CSE sont expérimentés et respectés par leurs collègues. Sous réserve de quelques informations confidentielles, ils seront libres de répondre aux questions des salariés. Aucun conflit entre les élus du CSE et les salariés n'est donc envisagé.

Cependant, lors de la réunion du CSE du 14 avril 2023, les élus ont indiqué que plusieurs salariés ont envoyé leurs candidatures chez NXP. Ces salariés se sentent donc en concurrence entre eux pour obtenir les postes disponibles chez NXP. Cette concurrence pourrait être une source de conflit entre salariés. E (historique incidents) passe donc de 1 (pas d'incident) à 2 (occasionnel).

Lors de la réunion du CSE du 27 mars 2023, les élus ont également remarqué qu'il y aura forcément des tensions et des conflits entre salariés vu la situation (employabilité, situation familiale, ancienneté...). N (niveau de protection) passe donc de 2 (significatif) à moyen (3).

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP

Risques psychosociaux	Stress, anxiété, dépression	Dégradation des rapports sociaux à Toulouse	2	3	2	2	12	24
-----------------------	-----------------------------	---------------------------------------------	---	---	---	---	----	----

2.4/ Conflits de valeur à Toulouse

Les managers de Toulouse n'ont aucune responsabilité dans le Projet et leur licenciement est également envisagé. Ils n'auront donc pas de conflit de valeur causé par la mise en œuvre du Projet.

Le rôle de Sophie Baquié est volontairement limité à l'écoute des salariés dans le cadre l'Espace Information Conseil. Son rôle est donc d'aider les salariés, mais pas de mettre en œuvre le Projet. Le risque de conflit de valeur pour Sophie Baquié est donc faible.

Cependant, lors de la réunion du 27 mars 2023, le CSE a remarqué que l'ensemble des salariés de Toulouse vivent un conflit de valeur au sens où les salariés apprennent le projet de licenciement alors que tout semblait fonctionner correctement.

Sur ce point, ON Semiconductor rappelle que la qualité du travail collectif et individuel des salariés de Toulouse est reconnue et n'est pas mise en cause. Cependant, la direction comprend cette remarque et G est donc augmenté de 1 à 2.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, anxiété, dépression	Conflits de valeur managers	2	1	1	2	2	12
		Conflits de valeur Sophie Baquié	2	3	2	2	12	12

2.5/ Exigences émotionnelles à Toulouse

Le Projet va entraîner des exigences émotionnelles, plus ou moins prononcées chez chaque salarié :

- ✓ Lors de l'annonce le 13 mars ;
- ✓ Au cours de la consultation du CSE et dans l'attente de la décision de l'administration du travail ;
- ✓ Lors de la notification du licenciement envisagée ;
- ✓ Lors de la construction du nouveau projet professionnel.

Suite aux remarques du CSE lors de la réunion du 27 mars 2023, G est augmenté de 2 à 3 et E de 1 à 2.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP

Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Exigences émotionnelles	3	3	2	2	12	36
------------------------	-----------------------------	-------------------------	---	---	---	---	----	----

2.6/ Insécurité de l'emploi et des parcours professionnels à Toulouse

Tous les salariés de Toulouse vont ressentir une insécurité, plus ou moins prononcée chez chaque salarié.

Suite aux remarques du CSE lors de la réunion du 27 mars 2023, G est augmenté de 2 à 3.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, anxiété, dépression	Insécurité de l'emploi et des parcours professionnels	3	4	2	2	16	48

Un employé a été embauché avec une date de commencement au 1^{er} mars 2023. Ce salarié a demandé d'être rassuré sur le fait que les mesures du PSE s'appliquent à lui. La direction l'a rassuré que cela sera le cas.

En conclusion, des mesures sont mises en place pour prévenir les risques suivants à Toulouse :

- ✓ Risque 1 : augmentation de l'intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

II/ MESURES DE PREVENTION

Les mesures de prévention suivantes sont projetées.

Ces mesures font l'objet de la consultation du CSE et sont donc susceptibles d'être modifiées/améliorées en fonction des demandes et suggestions du CSE. Lors de la réunion du 27 mars, le CSE a fait remonter un certain nombre de problématiques, qui ont été prises en compte pour mettre à jour la présente note. Depuis lors, le CSE n'a pas fait remonter d'autres problématiques.

Le plan a été envoyé au médecin du travail et à l'équipe de psychologues du travail du cabinet Qualisocial.

Le médecin du travail a participé à la réunion 1 du CSE le 27 mars 2023 et à la réunion 3 du CSE le 27 avril 2023.

1/ Le Projet de Restructuration bien expliqué aux salariés dès l'annonce le 13 mars

Le 13 mars, sont présents sur place à Toulouse pour présenter les raisons du Projet aux salariés et répondre à leurs questions :

- ✓ Yolande De Busschop, Présidente du CSE et Directrice Juridique Europe ;
- ✓ Carolina De Landsheer, Directrice Ressources Humaines Europe ;
- ✓ Herve Branquart, Senior Director Automotive Power Management Products;
- ✓ Geert Vanherzeele, Senior Product Design Director.

Une réunion d'information auprès des salariés est organisée le 13 mars à 14 heures, en présentiel et en simultané sur Teams pour les salariés en télétravail ce jour-là.

Suite à la réunion d'information du 13 mars, tous les salariés présents sur le site de Toulouse peuvent rentrer chez eux s'ils le souhaitent.

A partir du 13 mars, les élus du CSE sont libres de communiquer avec les salariés, en particulier sur le projet de PSE qui n'est confidentiel que vis-à-vis des personnes externes à l'entreprise.

L'information régulière des salariés par onsemi et les élus continuera tout au long de la consultation du CSE. Plus concrètement, des communications aux employés ont été faites (voir en annexe) :

- 1) Le 13 mars : synthèses PSE, préavis et ICL, PSE procédure
- 2) Le 13 mars : soutien psychologique message 1
- 3) Le 15 mars : soutien psychologique message 2
- 4) Le 27 mars : soutien psychologique message 3
- 5) Le 29 mars : communication sur le statut de la procédure

- 6) Le 17 avril : soutien psychologique message 4
- 7) Le 19 avril : reclassement interne
- 8) Le 20 avril : réponses aux questions des employés à Velizy
- 9) Le 9 mai : reclassement interne ; ouverture de l'EIC ; mise à jour de la synthèse des mesures applicable

Le Projet de Restructuration fait partie d'une réorganisation mondiale et ne remet en cause ni la très grande qualité du travail réalisé collectivement à Toulouse, ni celle du travail réalisé par chaque salarié à Toulouse.

C'est un projet collectif causé par des facteurs externes aux salariés, dont les compétences, qui sont fortes et reconnues, ne sont pas du tout mises en cause. Les salariés de Toulouse peuvent être fiers du travail accompli.

En mars 2023, les salariés à Toulouse ont reçu leur bonus annuel de 2022.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

2/ Le 13 mars les informations clés suivantes sont communiquées par email aux salariés :

- ✓ Résumé du Projet de Restructuration
- ✓ Etapes clés de la procédure
- ✓ Synthèse des mesures du projet de PSE
- ✓ Synthèse sur les durées de préavis et les règles de calcul des Indemnités Conventionnelles de Licenciement

Sont présentes sur place à Toulouse pour répondre aux questions des salariés :

- ✓ Sophie Baquie ;
- ✓ Christine Jacob, HR Business Partner du 13 mars au 17 mars
- ✓ Geert Vanherzeele, du 13 au 15 mars

L'information continuera tout au long de la consultation du CSE.

Avec l'accord du CSE et du Délégué Syndical donné le 27 avril 2023, Christine Jacob anime l'Espace Information Conseil, à compter du 9 mai, avec l'aide de Sophie Baquie et LHH, dans le but d'écouter et d'orienter les salariés, selon les modalités souhaitées par chaque salarié (dans les locaux de ON Semi ou de LHH à Toulouse ou par Teams).

Suite à l'accord du Délégué Syndical le 13 avril et du CSE le 14 avril, le poste disponible à Vélizy a été ouvert au reclassement interne le 19 avril.

Christine Jacob était également présente sur place à Toulouse du 20 avril jusqu'à 23 avril pour écouter les besoins des employés et répondre à leurs questions.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

3/ Accompagnement par des psychologues du travail

Un psychologue du travail du cabinet Qualisocial est présent dans les locaux de Toulouse le 13 mars afin d'aider les employés après l'annonce du projet.

Ensuite, quelques psychologues seront disponibles pour tous les salariés :

- 1) A distance : une ligne d'écoute et de soutien psychologique et social dédiée est installée, accessible 24heures/7jours par le numéro 0800 946 839. Elle est accessible aux salariés de Toulouse et de Vélizy.

Sur site dans les locaux à Toulouse : présence d'au moins un psychologue du travail à raison d'une journée de permanence par semaine sur les premiers mois. Suite à la demande d'un élu, la Société confirme que la permanence dans les locaux à raison d'une journée par semaine sera maintenue jusqu'à fin juin 2023.

Les salariés en demande de soutien psychologique peuvent :

- 1) Obtenir un parcours d'accompagnement personnalisé avec un psychologue du travail, jusqu'à 5 séances, afin d'aider à appréhender la suite et à se positionner vers l'avenir
- 2) Visiter le médecin de travail de PREVALY, Dr. Corinne Bitoun, dans son cabinet à 6 Impasse Michel Labrousse, 31100 Toulouse

Le rapport d'activité de Qualisocial du 13 mars au 13 avril est communiqué aux élus à titre confidentiel le 25 avril 2023 (voir en annexe). Voici le résumé de ce rapport :

- ✓ 8 salariés ont rencontré le psychologue sur site en mars et 4 avril, soit un total de 12 salariés ;
- ✓ Sur ces 12 salariés, 2 salariés ont demandé un parcours d'accompagnement ;
- ✓ Les 12 salariés éprouvent du stress ;
- ✓ 4 salariés éprouvent en plus de l'anxiété ;
- ✓ Les problématiques personnelles soulevées concernent notamment la situation familiale (40 %) et la santé (20%).

Le rapport d'activité de Qualisocial du 21 au 28 avril et celui du 29 avril au 8 mai sont communiqués aux élus à titre confidentiel le 9 mai 2023 (voir ces deux rapports en annexe). Voici le résumé de ces deux rapports :

- ✓ 16 salariés ont contacté les psychologues en mars et avril ;
- ✓ 23 entretiens ont été réalisés en mars et avril ;
- ✓ 2 suivis sont en cours ;
- ✓ 15 personnes ont évoqué des symptômes : stress (14 personnes), tendances anxieuses (4 personnes), tendance dépressive (1 personne) ;
- ✓ 5 personnes ont évoqué des problématiques personnelles, dont des problématiques familiales (40%) et de santé (20%).

Le rapport d'activité de Qualisocial du 8 au 12 mai est communiqué aux élus à titre confidentiel (voir ce rapport en annexe). Voici le résumé de ce rapport :

- ✓ 17 salariés ont contacté les psychologues en mars, avril et mai ;
- ✓ 24 entretiens ont été réalisés en mars, avril et mai (23 entretiens sur site et 1 entretien téléphonique) : 9 entretiens en mars, 14 en avril, 1 en mai;
- ✓ 2 suivis sont en cours ;
- ✓ 15 personnes ont évoqué des symptômes : stress (14 personnes), tendances anxieuses (4 personnes), tendance dépressive (1 personne) ;
- ✓ 5 personnes ont évoqué des problématiques personnelles, dont des problématiques familiales (40%) et de santé (20%).

Le rapport d'activité de Qualisocial du 13 au 19 mai est communiqué aux élus à titre confidentiel (voir ce rapport en annexe). Voici le résumé de ce rapport :

- ✓ 17 salariés ont contacté les psychologues en mars, avril et mai
- ✓ 26 entretiens ont été réalisés en mars, avril et mai (24 entretiens sur site et 2 entretiens téléphoniques) : 9 entretiens en mars, 14 en avril, 3 en mai;
- ✓ 3 suivis sont en cours ;
- ✓ 17 personnes ont évoqué des symptômes : stress (14 personnes), tendances anxieuses (3 personnes);
- ✓ 5 personnes ont évoqué des problématiques personnelles, dont des problématiques familiales (40%) et de santé (20%).

Par ailleurs, à ce jour, personne n'a demandé un rendez-vous au médecin de travail.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

4/ Alléger la charge de travail des élus du CSE

Les élus du CSE et le Délégué Syndical consacrent du temps et de l'énergie à la consultation et la négociation du PSE.

Par conséquent, leur charge de travail va être allégée afin qu'ils ne soient pas en situation de surcharge et qu'ils puissent utiliser effectivement leurs jours de délégation.

Les élus du CSE, y compris le Délégué Syndical, disposent chacun de 20 jours de délégation pour les mois de mars, avril et mai 2023.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

5/ Aucun manager du site de Toulouse n'a la responsabilité d'annoncer, d'expliquer ou mettre en œuvre le Projet de Restructuration

Le Projet de Restructuration relève intégralement de la responsabilité du management du Groupe onsemi.

Les managers présents sur le site de Toulouse n'en sont donc aucunement responsables.

Les managers en charge du Projet sont extérieurs au site de Toulouse.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

6/ Définir clairement les interlocuteurs

Hervé Branquart, business leader, Yolande De Busschop et Carolina De Landsheer sont en charge de répondre aux questions sur le Projet.

Yolande De Busschop et Carolina De Landsheer sont en charge des relations avec les élus du CSE.

Christine Jacob/Sophie Baquié sont en charge de répondre aux salariés sur les mesures d'accompagnement dans le projet de PSE.

Avec l'accord du CSE et du Délégué Syndical, Christine Jacob va aussi animer l'Espace Information Conseil, avec l'aide de Sophie Baquié et LHH, dans le but d'écouter et d'orienter

les salariés, selon les modalités souhaitées par chaque salarié (dans les locaux à Toulouse ou par Teams).

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

7/ La plupart des salariés de Toulouse sont immédiatement employables sur un marché local dynamique

Les salariés de Toulouse ont des compétences reconnues sur le marché.

De plus, des dizaines de postes sont ouverts dans les entreprises environnantes : NXP Semiconductors, Thales, Continental ...

Le 30 mars 2023, Christine Jacob a eu un entretien avec le DRH France de NXP. Il a indiqué être déjà en discussion avec des salariés de onsemi. Par ailleurs, au cours des dernières années, les salariés ayant quitté l'entreprise suite au licenciement n'ont pas accepté le congé de reclassement parce qu'ils ont rapidement trouvé un emploi ou bien ils ont pris leur retraite.

Cependant, les salariés d'au moins 55 ans pourraient avoir moins de facilités à retrouver rapidement un emploi. Pour ces salariés :

- ✓ Une évaluation individuelle des difficultés potentielles de reclassement a été préparée. Elle sera affinée au fur et à mesure des échanges avec les salariés et des informations communiquées par les salariés aux élus.
- ✓ Un congé de reclassement de base de 15 mois est prévu. Cette durée de 15 mois sera allongée jusqu'à 21 mois si leur projet de reclassement n'a pas abouti au bout des 15 mois.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

8/ Un congé de reclassement sécurisant

Le congé de reclassement débuterait début juillet.

Les durées prévues de 12 et 15 mois (voire 21 mois), y compris le préavis dispensé, sont assez longues pour trouver un autre emploi.

De plus, au-delà du préavis, l'allocation prévue est de 80 % de la rémunération (fixe + variable à 100 %), assurant ainsi aux salariés, pendant 12 ou 15 mois, un revenu net équivalent à leur rémunération habituelle.

Enfin, pendant le congé de reclassement, les salariés seront accompagnés par LHH, un prestataire reconnu sur le marché local, qui s'est engagé à fournir au moins 2 offres d'emploi par salarié au cours du congé de reclassement.

LHH est notamment déjà en contact avec l'UIMM pour identifier les postes pertinents auprès des adhérents de l'UIMM.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

9/ Maintien des 2 places de crèche à Toulouse jusqu'au 31 août 2024

Le contrat en cours avec la crèche à Toulouse expire le 31 août 2024.

Les 2 places de crèche resteront disponibles jusqu'au 31 août 2024 pour les salariés qui en bénéficient actuellement, même s'ils trouvent un autre emploi avant cette date.

Cette mesure vise à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

10/ Mesures spécifiques à Vélizy

Une réunion a eu lieu le 4 avril 2023 à Vélizy avec l'ensemble des salariés, dont Laurent Romanin (élu CSE), avec Christine Jacob (RH).

Les salariés de Vélizy ont exprimé leurs sujets d'inquiétude, exposés plus haut dans cette note.

Le 20 avril 2023, ON Semiconductor France SAS a adressé un mail aux salariés de Vélizy pour répondre aux questions posées lors de la réunion du 4 avril 2023 (mail en pièce jointe).

Christine Jacob a listé l'ensemble des services apportés par Sophie Baquié et Magali Oudol aux salariés de Vélizy, afin de déterminer l'étendue de la problématique.

Le centre de services partagés de Roznov prendra en charge les tâches de Magali Oudol.

L'équipe Paie Europe de l'Ouest prendra en charge les tâches de Sophie Baquié.

