



ON Semiconductor

Compte Rendu de la réunion du Comité d'Entreprise du 24 mars 2014

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	Pascal Aigouy, Collaborateur de la Présidente
Bertrand Clou, Design center manager pour le point 4	Sofie Van Huffel, Compensation & Benefits Manager EMEA pour le point 6
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Olivier Martinez, Secrétaire	Myriam Combes (excusée)
Bernard Clarysse, Trésorier	André Saillart
Julie Athanassiadis, Trésorier adjoint	Olivier Causse
Carl Van Baelen	Géraldine Saint-Upery
Thierry Viard	Aurore Weiss

Ordre du jour :

- 1) Approbation du compte-rendu du CE du 24 février 2014.
- 2) Compte-rendu détaillé de la gestion financière du comité d'entreprise – information
- 3) Evolution générale des commandes et de la situation financière, exécution des programmes de production – information
- 4) Politique de recherche et développement technologique de l'entreprise – information et consultation
- 5) Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – information et consultation
- 6) Dénonciation de l'engagement unilatéral pris en novembre 2009 de maintenir certaines règles issues de l'Oncentive – information et consultation
- 7) Election du secrétaire adjoint



ON Semiconductor

Approbation du compte-rendu du CE du 24 février 2014 :

Le compte-rendu de la réunion du CE du 24 février 2014 est approuvé.

Compte-rendu détaillé de la gestion financière du comité d'entreprise – Information

Bernard présente les comptes du CE.

- Œuvres sociales 2013 :

120000 euros de dépenses avaient été planifiés. Au final 113983 euros ont été dépensés.

Fonctionnement 2013 :

5604 euros ont été dépensés sur un budget planifié de 15700 euros.

Œuvres sociales 2014 – prévisions :

120000 euros de dépenses sont planifiés. Le report du budget œuvres sociales non utilisé en 2013 vers 2014 nous permet de garder un budget constant malgré une baisse prévue des versements de l'employeur.

- Fonctionnement 2014 – prévisions :

15400 euros de dépenses sont planifiés.

- Trésorerie :

Début 2014, la trésorerie était de 42235 euros. Elle était de 29063 euros début 2013, et nous prévoyons une trésorerie de 35026 euros fin 2014.

La gestion du CE et les comptes sont sains.

Evolution générale des commandes et de la situation financière, exécution des programmes de production – Information

Pascal A. présente l'état des commandes et la situation financière de l'entreprise. La présentation est disponible sur le site du CE.

Q4 2013 s'est terminé avec un chiffre d'affaires de 718 M\$. L'EBITDA est de 131.3 M\$ (128.8M\$ en Q3). L'entreprise a en cash 625.7 M\$. L'augmentation de l'EBITDA provient en partie de la restructuration de l'entité SANYO.

Les prix au premier trimestre 2014 vont baisser de 2%. C'est plus important que le trimestre précédent notamment car le 1^{er} janvier est la date d'entrée en vigueur des nouveaux contrats négociés avec nos clients en Europe.



ON Semiconductor

Concernant le classement des 20 plus grands fournisseurs mondiaux de semi-conducteur, ON est classé 19^{ème} en 2013 (22^{ème} en 2012). En excluant du classement les fournisseurs n'ayant pas d'usine de production, ON est 13^{ème}.

Concernant les inventaires, ils sont en baisse avec notamment des inventaires dans la distribution de 35 à 40 jours. Pascal Aigouy souligne qu'une crise de livraison est à craindre. (10 fournisseurs sur 12 sont en allocation chez Continental, ON et ST étant les seuls fournisseurs n'ayant pas annoncé officiellement d'allocation)

La croissance du marché du semi-conducteur est prévue à 5.8% en 2014. La croissance du SAM (part de marché adressé par ON) est prévue à 5.7%.

Les investissements en 2014 seront en nette hausse par rapport à 2013 (194 M\$ vs 131 M\$).

Une modification des Solution Engineering Center est prévue en 2014. La modification avec les affectations supplémentaires est décrite dans la présentation.

Politique de recherche et développement technologique de l'entreprise – Information et consultation

Bertrand Clou commence par présenter les activités de la BU PG sur Toulouse à la place de Christophe Basso en déplacement professionnel. L'activité de ce service est tirée par l'initiative « green power » qui vise à réduire le plus possible la consommation d'énergie en veille des équipements, l'amélioration de la régulation primaire avec la suppression de l'opto-coupleur qui permet de réduire le coût de la solution finale, et la résolution de problèmes analytiques.

Bertrand C. présente ensuite les activités de la BU PI en commençant par le test en l'absence de Didier Besombes (Test Manager). Les activités de R&D de ce service sont principalement liées à la DFT (Design For Testability) avec comme axe principal l'amélioration du temps de test et la couverture de test. Une étude est en cours pour le test des DCDC en pseudo boucle fermée, le design et l'application finale étant en boucle fermée et le test actuellement en boucle ouverte ou en boucle fermée à très faible courant à cause du socket.

Bertrand C. passe ensuite aux activités R&D de l'équipe design. Celles-ci sont alignées sur la stratégie de la Business Unit PI :

- Garder nos positions chez nos clients clefs et les renouveler avec de nouvelles solutions.
- Améliorer nos marges, ce qui se traduit pour l'équipe design par l'amélioration du rendement de test (collaboration avec l'équipe test) et l'utilisation de technologies moins chères.
- Grossir chez les autres clients du Wireless et dans les marchés adjacents.

Les axes d'études sur les différentes familles de produits sont les suivants :

- Switching battery charger :
 - o suppression du RBFET qui sert pour la reverse protection et le sense du courant de charge. Le principal challenge est de « senser » le courant de charge sur le



ON Semiconductor

transistor de puissance qui commute en permanence → nécessité de reconstruire le courant.

- Amélioration du rendement.
- Réduction du temps de charge.
- Load switch et OVP :
 - Renouveler les solutions pour rester compétitif face à Maxim et Fairchild.
 - Pénétrer le marché du computing avec les solutions adaptées pour ce marché.
 - Développer de nouvelles protections pour améliorer la robustesse de nos produits contre les EOS (Electrical Over Stress) en intégrant la protection contre le hot plug.
- Convertisseurs DCDC buck :
 - Développer l'architecture hystérétique qui améliore la réponse du régulateur lors d'un changement soudain de charge.
 - Développer des régulateurs multi-phase pour avoir des produits jusqu'à 12A pour le marché portable.
 - Étendre notre gamme de produits pour attaquer le marché du « wearable » (montres connectées, lunettes connectées, ...), le principal challenge étant de réduire drastiquement le courant de consommation de nos produits.
- Convertisseurs DCDC boost :
 - Les tensions des nouvelles batteries descendent jusqu'à 2.5V contre 3.0V pour la génération actuelle, il faut donc ajouter un boost car des circuits ne fonctionnent pas sous une tension d'alimentation de 2.5V.
- PMIC :
 - Améliorer notre portefeuille d'IP pour répondre aux demandes. (flash, boost, buck-boost).
- Wi-Power :
 - Le gros challenge de l'équipe design en 2014 est de développer le circuit permettant de charger les téléphones sans connexion filaire suite à une demande de Qualcomm.

Les 3 présentations sont disponibles sur le site du CE. La consultation est reportée au prochain CE pour laisser le temps au CE d'analyser les documents.

Durant son intervention, Bertrand C. a annoncé aux CE la création de 3 postes sur le site de Toulouse : 1 technicien layout, 1 design ingénieur débutant, 1 ingénieur applications débutant.

Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation

Le forfait jour dans l'entreprise est de 213 jours travaillés par an. Un contrôle pour la prise des RTT et des jours de congés est fait avec l'auto-déclaratif. La direction rappelle les limites horaires des personnes en forfait jours : 11h consécutives de repos quotidien et 35h consécutives de repos hebdomadaire. Sophie Baqué indique qu'une jurisprudence se met en place pour contrôler le temps et vérifier que les salariés en forfait jours ont la possibilité d'appliquer les repos légaux et que leur nombre d'heures travaillées n'est pas trop important. Un courriel va être envoyé tous les ans pour rappeler les règles de récupération.

La consultation est reportée au prochain CE pour laisser le temps au CE d'analyser le document.



ON Semiconductor

Dénonciation de l'engagement unilatéral pris en novembre 2009 de maintenir certaines règles issues de l'Oncentive – Information et consultation

La direction nous présente le système de prime applicable avant le 1^{er} janvier 2010 (coefficient de 5% à 50% suivant le grade, prime applicable quelque soit le grade) et le système appliqué depuis le 1^{er} janvier 2010 (coefficient de 7.5% à 40% suivant le grade mais applicable seulement à partir du grade 12).

En France, comme dans quelques autres pays européens, une dérogation a été appliquée. Par engagement unilatéral l'employeur a décidé de maintenir l'ancien système aux salariés présents avant le 1^{er} janvier 2010 et se trouvant être pénalisés par le nouveau système (baisse du % ou suppression du droit à la prime).

La direction a décidé de revenir sur cet engagement et évoque les raisons suivantes :

- Améliorer l'équité interne entre les salariés présents avant et après le 1^{er} janvier 2010.
- Unifier le système quelque soit le pays.
- Simplifier l'administration et éviter toute confusion.
- Faciliter la compréhension des managers qui ont des membres de leur équipe dans plusieurs pays.

Dorénavant la direction veut appliquer le pourcentage correspondant à chaque grade, et supprimer la prime pour les salariés en dessous du grade 12 bénéficiant jusqu'à présent par dérogation du maintien de cette prime.

En compensation, la direction propose pour les salariés ayant un grade inférieur à 12 et ne pouvant plus bénéficier du corporate bonus une augmentation de salaire de 3.75% applicable au 1^{er} juillet 2014. Pour les salariés ayant un grade supérieur à 12 et bénéficiant d'un pourcentage supérieur au système actuel, la direction propose une augmentation de salaire correspondant à 50% de la différence entre le % de l'ancien système et le % du corporate bonus. Ces augmentations de salaire viendront s'ajouter aux augmentations de salaire annuelles applicables aussi au 1^{er} juillet prochain.

31 personnes au total sont concernées, 21 personnes par la suppression du corporate bonus et 10 personnes par la baisse du pourcentage. Le nombre de personnes peut encore changer à cause des promotions.

La direction indique que pour les salariés bénéficiant de cette augmentation et ayant une promotion les rendant éligibles au corporate bonus avant le 30 juin 2016, le salaire de base brut sera réduit du montant de cette compensation à la date de la promotion.

Le CE rappelle une fois de plus l'iniquité du système du corporate bonus qui exclut des salariés alors que ceux-ci contribuent tout autant que les autres à la réussite de l'entreprise. Le CE rappelle que cette iniquité peut potentiellement être contestée devant les tribunaux par des salariés se sentant lésés, l'objectivité des critères les excluant du corporate bonus n'étant pas établie. La direction répond que le corporate bonus est un système mondial, que les règles ne peuvent pas changer pour un pays en particulier et n'est pas discriminatoire.

Le CE trouve aussi assez surprenant la proposition de l'entreprise de baisser le salaire des personnes se trouvant promues et éligibles avant le 30 juin 2016. La légalité de cette mesure est à vérifier, et de plus baisser le salaire ou réduire l'augmentation liée à cette promotion peut



ON Semiconductor

réduire l'effet positif de cette promotion auprès du salarié. La direction nous indique prendre note de cette remarque.

Le CE souligne aussi le risque que les augmentations des années à venir pour les salariés ayant bénéficié de cette compensation puissent être lissées, ce qui reviendrait petit à petit à supprimer la contrepartie de la suppression de l'avantage acquis précédemment et dénoncé par l'employeur.

La consultation est reportée au prochain CE pour laisser le temps au CE d'analyser le document et la proposition de la direction.

Election du secrétaire adjoint

Thierry Viard est élu secrétaire adjoint.

Toulouse le 24 mars 2014,

Yolande De Busschop

Présidente

Olivier Martinez

Secrétaire