

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle de la Délégation Unique du Personnel du 15, 16, 20, 21, 26 & 28 Septembre 2011

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	Thibault Kassir, Directeur de la BU « Power & Integration »
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines	Pascal Aigouy, Collaborateur de la Direction
Antje Bracke, Ressources Humaines	Sophie Baquié, Administration Ressources Humaines
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Philippe Soum, Secrétaire	Julie Athanassiadis
Pierre-Axel Berland, Secrétaire-adjoint	Olivier Martinez
Madeleine Prando, Trésorière-adjoint	André Saillart
Bernard Clarysse, Trésorier	Thierry Viard
Carl Van Baelen	Myriam Combes

Ordre du jour :

Information et Consultation sur le projet d'intégration de PI & P3

Jeudi 15 Septembre **La réunion démarre à 15h (Julie est excusée)**

Sur invitation de Philippe, Pierre-Axel précise en préambule que la loi autorise la Présidente à se faire accompagner de 2 membres de la Direction au plus, en conséquence Yolande demande à Pascal Aigouy & Sophie Bacquié de quitter la réunion.

Thibault prend la parole pour détailler les diverses BU's constituant la Division « Computing & Consumer » puis présente le nouvel organigramme structurel de la future BU « Power & Integration ». Lui rapporteront directement :

- Responsable « Test & Applications »
- Responsable « Operations/Program Mgr »
- Product Line Managers
- Responsable « Product Engineering »

Il entame ensuite la lecture du contexte économique et des résultats de PI/P3 qui conduisent au projet de restructuration envisagé.

Il précise que la croissance moyenne de revenu annuelle a été respectivement de -5% et -20% pour PI et P3 sur la période 2007-2011.

Pour Q2 les ventes de PI s'établissent à 14.3M\$, celles de P3 à 4.5M\$.

Il démontre également que les ventes trimestrielles pour ces deux dernières années ont toujours été inférieures au plan.

En termes d'EBITDA, ces 2 BU's sont parmi les moins performantes de la Division.

Il souligne également que les 11 salariés embauchés à Toulouse en 2009, sont, à ses yeux, un investissement non productif à ce jour. Les élus font remarquer que cet argument est un peu limite compte-tenu que ces embauches sont intervenues il y a moins de 2 ans. Dans notre métier, la constante de temps pour qu'un centre de design de cette taille atteigne sa meilleure performance est supérieure à 2 ans...

Il présente ensuite un graphe montrant la performance (EBIT) de PI par rapport au Groupe ainsi qu'aux principaux compétiteurs TI & Maxim sur ce type de produits.

Les élus font remarquer qu'on ne peut comparer une seule BU du groupe à un compétiteur et que ce graphe semble montrer au contraire que PI s'améliore par rapport à l'ensemble du Groupe. Ils demandent que ce graphe questionnable soit retiré car il prête à confusion.

Thibault explique ensuite qu'au vu de ces résultats la stratégie adoptée consiste à fusionner les 2 BU's PI & P3, à concentrer les responsabilités à Phoenix et à diminuer par 2 le nombre de projets annuels (12 au lieu de 25) ; il précise en outre que cela offrira une meilleure clarté et réduira la charge de travail.

Par ailleurs 2 clients seront ciblés en priorité : Samsung & Apple.

Carl nous rejoint au téléphone à 15h45.

Les élus demandent à ce que soient exposés les détails du Plan "business" : Yolande demande alors une interruption de séance à 16h afin de préparer la présentation.

La séance reprend à 16h30.

Thibault expose les grandes lignes du Plan "business".

La nouvelle BU s'appellera « Power & Interface », le plan prévoit une croissance annuelle moyenne de 3 à 5%.

L'activité sera concentrée sur 3 familles de produits :

- Power Interface : integration des blocks « SIF » développés par P3 avec les blocks « Battery Charger » développés par PI (4 projets)
- Power Protection : OCP & OVP (3)
- Supervisors (3)

Il pourra y avoir d'autres opportunités au cas par cas, notamment des produits « PMIC » ou Audio (2 projets)

Les élus font remarquer que pour les « Supervisors » Catalyst (acquisition récente) peut proposer des produits concurrents. Thibault réponds qu'il va étudier en détails ce point.

Il montre ensuite le plan des revenus pour la période 2011-2014 mettant en avant une forte érosion du revenu des produits existants ainsi que les hypothèses sur le revenu escompté des nouveaux produits.

L'objectif est que le revenu progresse de 74M\$ en 2011 (PI+P3) à 80M\$ en 2012.

Il précise le ciblage sur 2 clients principaux : Samsung & Apple et 12 projets annuels au maximum.

Les élus soulignent leur inquiétude quant à la réalisation au vu des incertitudes sur les projets ainsi que de l'équipe « Product Line Mgr (PLM) » à reconstruire.

Concernant les données financières le seuil des 25% est critique en matière d'EBITDA. Thibault montre également que les dépenses « R&D » avoisinent 15%, largement au dessus de la moyenne du Groupe à 6%

Philippe demande une interruption de séance à 17h40 afin de préparer les autres questions économiques.

Il est décidé d'un commun accord que la réunion reprendra Vendredi 16 Septembre à 13h.

16 Septembre

La réunion reprend à 13h15 (Julie et Carl sont excusés)

Thibault répond aux questions économiques préparées par les élus :

Q1 : Hypothèses prises en compte pour déterminer l'effectif par type de projet :

- Power Integration (Main socket & "desintegrated" devices)
- Power Protection
- Supervisors

Merci de préparer un tableau donnant pour chaque type de projet l'estimation faite pour chaque type de job du « headcount » estimé en n'oubliant pas les ressources Design même si elles ne sont pas dans la BU.

Thibault refuse de répondre de façon détaillée arguant le fait que la plupart des projets ne sont pas connus à ce jour. Il indique juste pour les 3 premiers projets que 2 seront traités en « Low Volume Reticle » et 1 en « High Volume Reticle ».

Indication permettant à un « Project Leader » de quantifier calendrier et coûts pour l'exécution d'un projet

Q2 : Qui sont les personnes du staff de la BU (Organigramme) ? Qu'est-ce qui est fait pour que l'organisation de Toulouse soit plus efficace ?

David McDonald, Todd Manes (Phoenix), Catherine Goyon constituent l'équipe managériale. Un seul PLM est identifié, Bertrand Renaud (Phoenix), un deuxième poste est en recrutement ainsi qu'un poste de « "business" Mgr ». Thibault précise qu'il cible clairement des candidatures émanant des principaux compétiteurs à savoir TI et Maxim.

Il précise que l'efficacité de la BU ne se mesure pas uniquement à Toulouse, une partie des effectifs étant à Phoenix. En outre, la réduction du nombre de projets doit contribuer à améliorer cette efficacité.

Q3 : Quelles fonctions sont regroupées au sein du groupe « Operations/Programs Management » ?

Il s'agit essentiellement de la gestion des projets. Contrairement aux autres BU's de la Division, Thibault a obtenu que les gestionnaires de projets restent dans son organisation. Il précise par ailleurs que Catherine Goyon gèrera également des projets au côté de sa tâche d'Operations manager.

Q4 : Pour les 12 projets prévus quelles vont être les technologies Si & PKG mises en œuvre ainsi que les hypothèses en termes de nombre de passes de design ?

Thibault est un peu surpris des détails techniques demandés dans cette question. Il précise que la technologie ONC25 du site de Gresham sera principalement utilisée ; il se réserve le droit d'engager de nouveaux projets à TSMC ou ailleurs si besoin est.

Q5 : Si les résultats ne sont pas là en 2013, quel plan est envisagé ?

Thibault affirme qu'il planifie la réussite pour son activité et son équipe ; si toutefois les résultats n'étaient pas là il quittera ses fonctions.

Les élus souhaitant discuter après ces réponses, la séance est interrompue à 13h40 à la demande de Philippe, elle reprend à 14h.

Yolande demande si les élus ont d'autres questions, ce à quoi il est répondu non, en soulignant une insatisfaction concernant la réponse apportée à Q1.

Thibault précise ensuite que la nouvelle BU ne comptera que 2 salariés en moins, puisque certes 8 suppressions de postes sont envisagées dans l'ancienne équipe PI à Toulouse, mais 6 salariés P3 de Phoenix rejoignent les effectifs.

Thibault expose ensuite la liste des postes susceptibles d'être supprimés :

- ✓ Marketing : Il insiste sur sa décision d'avoir les PLM et un "business" Mgr à son côté à Phoenix pour une meilleure efficacité en matière de décisions stratégiques et financières ; il précise que c'est une tendance pour les BU's n'atteignant pas les résultats escomptés.
- ✓ Test : l'effectif total sera ramené de 12 à 9 salariés en conséquence de la réduction du nombre de projets ; Olivier souligne les besoins imprévus de grandes quantités d'échantillons à tester, désorganisant fréquemment l'activité de l'équipe. Thibault précise qu'une meilleure gestion des projets en amont devrait limiter ces demandes mais que dans l'urgence tout le monde devra participer y compris lui-même si besoin.

- ✓ Gestionnaires de projets : 3 postes seront conservés dont le manager qui gèrera également des projets. Des tâches seront transférées aux PLM comme c'est le cas dans d'autres BU.
- ✓ Layout : la suppression d'un poste est liée au nombre de projets, à leur complexité et au ratio à respecter par rapport au nombre de « designers ». Philippe s'étonne qu'un poste soit supprimé, les effectifs « layout » n'appartenant pas à la BU et travaillant pour d'autres BU's ce à quoi Thibault répond que les ressources travaillant pour chaque BU sont incluses dans leur effectifs.
- ✓ Administratifs : Les élus précisent que l'activité principale du poste supprimé est la Formation (70%) ce à quoi Carolina rétorque qu'une personne dans son équipe en Belgique peut effectuer ces tâches à hauteur de 15% de son temps. Elle expose ensuite le projet communiqué au CHSCT pour réorganiser à nouveau la fonction accueil entre 3 personnes (administrative restant, magasinier & responsable du bâtiment) les élus ne commentent pas à ce moment.

La réunion est interrompue à 14h30 à la demande de Yolande et Carolina qui doivent repartir en Belgique ; il est décidé qu'elle reprenne le 20 Septembre à 9h30. Yolande précise qu'elle ne pourra y assister compte tenu d'autres obligations professionnelles.

20 Septembre

**La réunion reprend à 9h30 (Yolande, Carl & André sont excusés, Pascal & Sophie participent à nouveau à la demande de Philippe)
Olivier nous rejoint à 9h50.**

Philippe s'étonne du poste « Technicien de Test » précisant que cette personne est dans l'organigramme comme « assistante » et que les tâches administratives en support à la BU constituent sa principale activité, en particulier les « GTS/REQ » pour PI, le suivi des factures, les achats fournitures, la gestion des commandes ouvertes, les permanences au magasin ou pour l'accueil. La Direction ne souhaitant pas modifier l'intitulé du poste, il prévient que ce choix pourrait entraîner un contentieux.

Carolina expose ensuite les détails des critères proposés pour l'ordre des licenciements. Elle précise que la loi oblige à déterminer des critères pour les enfants à charge, l'ancienneté, l'âge et les qualités professionnelles, les modalités étant laissées au libre choix de l'entreprise. Thibault précise que ceux-ci s'appliquent uniquement aux salariés de la BU PI, des « rotations » n'étant pas envisageables.

Les élus demandent que soient pris en compte le nombre d'enfants à charge et non leur seul âge, qu'un seuil au-delà de 50 ans soit rajouté et que les critères soient appliqués par catégorie professionnelle.

Une discussion s'engage ensuite sur les qualités professionnelles. Les élus admettent que les performances individuelles, faisant l'objet d'un entretien et d'une notation annuelle, soient prises en compte. Ils demandent toutefois que ce paramètre s'applique aux trois dernières années, ce qui est refusé par la direction, arguant le fait que l'on considère la situation aujourd'hui et pas le passé.

Ils s'insurgent contre le fait qu'un critère de potentiel « 9-box » soit retenu, pris en compte sur 2010 exclusivement et de plus affecté d'une forte pondération. En effet la « 9-box » n'est jamais discuté entre le manager et un salarié ; de plus certains salariés ayant fait la demande à leur manager de leur notation « 9-box » n'ont jamais obtenu de réponse. Philippe fait remarquer la subjectivité d'un tel critère qui n'étant jamais discuté et communiqué au cours des entretiens annuels, peut être ajusté au moment du projet de licenciement d'un salarié. Carolina précise que le CE a été informé du processus « 9-box » en Novembre 2010 et reconnaît une certaine opacité. Elle précise que Performance et Potentiel seront combinés lors des « Merit Review » 2011. Les élus précisent que les critères permettant de définir le « potentiel » d'un salarié n'ont pas été définis et encore moins présentés au CE et au CHSCT. En conséquence, les élus soulignent que le maintien du critère « 9-box » ouvre la porte à de futurs contentieux devant les tribunaux.

Carolina demande une interruption de séance à 12h15 ; il est décidé qu'elle reprenne à 15h30.

La réunion reprend à 15h30 (Yolande, Carl & André sont excusés)

La discussion continue sur le Congé de Reclassement.

Les élus font remarquer que tous les postes proposés ne sont pas « atteignables » par les salariés susceptibles d'être licenciés, Carolina précise qu'elle a inclus tous les postes à pourvoir à la date de la rédaction du document remis aux élus, cette situation étant en constante évolution.

Concernant le congé de reclassement Carolina précise qu'il inclut le préavis, mais que sa durée pourra être prolongée si le salarié démontre une motivation certaine dans la recherche d'un nouvel emploi.

Les élus demandent à participer à la commission de suivi des salariés, ce qui est accepté par Carolina.

Les élus demandent ensuite à ce que le cabinet BPI, retenu pour aider les salariés licenciés à retrouver un emploi, vienne devant la DUP exposer leur projet. Sophie précise qu'elle les contactera afin de proposer une date.

Un point doit être particulièrement discuté concernant l'offre valable d'emploi : en effet les élus ont demandé à ce que cette offre se limite à un contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée et non un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois.

Ils demandent également qu'une indemnisation soit prévue pour les salariés souhaitant engager une formation longue durée, envisageant une création d'entreprise, ou devant effectuer une mobilité géographique.

Enfin ils demandent le maintien de la mutuelle à 100% pendant 9 mois.

Carolina demande une interruption de séance à 16h30 ; il est décidé qu'elle reprenne le 21 Septembre à 9h.

21 Septembre

La réunion reprend à 9h (Yolande, Julie, Bernard & André sont excusés ; Thibault ne participe pas, étant reparti aux Etats-Unis)

Carolina souligne la volonté de la Direction d'aider au mieux les salariés. Avant de donner les réponses aux élus elle précise qu'elle espère la remise d'un avis dans un délai raisonnable, l'objet n'étant pas de négocier un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

La Direction accorde les points suivants :

- Traitement identique des cadres et non-cadres concernant les indemnités de licenciement et la durée de préavis.
- Maintien de la Mutuelle à 100% pendant 9 mois
- Indemnité de 15K€ pour tout projet personnel sans justification

Concernant les critères la Direction accepte de prendre en compte le nombre d'enfants et modifie les critères d'âge selon trois catégories :

- Inférieur à 40 ans
- De 40 à 50
- Au-delà de 50

La Direction ne souhaite pas revoir les critères de Performance ; les élus précisent qu'ils consulteront leur support juridique pour motiver leur avis.

Carolina précise que le document modifié incluant les changements dans les critères nous sera remis au plus tôt.

La réunion est interrompue à 10h, il est décidé qu'elle reprenne le 26 Septembre, l'heure sera précisée ultérieurement en fonction des disponibilités du cabinet BPI.

26 Septembre

La réunion reprend à 16h (Carl est excusé)

Après avoir pris connaissance du document modifié sur le projet d'Intégration PI & P3 envoyé par la Direction le matin, les élus demandent des précisions sur les effectifs communiqués dans les organigrammes.

Réponses de Thibault reçues de Phoenix dans la soirée :

- ✓ Les 2 « System Architect », 1 à Phoenix & 1 à Toulouse sont inclus dans les effectifs « Applications » ainsi que le manager « Test & Applications » d'où le total de 10 personnes.
- ✓ Les groupe « Security & Supervisory / Characterization » comprenant 7 personnes au total sont à rajouter dans les effectifs « Design »

Eddy Rohmann du cabinet Leroy Consulting (groupe BPI) vient ensuite présenter les services de reclassement proposés aux salariés licenciés.

Des questions sont posées afin de clarifier ce que recouvre exactement une OVE (Offre Valide d'Emploi). Madame Rohmann précise que plusieurs OVE peuvent être proposées pendant la durée du congé de reclassement, 2 n'étant pas une limite.

Aux craintes formulées sur le reclassement de salariés de plus de 50 ans, elle précise qu'elle-même est « senior » et que d'autres techniques, notamment l'utilisation des réseaux professionnels, sont mises en œuvre pour reclasser cette catégorie de salariés. Il est demandé à Mme Rohmann de présenter des statistiques de succès de reclassement du groupe BPI mais il n'en existe apparemment pas...On ne peut que le regretter.

A l'issue de sa présentation, il est convenu d'ajourner la séance à 17h et de reprendre Mercredi 28 Septembre à 15h30, la réunion du CHSCT devant intervenir le Mardi 27.

28 Septembre

La réunion reprend à 15h30 (Yolande et Carolina participent au téléphone, Antje nous rejoint, Pascal, Myriam & Carl sont excusés)

Les élus prennent connaissance du document modifié sur le projet d'Intégration PI & P3 envoyé la veille.

Les élus ont pris connaissance de l'Avis rendu par le CHSCT le 28 Septembre à 11h.

1. Avis sur les critères d'ordre (article L. 1233-5 du Code du Travail)

Les élus prennent acte des modifications acceptées concernant le nombre d'enfants et l'âge des salariés. Ils déplorent que ces critères soient appliqués aux seuls effectifs de la BU PI ; la Direction aurait dû définir des groupes socioprofessionnels et utiliser les critères de licenciements sur ces derniers.

Les élus souhaitent rappeler l'article 37 de l'accord de la métallurgie au cas où des personnes de plus de 50 ans seraient concernées par le plan : « les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne ».

Par ailleurs, ils jugent inacceptable l'utilisation du critère de potentiel « 9-box » dans les qualités professionnelles compte tenu de son opacité. Ils jugent également inacceptable la pondération accordée à ce critère. Ils soulignent à nouveau que le maintien du critère « 9-box » ouvre la porte à de futurs contentieux devant les tribunaux. Enfin ils font état d'un document RH de Janvier 2011 attestant clairement que la « 9-box » doit être partagée entre le salarié et son responsable lors de l'entretien annuel, donc que les procédures internes au groupe ne sont pas respectées.

On notera également le refus de la direction d'utiliser les critères de qualités professionnelles sur une période de 3 années au lieu d'une année.

Avis défavorable à l'unanimité.

2. Avis sur le congé de reclassement (article R. 1233-17)

Les élus regrettent que Mme Rohmann n'ait pu montrer aucune statistique concernant les succès de reclassement en fonction de critères d'âge ou de type de poste par exemple, ce qui aurait pu donner un aperçu de l'efficacité du cabinet Leroy Consulting.

Avis neutre à l'unanimité.

3. Avis sur les licenciements économiques (article L. 1233-8)

Depuis des années, nous avons signalé la mauvaise gestion de la BU PI. Celle-ci a été supervisée et approuvée par l'équipe de direction de Phoenix. Ceci a d'une part généré des situations de risques psycho-sociaux faisant l'objet d'actions correctives supervisées par le CHSCT et d'autre part conduit au licenciement de salariés n'ayant rien à se reprocher. La non-réactivité de la Direction est malheureusement lourde de conséquences pour les salariés.

Avis défavorable à l'unanimité.

4. Avis sur le projet d'intégration des BU PI et P3

Les élus prennent acte des mauvais résultats de la BU PI ces dernières années et comprennent l'intérêt qu'il y a à fusionner les BU's PI & P3.

Les élus rappellent qu'ils ont alerté la Direction à plusieurs reprises depuis plusieurs années sans réponse. Les élus ne comprennent pas pourquoi le Vice-président qui supervisait toutes les décisions prises par la Directrice en charge de la BU PI depuis l'été 2009 n'ait pris aucune mesure jusqu'en Juillet 2011. A cette date, la Directrice de la BU a été licenciée pour causes réelles et sérieuses dont le manquement aux objectifs.

Enfin le plan "business" proposé par le nouveau Directeur est extrêmement risqué et soulève de sérieuses inquiétudes sur la pérennité des activités.

5 Avis neutres, 3 Avis défavorables et 2 Avis non exprimés.

En accord avec la Direction, les élus ne communiqueront pas avant Lundi 3 Octobre les détails du plan et de l'avis rendu afin que tous les salariés susceptibles d'être licenciés aient été informés. Toutefois ils pourront dès la fin de réunion répondre sur le fait que l'Avis a été rendu et que les salariés concernés seront informé par la Direction.

Le compte-rendu de la réunion est ensuite relu et approuvé en séance.

La réunion est clôturée à 16h15.

Documents en annexe :

- Note d'information sur le projet d'intégration des BU PI & P3 (document initial du 12/9, modifié le 21/9, modifié le 26/9)
- Commentaires du cabinet La Clé sur la le projet d'intégration
- Plan "business" « Power & Integration »
- Description des postes « Assistante administrative » et « Technicien test »
- Projet de réorganisation des fonctions « Accueil »
- Présentation du cabinet Leroy Consulting (Groupe BPI)

Toulouse le 28 Septembre 2011.

Yolande De Busschop
Présidente

Philippe Soum
Secrétaire