



Compte Rendu de la réunion du Comité d'Entreprise du 14 décembre 2015
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	
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Carl Van Baelen	Aurore Weiss, Trésorière
	Fabien Foulon
Olivier Martinez, Secrétaire adjoint	Philippe Andre
Pascal Tournier, Secrétaire	Julie Athanassiadis, Trésorière adjointe
Thierry Viard	
Délégués Syndicaux	
Olivier Martinez, CFE-CGC	Myriam Combes, CFDT

Ordre du jour :

1. Approbation du compte rendu de la réunion mensuelle du 23 novembre 2015.
2. Bilan des embauches de contrats initiative-emploi et de contrats d'accompagnement dans l'emploi – information
3. Application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – information & consultation
4. Exécution du plan de formation de l'année précédente, projet de plan pour l'année à venir – information & consultation
5. Apprentissage dans l'entreprise – information & consultation
6. Présentation de la nouvelle organisation du département Finance EMEA



1. Approbation du compte rendu de la réunion mensuelle du 23 novembre 2015.

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

2. Bilan des embauches de contrats initiative-emploi et de contrats d'accompagnement dans l'emploi – information

Pas de bilan car pas d'embauche en 2015.

3. Application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés – information & consultation

Présentation de Sophie Baquie « Obligation travailleurs handicapés 2015.pdf »
Pas de commentaire particulier. On Semiconductor se devrait d'employer 6% de personnel handicapé. On peut également satisfaire cette obligation en employant des personnes du secteur protégé au travers de la sous-traitance. La société paie donc une taxe correspondante.

Avis favorable

4. Exécution du plan de formation de l'année précédente, projet de plan pour l'année à venir – information & consultation

Plan de formation 2015

Malgré des discussions nombreuses, faible niveau des formations techniques. La prise d'initiative sur Toulouse est faible de la part des salariés en sus des contraintes financières et managériales. Il n'y a pas d'explication à ce manque d'initiative de la part du salarié. Le CE fait remarquer que l'employeur a une obligation légale de maintenir l'employabilité du salarié. La direction répond que des démarches ont été faites avec les managers et a l'impression que les salariés ne sont pas également très demandeurs. Il y a également des circonstances qui expliquent que les formations ne soient pas exécutées.

Des grosses formations dans les domaines techniques avec des intervenants extérieurs n'ont pas été faites depuis de nombreuses années. Et ce, malgré un plan de formation fait tous les ans qui contient ce type de formation. La direction et le CE sont d'accord pour dire que l'individu établit également ses priorités dans l'organisation de son travail et ne met pas forcément la formation comme une priorité.

Aucune formation listée en priorité 2 n'a été effectuée.

Les formations listées en priorité 1 sont mieux identifiées et ont été exécutées plus souvent.

Pour ON SAS, La formation Excel avancé a été un succès.



Simplification concernant le financement pour les entreprises: plus d'obligation prévisionnelle mais une contribution unique pour 1% de la masse salariale brute annuelle

Le soutien financier concerne les formations qualifiantes. Des conditions doivent être remplies (par exemple avoir un diplôme, titre, certificats). Généralement, les formations ne répondent pas complètement aux critères et donc il n'y a pas eu de soutien financier

Formations 2016

Un plan a été établi avec les managers.

L'entretien professionnel doit être fait tous les 2 ans pour discuter et identifier les actions de développement des compétences. Un état des lieux récapitulatif est nécessaire tous les 6 ans. Il faut qu'il y ait eu une action de formation dans cette période.

Cet entretien professionnel est prévu en mars 2016 en même temps que la discussion de PA. Le contenu serait mentionné dans la partie développement du PA. Le CE fait remarquer que si le salarié n'est pas d'accord avec son PA que se passe-t-il ? La direction mentionne que cela n'est pas un problème. Le contenu de la section développement sera rempli et le salarié pourra signifier électroniquement et par signature qu'il n'est pas d'accord.

Le CE demande si une formation spécifique pour les managers est prévu pour mener cet entretien. La direction mentionne que rien n'est prévu à ce jour que ce soit pour les managers basés en France ou à l'étranger car c'est une discussion que les managers doivent avoir chaque année. D'ailleurs une formation pour les managers aux entretiens PA est prévue chez ON.

Le CE demande si des prestataires sont identifiés pour des formations concernant la finance. Le fournisseur est déjà identifié.

Le CE souhaite reporter son avis. La direction souhaite communiquer aux managers rapidement car les appraisals doivent être rentrés dans le système mi-janvier. La date limite légale pour tenir cet entretien est le mois de mars 2016. Le CE fait remarquer que la version écrite des PA est en anglais alors que c'est un document qui doit être fait en français. De plus, l'entretien réalisé au mois de mars sur l'appraisal est une communication, pas une discussion. Les commentaires sont entrés dans le système au plus tard en janvier et le système est ensuite figé. Une option serait de joindre cela lors de la discussion sur les risques RPS. La direction va se pencher à nouveau sur le sujet. Le but est aussi d'éviter d'avoir de l'administratif en plus.

5. Apprentissage dans l'entreprise – information & consultation

Point déjà discuté récemment. Les commentaires du CE n'ont pas changé.



6. Présentation de la nouvelle organisation du département Finance EMEA

Présentation de la nouvelle organisation (document ppt).

Sophie Penent a désormais une responsabilité supplémentaire.

Lecture de la réponse de la question DUP jointe en annexe.

Le CE demande si l'on peut qualifier cette réorganisation d'importante ? La direction pense qu'on ne peut pas répondre à cette question par oui ou non.

Le CE fait remarquer que ce type de réorganisation ne va pas forcément dans le sens de la pérennité de l'emploi pour les salariés toulousains. Ce fut le cas il y a quelques années pour le service informatique.

La direction demande s'il est possible d'envoyer les questions DUP plus tôt que 3 jours avant la date du CE s'il s'agit de sujets sans grand critère d'urgence.

Points divers

Mutuelle

Finalement AON a informé que les garanties extra contractuelles ne seraient pas supprimées. Elles vont être intégrées au contrat. En attente de l'avenant. Pas de changement dans le remboursement. Une nouvelle grille pour l'optique est également en attente. Il ne faut pas qu'il y ait évidemment de régression. Il n'y aura pas d'augmentation de taux pour 2016.

CILEO

Pour 2016, refonte du système. Il n'y aura plus de concurrents, tout sera regroupé dans une même organisation par région. Pour 2016, la cotisation est versée au même organisme qui redistribuera.

Tri sélectif

La direction doit s'entretenir avec Olivier Vannier avant de prendre une décision.

Corporate Garden

La direction doit s'entretenir avec le staff avant de faire un retour.

Toulouse le 14 décembre 2015,
Yolande De Busschop
Présidente

Pascal Tournier
Secrétaire

Application de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap au titre de l'année 2014

L'obligation = Emploi de 6% de travailleurs handicapés

- **ON Semiconductor France SAS**
- Effectif d'assujettissement : 73
- Nombre de bénéficiaires à employer : 4
- Nombre de bénéficiaires employés : 0
- contrats de sous-traitance pour un total de 0.27 unités
- Nombre d'Unités manquantes : 3.73
- Montant de la taxe versée : $400 \times \text{Smic horaire (9.53€)} \times \text{nombre d'unités (3.73)} = \underline{14\,218.76\text{€}}$ *
-

Application de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap au titre de l'année 2014

- **ON Semiconductor SAS**
- Effectif d'assujettissement : 31
- Nombre de bénéficiaires à employer : 1
- Nombre de bénéficiaires employés : 0
- contrats de sous-traitance pour un total de 0.01 unités
- Nombre d'Unités manquantes : 0.99
- Montant de la taxe versée : $400 \times \text{Smic horaire} (9.53 \text{ €}) * \text{nombre d'unités} (0.99) = \underline{3\,773.88 \text{ €}}$

Application de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap au titre de l'année 2014

Contrats de sous-traitance

- Château blanc : Espaces verts
- DSI : cartes de visite et enveloppes
- Le Chêne : fournitures de bureau
- Ateliers de Provence : fournitures de bureau



ON Semiconductor®

Réunion de Consultation CE

Plan de formation 2015 mis à jour



Internal Use Only

ON Semiconductor®



Agenda

- **Plan de formation 2015**
 - ON France SAS
 - ON SAS
 - Corporate
 - Conclusions et Remarques
- **Démographie**
- **Financement**
- **Plan de formation 2016**
- **Entretien Professionnel**



Plan de formation 2015

ON France SAS



Formation Technique

Formation technique					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Connaitre la reglementation Douaniere et maitriser le transport	Externe/CEGOS Paris	12-Jun	8 heures	Priorité 1	1		1
Introduction to project management	Interne/Belgium	TBD	TBD	Priorité 1			
QT Designer 5	Directly from supplier	TBD	TBD	Priorité 2			
Candence Variable aware design	Directly from supplier	TBD	TBD	Priorité 2			
Basics of microcontrollers	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			
Verilog/VerilogA	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			
Programmation FPGA Verilog - Altera Cyclon IV	Altera/Tekelec	TBD	TBD	Priorité 2			
Labview Core 2	National Instruments _Tou	TBD	2 jours	Priorité 2			
Labview Core 3	National Instruments _Tou	TBD	3 jours	Priorité 2 -> Pour 2016			
Pricing - Pro Channel	Interne	TBD	TBD	Priorité 2			
Tutorial on DC-DC Converters	Interne - Christophe Basso	TBD	3 heures	Priorité 1 -> demandé à Christophe d'organiser			
Lean Six Sigma - level 1	Interne (Corporate)	TBD	TBD	Priorité 2			
Lean Six Sigma - level 2	Interne (Corporate)	TBD	TBD	Priorité 2			
ETS364 Programming (Tester)	Teradyne	23/02-05/03	10 jours	Priorité 1	1		1
Récyclage SST	Croix Rouge	TBD	1 jour	Priorité 1 -> Nov 2015			
Candence Layout	Interne (Alexandre Apcher)	TBD	4 heures	Priorité 2			
MathCad	TBD	TBD	TBD	Priorité 2 -> pas nécessaire pour les projets de cette année			
Analog Modeling and Simulation with Spice	Cadence Design Center/Int	TBD	TBD	Priorité 1/2			
Virtuoso Spectre Circuit Simulator vMMSIM 12.1	Cadence Design Center	TBD	TBD	Priorité 1/2			
Virtuoso (refresh, new features)	Cadence Design Center	TBD	TBD	Priorité 2			
Formation Capacités Commutées	TBD	TBD	TBD	Priorité 1/2/3			
Introduction to testing of mixed signal integrated circuits	TBD	TBD	TBD	Priorité 2/3			
Design for reliability	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Metrology	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Protell Schematics	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Microchip microcontroler development environment and good p	Microchip	TBD	TBD	Priorité 2			
Les Jeudis du Cabinet (actualité sociale)	Capstan Avocats	14/03 - 03/12	4 jours	Priorité 1	4		1



Formation Technique

Formation technique - Finance					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Financial and economic concepts for non-financial employees	Kluwer/interne	TBD	1 jour	Priorité 1 - Postulé 2016			
Actualité fiscale: lois de finances, jurisprudence, instructions	PwC/Landwell & Associés	TBD	TBD	Priorité 1		1	
Arrêté des comptes 2015	PwC/Landwell & Associés	TBD	TBD	Priorité 1		1	
Finance meeting with ESSC Roznov + Piestany	Interne	TBD	TBD	Priorité 1 - ont eu la possibilité, mais n'ont pas donné suite			
Conférence économique	Société Générale	TBD	TBD	Priorité 1	1		1
Corporate Treasury - nouveau réseau bancaire	Interne	juillet	5 jours	Priorité 1	1		1
Actualité en matière de trésorerie	E&Y	TBD	TBD	Priorité 1			
Actualité en matière de droit social / Paye	PWC	17-Mar	3 heures	Priorité 1	1		2
Formation technique - Design Project/Program Management team					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
sharepoint : new environment	Toulouse - On semi Interna	TBD	TBD	Priorité 1			
Advanced Risk management	IIL, CSP	TBD	TBD	Priorité 2			
utiliser l intelligence emotionnelle	IIL ou CSP	TBD	TBD	Priorité 3			



Formation Soft Skill

Formation soft skill					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Presenting with Impact	Interne	TBD	1 jour	Priorité 1 - Postulé 2016			
Communication in Cross-Cultural & Virtual Teams	Interne	TBD	2 jours	Priorité 1	1		10
Social Effectiveness	Interne	TBD	3 jours	Priorité 1	1		4
Stress Management Program	TBD	TBD	1 jour	Priorité 2 - Annulé par employée			
Advanced Negotiation Skills	TBD	TBD	1 jour	Priorité 1			
Constructive PA Discussions	TBD	TBD	1 jour	Priorité 1			
Fixer, suivre et evaluer les objectifs	CSP Formation	TBD	1 jour	Priorité 1			
Renforcer la cohesion d'équipe	CSP Formation	TBD	3 jours	Priorité 2			



Formation Linguistique

Formation linguistique					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Anglais	TBD	TBD	5 jours	Priorité 1			
Anglais	TBD	TBD	TBD	en train de planifier			
Anglais	Cambridge Center	TBD	30 h	Postulé 2016			
Spanish lessons for Bulats exam	Cambridge Center	TBD	20 h	Priorité 2			



Formation Informatique

Formation informatique					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Excel Visual Basic	Office Formation Toulouse	TBD	3 jours	Priorité 1/2			
Visual Basic . Net - Initiation	Dawan IT Consulting	TBD	3 jours	Priorité 1	1		1
Visual Basic . Net - Advanced	Dawan IT Consulting		3 jours	Priorité 1			
Excel Avancé	TBD	TBD	1 jour	Priorité 1		1	1
Excel/Powerpoint (base)	TBD	TBD	TBD	Priorité 1	1		1



Plan de formation 2015

ON SAS



Soft Skill – Linguistique - Informatique

Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Etat des Affaires		
					Réalisé	Plannifié	# Part
Formation soft skill							
Successfull speaking in public	DEVOP Training Center	TBD	2 jours	Priorité 2 -> Presenting with impact	/	/	/
Presenting with Impact	Interne	TBD	TBD	Priorité 1	1		7
Traiter avec des clients difficiles	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Advanced negotiation skills	Interne	TBD	TBD	Priorité 1	1		3
Social Effectiveness (SUPPLEMENTAIRE)	TBD	TBD	3 jours	Postulé - 2016			
Communication in Cross-Cultural & Virtual Teams (SUPPLEMENTAIRE)	TBD	TBD	2 jours	Postulé - 2016			
Formation linguistique							
					Réalisé	Plannifié	# Part
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire			
Allemand	Main Access	TBD	20 heures	Priorité 1			
Formation informatique							
					Réalisé	Plannifié	# Part
Excel Avancé : simulation et analyse d'une feuille de données (Excel 2010/2007)	Vélizy	20/03 - 07/04	28 heures	Priorité 1	7		14
Powerpoint	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			



Plan de formation 2015

Corporate



Formation

Formation Corporate					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
New Employee Orientation	TBD	TBD	8 heures	Priorité 1	3		4
Code Of Business Conduct Training	Interne	Q1 2015	/	Priorité 1	1		
Leadership & Development Training	Interne	14/06-15/06	16 heures	Priorité 1	2		4
Decker Communication Training	Interne	TBD	TBD	Priorité 1	1		
Skillsoft Training	Interne	TBD	TBD	Priorité 1	1		



Plan de formation 2015

Conclusions et Remarques



Conclusions et Remarques

- **Formations postulées à cause de:**
 - Trop peu de participants (> 6)
 - Raisons budgétaires (Q4)
- **Peu d'enthousiasme pour les formations (plutôt individuelles) malgré les actions suivantes:**
 - Présentations aux collaborateurs
 - E-mails avec le calendrier de formation
 - E-mails spécifiques pour les formations individuelles aux collaborateurs et managers



Démographie



Toutes les actions de formation Y compris des formations comme COBC, EICC,...

Nombre d'actions de Formation		Statut			
Sexe	Age par tranche	Cadres	Cadres supérieurs	Non cadres	Grand Total
Femmes	< 30 ans	0	0	0	0
	< 35 ans	12	0	4	16
	< 40 ans	3	0	0	3
	< 45 ans	17	0	0	17
	< 50 ans	14	0	3	17
	< 55 ans	0	0	0	0
	< 60 ans	3	0	0	3
	< 65 ans	0	0	0	0
Femmes Total					56
Hommes	< 30 ans	12	0	0	12
	< 35 ans	13	0	0	13
	< 40 ans	36	0	4	40
	< 45 ans	56	0	0	56
	< 50 ans	21	0	0	21
	< 55 ans	25	4	4	33
	< 60 ans	13	0	0	13
	< 65 ans	3	0	0	3
Hommes Total					191
Grand Total					247

Actions de formation Sans des formations comme COBC, EICC,...

Nombre d'actions de Formation		Statut			
Sexe	Age par tranche	Cadres	Cadres supérieurs	Non cadres	Grand Total
Femmes	< 30 ans	0	0	0	0
	< 35 ans	0	0	1	1
	< 40 ans	0	0	0	0
	< 45 ans	2	0	0	2
	< 50 ans	2	0	0	2
	< 55 ans	0	0	0	0
	< 60 ans	0	0	0	0
	< 65 ans	0	0	0	0
Femmes Total					5
Hommes	< 30 ans	3	0	0	3
	< 35 ans	1	0	0	1
	< 40 ans	0	0	1	1
	< 45 ans	8	0	0	8
	< 50 ans	0	0	0	0
	< 55 ans	4	1	1	6
	< 60 ans	1	0	0	1
	< 65 ans	0	0	0	0
Hommes Total					20
Grand Total					25



Toutes les actions de formation Y compris des formations comme COBC, EICC,...

Nombre d'actions de Formation		Statut			
Sexe	Age par tranche	Cadres	Cadres supérieurs	Non cadres	Grand Total
Femmes	< 30 ans	0	0	0	0
	< 35 ans	0	0	0	0
	< 40 ans	4	0	0	4
	< 45 ans	5	0	0	5
	< 50 ans	14	0	0	14
	< 55 ans	11	0	0	11
	< 60 ans	27	0	0	27
	< 65 ans	3	0	0	3
	Femmes Total				
Hommes	< 30 ans	11	0	0	11
	< 35 ans	13	0	0	13
	< 40 ans	9	0	0	9
	< 45 ans	27	0	0	27
	< 50 ans	11	0	0	11
	< 55 ans	21	7	0	28
	< 60 ans	49	9	0	58
	< 65 ans	30	0	0	30
	Hommes Total				
Grand Total					251

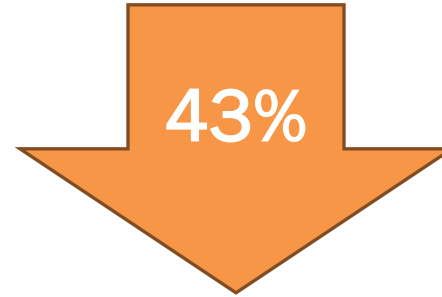
Actions de formation Sans des formations comme COBC, EICC,...

Nombre d'actions de Formation		Statut			
Sexe	Age par tranche	Cadres	Cadres supérieurs	Non cadres	Grand Total
Femmes	< 30 ans	0	0	0	0
	< 35 ans	0	0	0	0
	< 40 ans	4	0	0	4
	< 45 ans	2	0	0	2
	< 50 ans	11	0	0	11
	< 55 ans	8	0	0	8
	< 60 ans	21	0	0	21
	< 65 ans	0	0	0	0
	Femmes Total				
Hommes	< 30 ans	8	0	0	8
	< 35 ans	7	0	0	7
	< 40 ans	6	0	0	6
	< 45 ans	21	0	0	21
	< 50 ans	5	0	0	5
	< 55 ans	12	4	0	16
	< 60 ans	31	3	0	34
	< 65 ans	21	0	0	21
	Hommes Total				
Grand Total					164



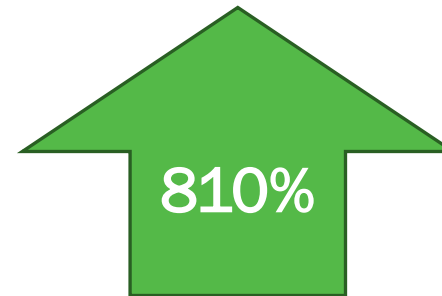
2015 versus 2014

- ON France SAS



- Moins de formations individuelles et en groupe
- Formations pas toujours enregistrées dans training center

- ON SAS



- Intégration de Sales & Marketing University
- Succes de la formation Excel



Financement



Nouveau taxe de formation

Simplification pour les entreprises
Il n'y a plus d'obligation prévisionnelle

Contribution Unique:
1% de la masse salariale brute annuelle



Contribution	1%
CIF	0,2%
Période de Professionnalisation	0,3%
Plan de Formation	0,1%
CPF	0,2%
FPSP	0,2%



Soutien Financier

Uniquement pour des **formations qualifiantes**

- formations débouchantes sur un diplôme, un titre ou un certificat
- Formations qui ne sont pas exigées par la loi

Nos formations n'ont pas répondu aux conditions pour obtenir du soutien financier.

Pas de versement en 2015.



Plan de formation 2016

ON France SAS



Formation Technique

Formation technique				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Eagle tester ETS800 Programming	Teradyne	TBD	24 h	Priorité 1
Six Sigma Level 2	Interne	TBD	TBD	Priorité 2
LSS Six Sigma Green Belt	Interne	TBD	TBD	Priorité 1/2
Conception Altera Quartus II - Essentielle	ALSE	TBD	21 h	Priorité 1
Migration Orcad to Allegro	Cadence	TBD	TBD	Priorité 1
Cadence and ON Semi PDKs	Interne	TBD	TBD	Priorité 1
Test development and qualification	Interne	TBD	TBD	Priorité 1
Attend PLBP and KPI reviews (conf call)	interne	TBD	TBD	Priorité 1
Use of social networks for marketing and promotion	TBD	TBD	TBD	Priorité 1
Training Pricing strategy	Internal ON for Sales people and/or	TBD	TBD	Priorité 2
Prochannel training	interne	TBD	TBD	Priorité 2
Power Management	EPFL Lausanne	TBD	35 h	Priorité 1
Introduction to Labview	National Instruments	TBD	24 h	Priorité 2
High-Frequency Magnetic Designs	Bruce Carsten	Mai 2016	16 h	Priorité 1
High-Frequency Magnetic Designs	Bruce Carsten	TBD	16h	Priorité 1
Metrology	TBD	TBD	TBD	Priorité 1
Labview Core 3	National Instruments _Toulouse	TBD	24 h	Priorité 2



Formation Technique - Finance

Formation technique - Finance				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Labour regulations and Social law	CAPSTAN	TBD	28 h	Priorité 1
Arrêté des comptes 2015	PwC / Landwell & Associés	TBD	7 h	Priorité 1
Panorama des redressements fiscaux 2015	Landwell & Associés	TBD	3,5 h	Priorité 1
Finance meeting with the ESSC in Roznov (including Hy)	Internal training	TBD	3,5 h	Priorité 2
Prix de transfert / Tax session	Ernst & Young and/or Landwell & As	TBD	7h	Priorité 2
French Social legislation	Ernst & Young and/or Landwell & As	TBD	TBD	Priorité 1
Treasury session	Ernst & Young / Banks (JP Morgan, S	TBD	TBD	Priorité 1



Autres Formations

Formation technique - Design Project/Program Management team				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Advanced Risk Management	TBD	TBD	TBD	Priorité 2
Formation IIL 'Leading cross cultural virtual team'	IIL	TBD	16 h	
Formation soft skill				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Financial & Economic Concepts for Non-Financial Employees	Interne	Q2 2016	8 h	Priorité 1
Presenting with impact	Interne	Q2 2016	16 h	Priorité 1
Formation linguistique				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
English	CAMBRIDGE CENTER	TBD	20 h	Priorité 2
English (private)	Inflingua	TBD	TBD	Priorité 2
English	TBD	TBD	40 h	Priorité 1
Formation informatique				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Visual Basic / Approfondissement / Expert	Dawan IT Consulting	TBD	40 h	Priorité 1/2
Excel Macros VBA	TBD	TBD	TBD	Priorité 2
Excel	OCTANTIS (ASFO)	TBD	16 h	Priorité 1
Excel Visual Basic	Office Formation_Toulouse	TBD	24 h	Priorité 1/2



Plan de formation 2016

ON SAS



Formation

Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Formation soft skill				
Social Effectiveness	TBD	Q2 2016	3 jours	Priorité 1
Communication in Cross-Cultural & Virtual Teams	TBD	Q2 2016	2 jours	Priorité 1
Formation linguistique				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
Allemand	Main Access	TBD	20 h	Priorité 2
Formation informatique				
Excel: journée de récapitulation	PLB	Q2 2016	1 jour	Priorité 1
Powerpoint	TBD	TBD	TBD	Priorité 2



Plan de formation 2016

Corporate



Formation

Formation Corporate				
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire
New Employee Orientation	TBD	TBD	8 heures	Priorité 1
Code Of Business Conduct Training	Interne	Q1/2 2016	/	Priorité 1
Leadership & Development Training	Interne	2016	16 heures	Priorité 1
Decker Communication Training	Interne	2016	TBD	Priorité 1
Skillsoft Training	Interne	2016	TBD	Priorité 1



Entretien Professionnel



Quoi ?

L'entretien professionnel est une occasion pour l'entreprise et le salarié de porter un regard sur l'avenir et d'identifier ensemble les actions de développement des compétences utiles au projet professionnel du salarié et à la performance de l'entreprise



Objectifs

L'entretien professionnel vise à

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion,...)
- Et identifier ses besoins de formation



Il ne s'agit pas d'une évaluation du travail



Quand ?

- Tous les 2 ans
- Après un salarié reprend son activité après une période d'interruption due :
 - À un congé de maternité,
 - À un congé parental à temps plein ou partiel,
 - À un congé d'adoption,
 - À un congé de soutien familial,
 - À un congé sabbatique,
 - À une période de mobilité volontaire sécurisée,
 - À un arrêt maladie de plus de 6 mois,
 - À un mandat syndical.



Etat des lieux récapitulatif

- Tous les 6 ans:
Faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et pour vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels passés:
Le salarié, a-t-il :
 - Suivi au moins une action de formation,
 - Acquis un des éléments de certification professionnelle (formation ou VAE),
 - Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

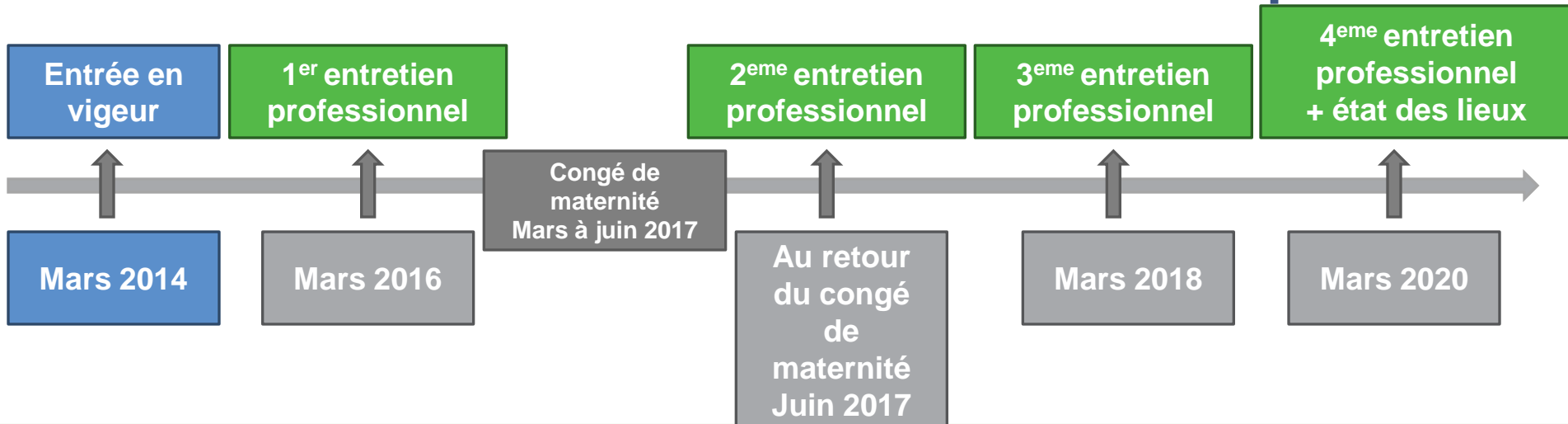


En pratique...

- Au moment du PA (Performance Appraisal)



- Entretien additionnel au moment du reprise



En pratique...

- Intégration dans le PA dans Oracle sous « Growth / Development Opportunities »
- Questions à répondre:
 - Quelles sont les formations / Certifications suivies les 2 années passées et ont-elles été utiles?
 - Quelles sont les évolutions prévisible à court et moyen terme dans l'emploi du salarié?
 - Quels sont les objectifs de professionnalisation du salarié?
 - Quelles actions évoquées pour atteindre ces objectifs?
- Une copie du PA doit être signé par le réalisateur de l'entretien et par le salarié



Communication

- **Managers:** par mail, après cette réunion.
- **Salariés:** lors de la présentation du plan de formation 2016 (jan-fév 2016)
- Un modèle sera fourni pour les entretiens professionnels après une période d'interruption et pour les états des lieux récapitulatifs.



Questions & Remarques





ON Semiconductor®

EMEA Corporate Finance

December 2015



Internal Use Only

ON Semiconductor®



EMEA Corporate Finance – Legal Entities

161 ON Semiconductor Trading S.a.r.l.
211 ON Semiconductor France SAS
213 ON Semiconductor SAS
231 ON Semiconductor Germany GmbH
232 AMI Germany GmbH
233 Aptina (Deutschland) GmbH
242 ON Semiconductor Limited, Israeli branch
244 Aptina (Luxembourg) S.a.r.l.
251 ON Semiconductor Italy S.r.l.
252 ON Semiconductor S.r.l.
283 ON Semiconductor Switzerland SA
286 Axsem AG
291 ON Semiconductor Limited
292 ON Semiconductor Ireland Research & Design Ltd
295 Aptina (UK) Limited
317 ON Semiconductor Slovenia d.o.o.
331 ON Semiconductor Czech Republic s.r.o.
333 SCG Czech Design Center s.r.o.
335 ON Design Czech s.r.o.
342 ON Semiconductor Slovakia a.s.
352 ON Semiconductor Romania s.r.l.



EMEA Corporate Finance

Sophie Penent

ON Semi Trading S.a.r.l, General Manager
EMEA Corporate Controller

→ **Renata Karpsteinova**
ESSC Controller

→ **Irena Turkova**
ICO/Tax Manager

→ **Patrik Petras**
EMEA/US AR Manager

→ **Greg Fraser**
ON Semi Trading S.a.r.l, Manager



ON Semiconductor Trading S.a.r.l.

Greg Fraser

ON Semi Trading S.a.r.l, Manager

Vanessa Serras

Accountant

Anne Toffel

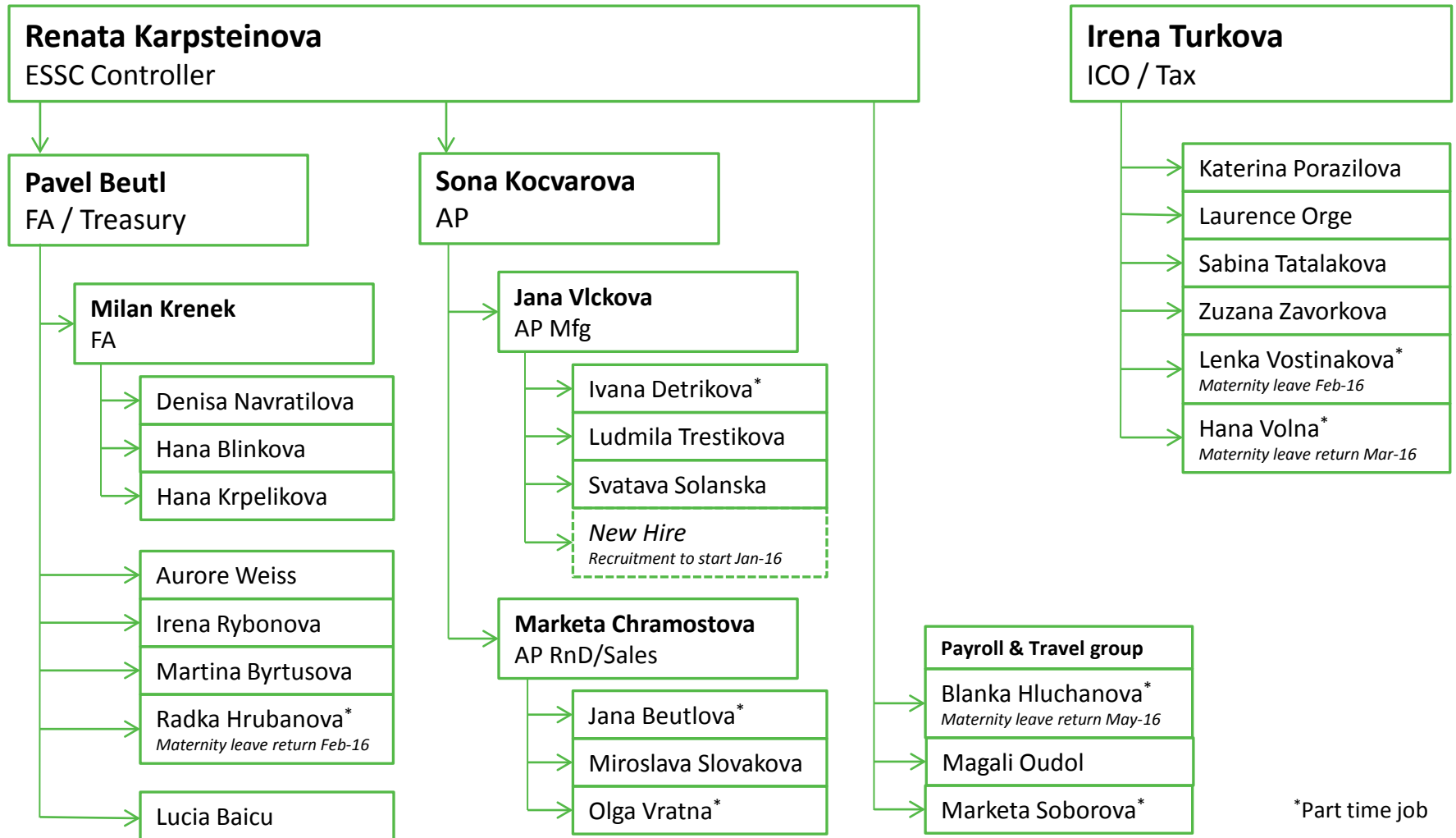
Accountant

Open Position

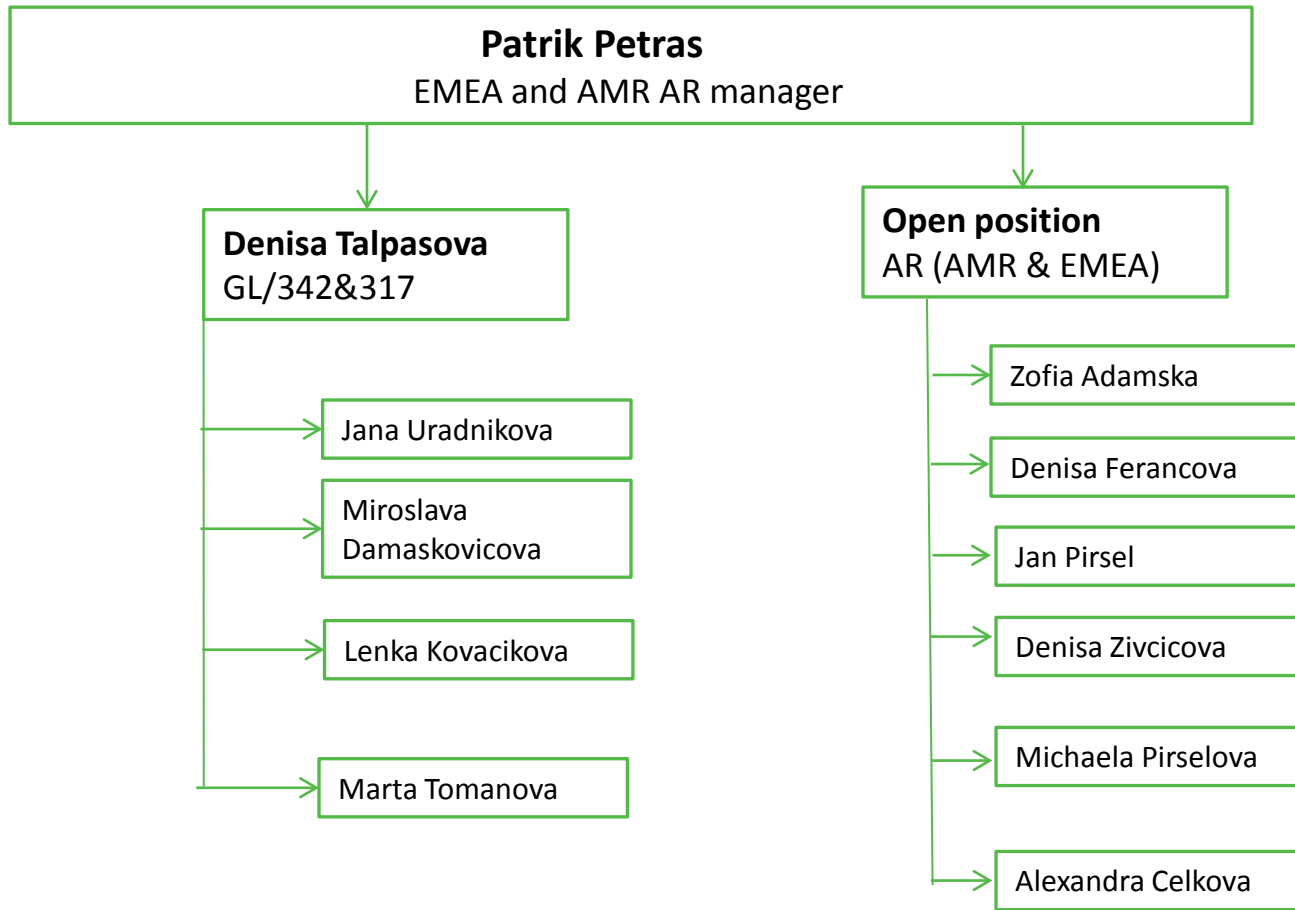
Junior Analyst



Shared Service Center – Roznov



Shared Service Center – Piestany



➤ Anna Letkova (on maternity leave since Jan 14)





Question DP - réunion mensuelle du 14 Décembre 2015

Suite au changement de poste de Sophie Penent qui est maintenant salariée de ON Semiconductor Trading Ltd en Suisse, l'équipe finance de Toulouse (Magali Oudol, Laurence Orgé et Aurore Weiss) a été mise dans une nouvelle organisation. Elles sont chacune sous 3 responsables différents basés à Roznov en Tchéquie.

- Quel est la raison de ce changement d'organisation pour les salariés toulousains?
- Y-a-t-il un plan de restructuration et de compression des effectifs prévu pour l'année 2016 ?
- Y aura-t-il un changement dans les missions qui leur seront confiées ?

Laurence Orgé et Magali Oudol sont descendue d'un niveau hiérarchique suite à ce changement et sont maintenant sous la responsabilité de Irena Turkova et Renata Karpsteinova qui sont sous la responsabilité de Sophie Penent. Seule Aurore Weiss est descendue de 2 niveaux. Elle est maintenant sous la responsabilité de Pavel Beutl qui reporte à Renata Karpsteinova qui reporte à Sophie Penent.

- Pourquoi cette différence de traitement avec ses collègues?

Réponse

A compter du 1^{er} décembre 2015, Sophie Penent a pris de nouvelles responsabilités, en sus de ses responsabilités précédentes qui lui restent attribuées. Par voie de conséquence, l'équipe managériale du Département Finance a conduit une analyse des rôles et des responsabilités de l'ensemble des membres du Département, que ce soit en France, en République Tchèque, en Slovaquie ou en Suisse. Cette analyse a conduit à des affectations nouvelles pour certains membres du Département Finance, en France, en République Tchèque, en Slovaquie et en Suisse.

La nouvelle organisation qui en a découlé a été présentée à l'ensemble des équipes le jeudi 3 décembre. Durant cette présentation, les questions évoquées présentement ont été posées et les réponses suivantes ont été apportées :

- Quel est la raison de ce changement d'organisation pour les salariés toulousains?
 - ✓ Se référer aux commentaires ci-dessus reportés. Il est à rappeler que la réorganisation a généré des changements pour l'ensemble des équipes, et non uniquement pour l'équipe en France.
- Y-a-t-il un plan de restructuration et de compression des effectifs prévu pour l'année 2016 ?
 - ✓ La réorganisation du Département Finance résulte du changement de responsabilités de Sophie Penent et ne répond pas à d'autres objectifs.
- Y aura-t-il un changement dans les missions qui leur seront confiées ?
 - ✓ Il appartient à leurs managers respectifs de répondre précisément à cette question. A ce jour, des entretiens ont déjà eu lieu avec chacun des membres impliqués dans ce changement. Ces entretiens ont donné lieu à un échange d'idées nouvelles qui, nous pouvons le souhaiter, permettront à toutes et à tous de travailler en bonne intelligence et ensemble.

S'agissant de la question spécifique relative à Mme Aurore Weiss, il n'y a pas eu de différence de traitement pour reprendre le terme employé dans la question. Les décisions qui ont été prises l'ont été dans un souci d'organisation qui fasse sens. L'équipe Trésorerie dont Mme Aurore Weiss fait partie est dans une phase transitoire souhaitée par l'équipe managériale et un superviseur devrait être identifié dans les prochains mois, une fois le nouveau réseau bancaire implanté et actif (JP Morgan en lieu et place de Royal Bank of Scotland) et l'ensemble des membres de l'équipe présents (un membre de l'équipe revient de congés maternité en février 2016).