

Compte Rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 28 Mars 2022

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, assistante RH	
Christine Jacob, RH France	
Représentants du Personnel	
<u>Titulaires</u>	
Laurent Romanin	
Julien Clemens	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Justin Tessier	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	

Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 31 Janvier 2022

SSCT :

2. Information et consultation sur la fermeture du site de Voiron – Avis à rendre

Attributions Economiques :

3. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation- document ci-joint.
4. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise -document ci-joint.
5. Présentation de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs
6. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction – information & consultation – Avis à rendre
7. Présentation du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie signé le 7 février 2022
8. Formation professionnelle : Statut sur le Plan de formation et Etat des formations réalisées – Information et consultation
9. Présentation des résultats du « Pulse Survey »

Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du PV de la réunion CSE du 31 Janvier 2022

Le PV est approuvé à l'unanimité.

Ordre du jour du SSCT :

2. Information et consultation sur la fermeture du site de Voiron – Avis à rendre

Le CSE donne un avis favorable.

Ordre du jour Attributions Economiques :

3. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation- document ci-joint

Sophie Baquié mentionne que le télétravail a été rajouté dans le formulaire. Le reste du formulaire est identique. Les élus soulignent que le suivi en collaboration avec le CSE concerne la santé des salariés lorsque ceux-ci font remonter des problèmes. Il n'y a pas contre pas de suivi du télétravail en collaboration entre la direction et le CSE.

Les élus donnent un avis favorable.

4. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise -document ci-joint

La direction a envoyé les documents en avance. Il n'y a pas de commentaires des élus.

5. Présentation de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs

La direction présente l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les grades pris en compte sont ceux où il y a au moins 3 hommes et 3 femmes.

Le calcul a été fait en considérant les grades internes de onsemi.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salés)	1	0,0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			80		85
INDEX (sur 100 points)			94		100

Le résultat de l'index est de 94.

6. Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction – information & consultation – Avis à rendre

Les élus donnent un avis favorable.

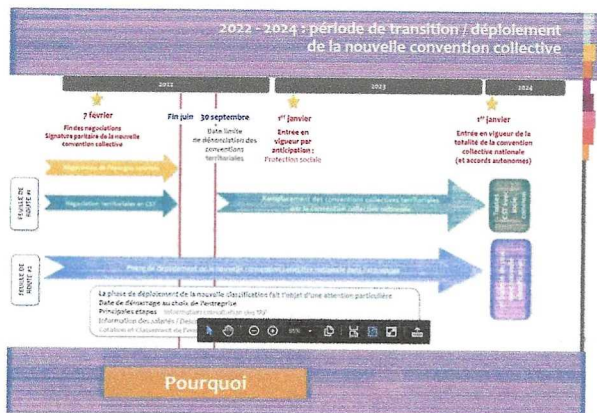
7. Présentation du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie signé le 7 février 2022

Sophie Baquié présente le nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie.

8. Formation professionnelle : Statut sur le Plan de formation et Etat des formations réalisées – Information et consultation

Il y aura dorénavant qu'une seule convention collective nationale impactant principalement la classification. Elle sera applicable au 1^{er} janvier 2024.

Sophie Baquié présente le document de l'UIMM.



- Donner un nouvel élan à l'industrie française en lui apportant les moyens de faire face aux enjeux actuels,
- Anticiper les défis futurs,
- Augmenter sa compétitivité,
- Développer son attractivité.

Les changements de grade ne se feront plus avec l'ancienneté.

Comment

En dotant la branche d'un cadre social

- entièrement renouvelé,
 - plus équitable,
 - plus transparent,
- pour les entreprises et les salariés.

Quoi

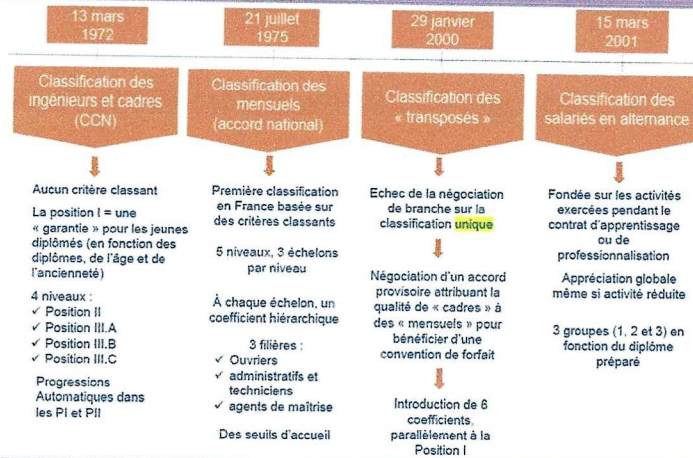
Grâce à une convention collective nationale unique,

- composée de règles communes,
- applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de la métallurgie,
- adossée à un principe de supplétivité.

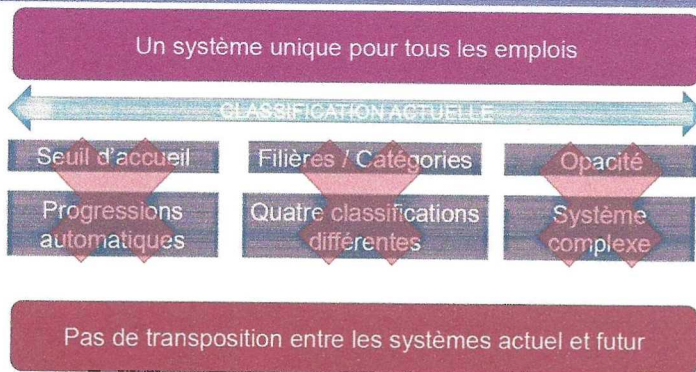
Pourquoi changer de système de classification ?

Un système devenu obsolète	<ul style="list-style-type: none"> • Textes anciens et interprétatifs • Filières et définitions dont le contenu ne reflète plus les modes d'organisation du travail actuels
Un système qui a perdu de son sens	<ul style="list-style-type: none"> • Instrument de mesure du contenu de l'emploi, il n'assure généralement plus sa fonction première qui permet de hiérarchiser objectivement les emplois les uns par rapport aux autres
Un système devenu peu compréhensible	<ul style="list-style-type: none"> • Complexité des 4 systèmes actuels de classification • Suppression des seuils d'accueil et progressions automatiques • Volonté de construire une classification sur une échelle unique fondée sur le contenu réel du travail
Un système parfois mal utilisé	<ul style="list-style-type: none"> • Contre une utilisation dévoyée de la classification visant à une reconnaissance individuelle des salariés pas toujours basée sur des critères objectifs • Nécessité de bien clarifier ce qui relève de l'emploi et de ce qui relève de l'individu. La classification des emplois doit donc clairement porter sur l'emploi et son contenu
Un système devenu générateur d'insécurité juridique	<ul style="list-style-type: none"> • Une mauvaise utilisation des systèmes de classification expose à des risques de contentieux individuel et collectif • Besoin de sécuriser sur le plan juridique

POURQUOI CHANGER DE SYSTEMES DE CLASSIFICATION ? LES SYSTEMES EN VIGUEUR AUJOURD'HUI



POURQUOI CHANGER DE SYSTEMES DE CLASSIFICATION ? LE NOUVEAU SYSTEME DE CLASSEMENT : DES BÉNÉFICES MAJEURS



Qu' est-ce que la classification de la métallurgie ?

Source : guide pédagogique de référence

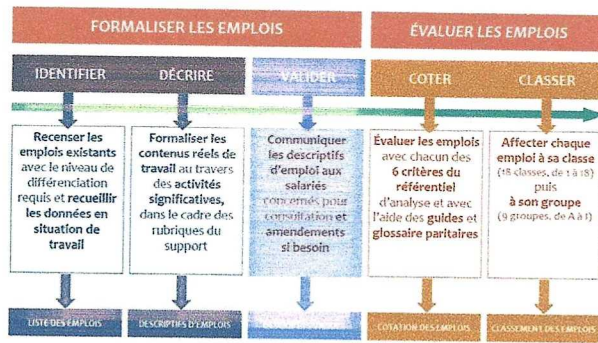
La classification est :

- Un système qui classe les emplois et non les salariés, en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.
- Un système commun à toutes les entreprises de la branche professionnelle, qui permet d'analyser, de classer et de hiérarchiser leurs emplois les uns par rapport aux autres.
- Un élément structurant pour l'organisation de l'entreprise et permettant aux salariés de se situer dans leur environnement.

La classification n'est pas :

- Un système d'évaluation individuelle de la performance du salarié ou de sa manière de travailler.

Le processus de classification dans la branche de la métallurgie

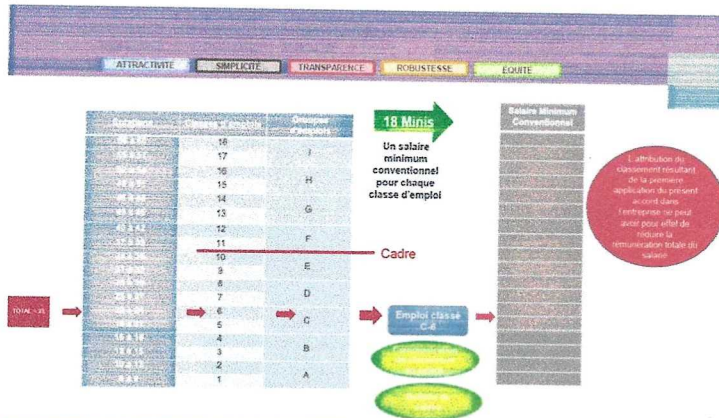


Présentation de la méthode et des outils associés

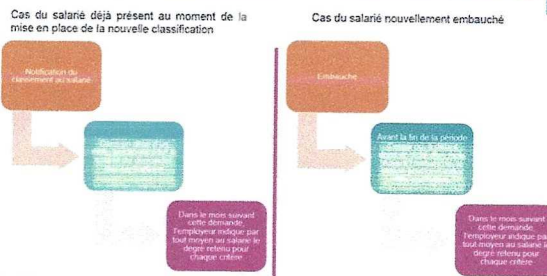
6 CRITÈRES	Définitions et contenu
COMPLEXITÉ DE L'ACTIVITÉ	Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter
CONNAISSANCES	Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience
AUTONOMIE	Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé
CONTRIBUTION	Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilités
ENCADREMENT / COOPÉRATION	Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management / coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet
COMMUNICATION	Nature et variété des échanges et des interlocuteurs : transmission, concertation, négociation, représentation

Référentiel paritaire d'Analyse des emplois

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Encadrement / Coopération	Communication	
Degré 10	Conception de programmes informatiques ayant à leur disposition des outils de programmation pour formaliser des algorithmes	L'emploi nécessite la maîtrise de programmes de programmation en langage de programmation	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	Compétence à la réalisation d'actions dérivées des
Degré 9	Élaboration de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques) pour une application donnée	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 8	Élaboration de programmes matériels dans un langage de programmation	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 7	Analyse et programmation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques) pour une application donnée	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 6	Analyse et programmation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques) pour une application donnée	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 5	Installation, maintenance, réparation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques)	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 4	Installation, maintenance, réparation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques)	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 3	Installation, maintenance, réparation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques)	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 2	Installation, maintenance, réparation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques)	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées
Degré 1	Installation, maintenance, réparation de systèmes matériels (processeurs, cartes électroniques, périphériques)	L'emploi nécessite des connaissances techniques spécialisées dans une application donnée	L'emploi nécessite de définir des procédures complexes et de résoudre des problèmes liés à l'organisation des tâches	L'emploi implique la maîtrise de l'organisation des tâches	Détermination de la nature de l'organisation	L'emploi nécessite d'appliquer et d'appliquer pour des tâches dérivées



Focus étapes de la mise en œuvre dans l'entreprise
La communication de son classement au salarié



En synthèse ... ce qu'il faut retenir

- ▶ Classement de l'emploi tenu et non du salarié
- ▶ 1 seul référentiel pour tous les emplois, qu'ils soient mensuels ou cadres
- ▶ 6 critères classants (actuellement 4 pour les mensuels et aucun critère défini pour les cadres)
- ▶ 10 degrés d'exigence pour chaque critère classant
- ▶ Méthode de cotation paritaire (incluse dans l'accord)
- ▶ Pas de grille de correspondance/transposition entre le système actuel et le futur système
- ▶ Pas d'emplois repères de Branche
- ▶ 18 salaires minimaux conventionnels contre 32 actuellement
- ▶ Suppression des filières (Ouvriers/AM/Administratifs-Techniciens)
- ▶ Suppression des seuils d'accueil et des progressions automatiques
- ▶ Statut cadre fixé à partir de 37 points, correspondant à la classe 11 du groupe F (Maintien individuel des dispositions spécifiques aux cadres si nouveau classement inférieur)



Les élus soulignent qu'il va falloir s'attaquer au chantier de la définition des postes, ce chantier peut être explosif. Ce chantier ne peut pas être laissé que dans les mains des managers, les RHs vont devoir valider.

Contrairement à l'échelle interne, l'échelle de la métallurgie regroupe toutes les catégories dans une seule échelle.

9. Formation professionnelle : Statut sur le Plan de formation et Etat des formations réalisées – Information et consultation

Jana Endrlova présente le statut des formations 2021 ainsi que le plan 2022.



Training Plan
2022_France.pdf

Les élus mentionnent qu'en ce qui concerne les formations non techniques, les outils mis en place sont très efficaces.

Les élus demandent s'il y aura des formations sur site ? Jana répond que ce n'est pas standard (formation en ligne), mais s'il y a suffisamment d'employé intéressé et que ça fait sens une formation sur site est toujours possible.

10. Présentation des résultats du « Pulse Survey »

Carolina de Landsheer présente le résultat du Pulse Survey.

En Asie les salariés sont très positifs mais ce n'est pas le cas dans les autres régions, ce qui donne un score global favorable.

En regardant de plus près 2 points principaux sont remontés avec de mauvais résultats :

- Il y a des obstacles pour faire un bon travail
- Pas de communication entre les différents départements.

Les ressources humaines vont se focaliser sur ces 2 points. Une communication globale va être faite et un suivi sera fait à l'aide du prochain « Pulse Survey ».

Les élus demandent s'il est possible d'avoir accès à des données plus précises concernant la France. Carolina de Landsheer répond avoir reçu les données précises sur ces 2 points, ils pourront être partagés mais pas les autres points.

Les élus ajoutent que les résultats du Survey sont difficiles à comprendre, notamment côté vente. Carolina de Landsheer répond avoir aussi été surprise. Mais les résultats tiennent compte des réponses des salariés en Asie qui sont très optimistes.

Réclamations Individuelles et Collectives

Pour donner suite au CSE de janvier 2022, les élus donnent en séance un communiqué suite aux réponses de la direction concernant le SIP

Le SIP permet de réévaluer les objectifs en cours d'années. Mais la direction a préféré limité le plan à 110% plutôt que de faire bénéficier les salariés le fruit de leurs efforts pendant toute cette période. Selon la communication interne du 9 février 2022 concernant les résultats Q4 2021 de onsemi, tous les objectifs corporate ont été largement dépassés alors que le budget sales & marketing a diminué de 4.9% en Q4 2020 3.9% en Q4 2021, alors que l'objectif était de 5.4%. L'entreprise reconnaît donc que la décision est liée à une volonté de limiter le risque économique. Toujours selon la communication interne du 9 février, en 2021 22.5M\$ ont été économisés sur le budget sales & marketing par rapport au plan initial, alors que les revenus ont progressé de 28.3% à 6739M\$. Les élus du CSE comprennent que les salariés commerciaux ont contractuellement accès au plan de commissionnement SIP tout en sachant que ce plan est à la totale discrétion de l'entreprise quant au mode de calcul et au paiement associé.

Toulouse, le 28 Mars 2022



Yolande De Busschop
Présidente



Olivier Martinez
Secrétaire du CSE