

- **Avis du CSE sur le projet de restructuration**

Dans le cadre de la consultation sur le projet de restructuration, le CSE rend l'avis suivant à l'unanimité :

Les élus ont pris connaissance du rapport d'expertise :

- Boom du marché du semiconduteurs.
- Un secteur très aidé aux US et en Europe.
- Une solide santé financière du Groupe onsemi.
- Une solide santé financière de l'entité française.
- Le versement annuel de plus de 2 M€ chaque année de crédit d'impôt recherche. L'entité française devrait d'ailleurs encore le recevoir en 2023, 2024, 2025 et 2026.
- Un versement de l'entité française à son actionnaire de 24M€ entre 2016 et 2022 correspondants aux bénéfices générés par le crédit impôt recherche.
- L'absence de données chiffrées pour comprendre le positionnement de onsemi par rapport à ses concurrents.
- L'absence d'éléments financiers pertinents permettant de comprendre la nécessité de la réorganisation.
- L'absence d'éléments démontrant les gains de compétitivité attendus par la fermeture du centre de Toulouse.
- La non-démonstration que les marges du groupe onsemi sont inférieures à celles des concurrents du fait d'une absence de périmètre de coût comparable.

Les élus rappellent qu'onsemi a annoncé en février 2023 le rachat pour 3 milliards de dollars de ses propres actions démontrant sa très bonne santé financière.

Les élus rappellent qu'onsemi a versé aux salariés en mars 2023 un bonus record.

Les élus mentionnent, comme écrit dans un article du New York Times faisant référence à 2 rapports de Deloitte et McKinsey, que les US vont faire face à une pénurie de main d'œuvre dans le domaine des semiconducteurs.

<https://www.nytimes.com/2023/05/19/us/politics/semiconductor-worker-shortage.html>

<https://www.mckinsey.com/industries/semiconductors/our-insights/how-semiconductor-makers-can-turn-a-talent-challenge-into-a-competitive-advantage>

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/technology-media-telecommunications/us-tmt-global-semiconductor-shortage-pov-v3.pdf>

Les élus rappellent que, dans la première partie de la note, la direction fait la liste de l'ensemble des risques du marché du semiconducteur mais n'apporte pas d'évidence sur la supposée compétitivité additionnelle qu'amène la fermeture du site de Toulouse en lien avec ces risques.

Dans la deuxième partie la direction mentionne une réorganisation du groupe ASG qui n'est pas effective à la date de l'annonce du plan de restructuration. Le 28 avril cette réorganisation, avec la mise en place de centres d'excellence et de centres NPD, n'est toujours pas effective. Les élus ont de plus rapporté les incohérences du document,

notamment en mentionnant page 8 que les entreprises deviennent plus légères et en se comparant dans la note à TI, NXP, ST et Infineon (entreprises intégrées).

Les élus rappellent, comme reconnu en séance par la direction, que la spécialité de Toulouse est dans la stratégie du groupe onsemi (Automobile ADAS).

Les élus rappellent qu'un groupe de salariés de Toulouse était en « workshop » à Bratislava les 15 et 16 février pour travailler sur la stratégie de la business unit PMP.

Les élus rappellent qu'un salarié (ingénieur design digital) a commencé à travailler pour l'entité de R&D française au 1^{er} Mars. Une ingénieure application a débuté le 4 janvier. Un ingénieur validation a débuté fin 2022. La direction a reconnu qu'onsemi a travaillé sur la nouvelle organisation du groupe ASG à l'été 2022.

Les élus rappellent que la mise en production d'un PMIC dédié aux caméra automobiles ADAS est principalement dirigée/assurée par les ingénieurs du site de Toulouse. Cette famille de produits « PMIC caméra » est stratégique pour onsemi qui conçoit aussi les capteurs d'image. D'ailleurs un groupe de travail proposant une solution complète (capteur de chez ISG + PMIC de chez ASG) se mettait en place avant l'annonce de la fermeture. Enfin la définition de la nouvelle génération de PMIC compatible avec le nouveau capteur et utilisant la dernière technologie ONK65 était en cours et pilotée par les équipes de Toulouse.

La direction justifie la réduction du nombre de sites, préalablement à la nouvelle organisation du groupe ASG et indépendamment de la qualité technique, de ses impacts sur les projets et sur l'expertise de onsemi, le tout reconnu en séance par elle-même. Les élus considèrent cette justification comme aberrante.

Les élus rappellent, que la direction pour justifier la réorganisation, fait référence en séance à une étude interne du groupe. Cette étude interne n'a jamais été fournie démontrant la pertinence de la fermeture du site de Toulouse.

Dans la dernière partie, la direction dans sa comparaison n'amène pas d'évidence du choix du centre de Toulouse suivant des critères arbitrairement choisis :

- Cout d'exploitation : Toulouse n'est comparé qu'à Richardson et Roznov/Brno. Qu'en est-il des autres centres ? De plus La comparaison avec Richardson est basée sur l'année 2022, avant l'embauche de profils similaires aux salariés de Toulouse. Le rapport d'expertise mentionne clairement l'absence de données de la direction sur ce critère pour les autres centres.
- Concurrence moins agressive :
 - o Voici une liste de la compétition non exhaustive par centre en comparaison avec Toulouse. La compétition est aussi très présente ailleurs :
 - Toulouse: onsemi, NXP, Exagan (ST), Qorvo, Ampleon
 - Milan: onsemi, ST, NXP, Analog Devices/Maxim
 - Limerick: onsemi, Analog Devices, Intel, Microchip

- Richardson (Dallas): TI, Diodes Inc, Analog Devices
- Brno: onsemi, NXP
- Roznov: onsemi, NXP
- Sunnyvale: Silicon valley -> toutes les entreprises de semiconducteurs sont présentes.
- La direction reproche au site de Toulouse d'avoir été attaqué par NXP en 2022. Mais la direction a mis en place un plan de rétention pour retenir les salariés à cette date, et décide de fermer en mars 2023. Quelle est la logique de retenir les talents chez onsemi par rapport à la concurrence pour ensuite les licencier parce qu'ils ont été démarchés et choisit de rester ? La direction a mentionné que les autres sites ont été moins attaqués par la concurrence sans fournir de données chiffrées.
- Une expérience unique dans les contrôleurs numérique multi phase : aucun produit n'a été mis en production par les 2 centres mentionnés. Comme reconnu en séance par la direction, une expérience unique est un centre qui a commencé à travailler dessus.
- Accès facile aux talents : Toulouse, de par son tissu universitaire local, possède des écoles formant des ingénieurs dans les domaines de onsemi. La concurrence locale a d'ailleurs établi des relations avec ces écoles. Onsemi, comme mentionné lors des séances ordinaires de CSE, ne s'est pas donné les moyens d'avoir accès facilement à ses écoles en prenant régulièrement des stagiaires ou des PhD. De plus un accès facile aux talents implique une concurrence locale. Ces 2 critères sont en contradiction. Concernant le délai de recrutement, Toulouse (136 jours) n'est comparé qu'à Milan (106 jours) et Roznov (112 jours). Outre le faible écart, il n'y a aucune donnée sur les autres centres.
- Colocalisation avec d'autres organisations internes pour réduire les frais généraux : Toulouse est propriétaire du bâtiment, ce qui n'est pas le cas de certains des autres sites utilisés lors de cette comparaison (ex Milan mentionné en séance). A la question de l'expert sur les frais généraux de Limerick, la direction a répondu que Limerick n'a pas de frais généraux.

Les élus considèrent cette comparaison comme totalement arbitraire. Rien ne démontre sur ces critères les raisons de la fermeture du centre de Toulouse.

Les élus de plus se questionnent de l'absence d'autres sites dans la comparaison (Mechelen, Oudenaarde, Bratislava, ...)

Les élus rappellent que des salariés non-membres de ASG vont être licenciés avec pour unique justification que c'est à la suite de la fermeture du bâtiment.

Du fait de ces éléments, le rapport d'expertise et les éléments mentionnés dans les comptes-rendus de réunions, les élus donnent à l'unanimité un avis défavorable au plan de restructuration. (Vote à l'unanimité des élus à mains levées après lecture du présent avis)

- **Avis du CSE sur le projet de licenciement collectif**

Suite au refus du délégué syndical de signer le projet d'accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi, le CSE est consulté sur le document unilatéral de la direction. Il vote à l'unanimité l'avis motivé suivant.

A titre de préliminaire, le CSE rappelle l'absence de budget détaillé du PSE fourni par la direction pour aider à la négociation. Il fait également part de ses interrogations sur la loyauté des négociations [PV du CSE du 22 mai 2023]

Après lecture du rapport d'expertise (notamment des conclusions pages 89-90-91), relecture des comptes-rendus des réunions de négociations et des changements entre le document initial et le document final, le CSE relève la prise en compte des remarques de la DREETS.

Cependant, le CSE regrette l'absence de réponse favorable à leurs demandes en matière de reclassement et d'indemnités ainsi que l'insuffisance des mesures de prévention relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- Sur les mesures de reclassement et les indemnités

Tout d'abord, le CSE relève l'insuffisance des mesures de reclassement interne, en particulier :

- L'absence de période d'adaptation en cas d'acceptation du reclassement interne permettant au salarié, en cas d'échec, de bénéficier des mesures du PSE
- L'absence de priorité des salariés licenciés sur les postes ouverts au recrutement au sein des entités étrangères du groupe
- L'absence d'indemnité de perte d'emploi du conjoint

Ensuite, le CSE souligne l'importance des mesures de reclassement externe eu égard au seul poste disponible en interne.

Le CSE prend note des offres de reclassement externes qui seraient proposées par Diodes. Le CSE rappelle cependant que ce ne sont pas, à ce jour, des offres fermes. En tout état de cause, le CSE déplore particulièrement :

- Le faible montant de l'indemnité de reclassement rapide, non incitative, comme confirmé par le rapport d'expertise.
- Le nombre insuffisant d'offres fermes d'emploi
- L'absence de revalorisation des budgets de formation

Par ailleurs, le CSE constate un désaccord avec la direction sur la définition du « public fragile ». Le CSE estime que la direction n'a pas pris en compte l'intégralité de ce public (salariés entre 50 à 55 ans). Il souhaite que la durée du congé de reclassement soit de préavis + 9 mois.

Pour finir, vu l'absence de justification économique du plan de restructuration et au regard des moyens du groupe onsemi, les élus trouvent injustifiée l'absence d'indemnité extra légale.

- Sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

Tout d'abord, le CSE constate la décision unilatérale de l'employeur concernant le choix du cabinet de reclassement.

Ensuite, le CSE souligne que, lors de la réunion du CSE du 14 avril 2023 relative à la prestation du cabinet LHH, LHH s'est engagé à ne pas se limiter à 2 offres valides d'emploi durant la durée du congé de reclassement. LHH a mentionné présenter autant d'offres que nécessaire durant ce congé. [PV du 24 avril 2023]

Par ailleurs, le CSE relève l'absence de consultation sur le changement de date de mise en place effective de l'Espace Information Conseil. La réunion de présentation aux salariés incluant les modalités de prise de rendez-vous avec cet espace a été reportée au 22 mai 2023, ce sans concertation du CSE.

Les élus considèrent comme non fondée la justification du projet DIODES pour décaler cette date. (Compte rendu de la réunion de négociation du 12 mai 2023)

Les élus rappellent que le projet DIODES est soumis à l'acceptation des talents clefs (PV du CSE du 11 mai 2023). La définition de ces talents clefs n'est pas fournie. Ce qui engendre une incertitude à ce projet.

Les élus déplorent que la commission de suivi ne soit pas décisionnaire. En dernier ressort la décision est laissée à la direction.

Le CSE sollicite l'allongement de la durée du congé de reclassement en vue de tenir compte du contexte d'inflation actuel, des salariés ayant un handicap et des reconversions professionnelles.

- Sur l'impact du projet en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail

L'évaluation des risques professionnels induits par ce projet a été réalisée par l'équipe RH sans analyse du travail réel et association des travailleurs, ce qui est contraire au code du travail et à la jurisprudence, et compromet sa pertinence. En outre, concernant la méthodologie d'évaluation des risques, l'échelle de référence est celle des risques physiques, ce qui ne permet pas de mesurer avec précision les impacts du projet sur la santé physique et mentale, la sécurité et les conditions de travail.

Aucune étude d'impact de la charge de travail sur les salariés de Toulouse n'a été faite, ainsi les risques de sous-charge et de surcharge liés à la réduction plus ou moins progressive des activités ne sont pas identifiés et prévenus.

L'impact sur les salariés de Vélizy est largement sous-estimé et toujours en cours d'analyse à l'issue de cette information-consultation, en particulier concernant le transfert hors France des activités de finance et RH pour le personnel de Vélizy. Aucune information n'a été communiquée au CSE concernant les ressources dédiées dans les services et centres de services partagés pour les salariés français, les compétences requises notamment liées aux spécificités françaises, le plan de formation prévu, le calendrier du transfert d'activité, les process et procédures pour les bénéficiaires, etc.

De plus, la brutalité de la fermeture du site de Toulouse et le manque d'information sur la place de ON SEMICONDUCTOR France SAS dans le groupe Onsemi exacerbe les incertitudes sur la pérennité du site de Vélizy.

Les mesures de prévention annoncées sont insuffisantes car une seule relève de la prévention primaire et elle ne concerne que les élus du CSE sans davantage de précision sur les mesures concrètes. Les autres mesures de prévention affichées relèvent d'obligations légales ou de mesures de prévention tertiaire qui s'avèrent insuffisantes au regard de la loi et notamment de l'obligation de prévention de l'employeur (articles L.4121-1 et -2 du Code du travail).

Les conditions de travail et de sécurité des salariés qui ne seront pas notifiés le 28 juin restent indéfinies, notamment concernant l'accès au site et les risques liés au travail isolé. Aucune procédure et mesures prévues à ce sujet n'a été à ce jour présentée.

A la suite de ces remarques, le CSE donne un avis défavorable. (Vote à l'unanimité des élus à mains levées après lecture du présent avis)