

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique du 26 Mai 2023

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	
Hervé Branquart, BU management PMP	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Laurent Romanin	
Julien Clemens	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Franck Volto	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	
Expert désigné par le CSE	
Isabelle Dechanet	
Marianne Gibert	
Camille Vogel	

Ordre du Jour de la réunion

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente
2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application

Présentation du rapport par l'expert

Avis

3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Présentation du rapport par l'expert

Avis

4. Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

Présentation du rapport par l'expert

Avis

5. Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP)

Présentation du rapport par l'expert

Avis

6. Adoption du Procès-Verbal de la réunion du 26 mai

Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente (point 1)

Le Procès-Verbal de la réunion du CSE du 22 mai est approuvé.

Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application - Présentation du rapport par l'expert (point 2)

Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) - Présentation du rapport par l'expert (point 3)

Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement - Présentation du rapport par l'expert (point 4)

Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP) - Présentation du rapport par l'expert (point 5)

Isabelle Dechanet, Marianne Gibert et Camille Vogel, présentent le rapport d'expertise sur le projet de réorganisation et ses conséquences sur l'emploi en lien avec les point 2, 3, 4 et 5 de l'agenda.

Isabelle Dechanet commence et remercie les participants.

Le chiffre d'affaires est en progression de l'année 2020 à 2022, les chiffres de 2022 ont été confirmés hier et sont identiques au prévisionnel. Les données des slides sont donc toujours valides.

Le chiffre d'affaires en croissance permet une croissance de la valeur ajoutée. Le résultat d'exploitation, qui est devenu positif depuis 2021, culmine à 691 000 Euros au 31-12-2022 pour finalement un résultat net à 2.8M.

Le chiffre d'affaires dépend des commandes des sociétés du groupe car nous sommes sur un fonctionnement vertical avec des commandes groupe sur la recherche et les prestations de services diverses uniquement, le groupe est le seul client de la société. On a un résultat net constitué tous les ans principalement du crédit impôt recherche. On a bien noté que ON SEMICONDUCTOR SAS avait été absorbé par ON SEMICONDUCTOR France SAS. Le site de Vélizy est rentré avec Toulouse dans la même société.

On a un secteur très challengé dans les semi-conducteurs où les États-Unis, pour stimuler l'investissement, sont les premiers à mettre un « chip act » et l'Europe est en train de suivre. On a eu, du fait du COVID, des ruptures partout dans le monde, tantôt du fait de la fermeture des sites puis par les politiques de relance industrielle, ce qui a conduit à des pénuries et des ruptures poussant la stimulation et l'innovation. L'Europe a mis en place à partir du 18 avril 2023 un Chip Act aussi en faveur de l'investissement puisqu'on devrait avoir 43 milliards d'euros d'investissements privés et publics.

Olivier Martinez ajoute que ce Chip Act va, d'après les experts, mener à une pénurie de main d'œuvre aux états unis et augmenter les emplois dans les autres continents.

Isabelle Dechanet ajoute que ça va aussi faire monter les salaires.

Isabelle Dechanet reprend, si on fait un point sur le groupe onsemi, on voit que dès 2020, pour faire suite à un décrochage du chiffre d'affaires et du bénéfice, un plan de restructuration avait été mis en place et a été poursuivi, avec des fermetures d'usines et la suppression de 740 emplois à travers le monde au cours de l'année 2021. En même temps, le groupe a bénéficié d'un effet d'aubaine, un changement de direction avec un changement de stratégie, et puis les pénuries qui ont créé des besoins, permettant ainsi une croissance du chiffre d'affaires depuis 2020 pour culminer à 8,3 milliards en 2022 et un résultat net qui a explosé puisque en 2020 on était à 234 millions pour passer à 1.9 milliard en 2022. Il y a une politique de rationalisation avec des ventes d'usine, et sont en cours des investissements pour agrandir les usines.

Sur les résultats de la société ON SEMICONDUCTOR France SAS, on a une absence de comptabilité analytique. Sur la vision des comptes sociaux, on voit bien que la société produit des résultats positifs, des bénéfices tous les ans et finalement on a une structure financière solide. Sur l'absence de comptabilité analytique, on a, en dépit de la diversification de l'activité de la société, quand même une comptabilité générale. La comptabilité analytique n'est pas menée par projet ou par site. Le site de Toulouse est spécialisé dans la conception et la recherche et son seul client, ce sont les sociétés du groupe. Le groupe a mis en place une politique de prix de transfert où le prix des prestations recherche et les autres sont calculés en fonction des coûts réellement engagés par l'entreprise auxquels on ajoute un markup 6% pour la recherche, 5% pour les services. Sur le site de Vélizy on a également un client exclusif, à savoir le groupe, et ça fonctionne de la même façon avec les coûts réellement engagés. Sur les résultats de la société, on est en croissance depuis 2020, avec un chiffre d'affaires qui est principalement développé par la R&D. On a une valeur ajoutée qui a progressé et qui a atteint son niveau le plus haut en 2022. Finalement les charges de personnel sont en progression également sur la période depuis 2020, avec notamment l'intégration de 18 salariés de ON SEMICONDUCTOR SAS. Sur la rentabilité d'exploitation, on atteint 6,3% en 2022, donc c'est 2,5% de mieux qu'en 2021 où on était à 4,3%. La société a dégagé des bénéfices d'exploitation en 2021 et 2022. On constate que ON SEMICONDUCTOR France SAS a dégagé un bénéfice moyen 2,5 millions sur la période 2019-2021 et culmine à un résultat de 2,8 millions en 2022. Tous les ans le crédit d'impôt recherche compte pour beaucoup dans ces résultats. On voit cependant un petit recul du crédit d'impôt recherche, qui dépend des projets engagés par la société. Ce qu'on constate c'est qu'entre 2016 et 2022 la société a versé 24 millions de dividendes à son actionnaire unique, dont notamment 193% du résultat en 2021.

Olivier Martinez ajoute une remarque pour dire que le crédit d'impôt recherche va pouvoir encore être perçu en 2023, 2024, 2025, 2026 sur les années 2019, 2020, 2021 et 2022 grâce au regroupement des sociétés sous le nom de ONSEMICONDUCTOR France SAS. Isabelle Dechanet confirme puisqu'il est perçu avec un décalage.

Isabelle Dechanet ajoute que sur la structure financière, c'est une structure solide qui dégage une trésorerie importante puisqu'on avait 7,5 millions au 31-12-2022 de trésorerie, après des années autour de 3 à 4 millions d'euros. C'est une trésorerie qui

représente 246 jours de chiffre d'affaires, un fonds de roulement solide et un besoin en fonds de roulement qui est raisonnable et dont les besoins sont couverts.

Sur la justification du plan projeté, on va voir les raisons économiques poussées par ce projet, les mesures qui ont été prises et constater l'absence d'un budget de mise en œuvre du PSE. La réorganisation était motivée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité face à une concurrence qui est très agressive. Toutes nos remarques sont tirées des notes d'information au CSE ou des réponses aux questions qui ont pu être posées. Le groupe détient de multiples sociétés, qui sont mises en concurrence avec d'autres fabricants qui maîtrisent soit l'ensemble du processus ou qui justement crée des niches et qui ont des opportunités d'investissement beaucoup plus important. Le marché des semi-conducteurs est très innovant et à besoin d'une recherche permanente. En 3 ans, le groupe onsemi a investi 1,9 milliard pour sauvegarder sa compétitivité face à la concurrence. Mais ceci est jugé, selon le rapport et la note d'information, comme strictement insuffisant et non substantiel pour pouvoir garantir les résultats futurs et les investissements. Le groupe doit faire face à une concurrence très forte avec des entreprises de niche ou des géants comme TI, ST Microelectronics ou encore Infineon... Les concurrents spécifiques à ASG sont très forts dans leur position et attaquent la société, mais ce qu'on peut déplorer, c'est que la direction dans sa note n'a pas fournie de données chiffrées permettant de comprendre la position de onsemi par rapport à ses concurrents. C'est-à-dire les prix pratiqués, les comparaisons de parts de marché, les pertes de clientèle qui ont été générées face au développement de produits de la concurrence. A notre question sur ce sujet, il a été répondu que les parts de marché ne sont pas connues au niveau des groupes opérationnels. On a manqué également dans ces notes d'éléments financiers pertinents, comme les niveaux de marge permettant de comprendre la nécessité de réorganiser en termes de compétitivité. Puisqu'il est simplement précisé que les marges brutes de onsemi étaient inférieures à celles des concurrents. En tout cas, ce manque de compétitivité est jugé comme inquiétant et nécessite la concentration des projets sur des pôles technologiques et une réduction du nombre de projets. Ainsi, à date, on avait 49 sites partout dans le monde, on a posé une question à savoir quel serait le nombre de sites supprimés et il n'y a pas eu de réponse sur le nombre cible de sites supprimé. Plusieurs problématiques étaient relevées, trop peu de projets sont développés, pas de collaboration, pas de partage d'expertise, des problèmes de propriété intellectuelle doublonnés. On a constaté dans les pages 43 à 45 que la stratégie du groupe va amener à des lancements de projets uniquement dans des centres d'excellence, ces centres ne sont pas connus à date puisqu'il faudra attendre le 2nd semestre 2023 pour savoir quels sont les centres choisis. On souligne néanmoins que la note d'information ne démontre pas la nécessité économique de fermer le site de Toulouse pour justement voir ce qui permet de sauvegarder la compétitivité. En tout cas, la direction nous a répondu que l'objectif de la réorganisation était d'obtenir des temps de cycle de développement plus rapide et d'augmenter plus rapidement l'offre des produits dans des domaines cibles. Ceci permettrait une réduction des coûts pour que le groupe atteigne une taille critique. On parle déjà de supprimer des sites unitaires, les sites de Séoul, Bangalore, des sites aux US, en plus du site de Toulouse. La note d'information, c'est important de le souligner, explique que la réorganisation projetée permettra de

rationaliser les ressources tout en permettant d'obtenir un coût d'exploitation plus faible. Il est précisé que les coûts des frais généraux de Toulouse sont de l'ordre de 600 000 dollars et qu'ils sont moins importants en Irlande par exemple, mais on n'a pas de chiffres de comparaison. Ce qui est un petit peu embêtant au final parce que on n'a pas de données pour comprendre cette mise en parallèle. On nous a soumis également que les centres de conception de Richardson, Sunnyvale, Roznov et Brno sont colocalisés avec des unités opérationnelles de production pour permettre de mieux utiliser les ressources et diminuer les coûts. Ainsi, selon la direction, la réduction des coûts opérationnels permettra d'améliorer le niveau de marge. Ce qui est indispensable pour améliorer les capacités d'investissement. On déplore toujours ce manque de chiffre. En tout cas sur les mesures prises au cours de l'année 2022, le groupe a déjà cédé plusieurs usines et optimisé son portefeuille. L'économie déjà réalisée, les gains de marge, ne sont pas chiffrés dans la note produite au CSE. Ce manque de données chiffrées donne du mal à saisir l'ampleur de la réorganisation mondiale et la nécessité de supprimer Toulouse. Au terme de ces pages, aucune donnée n'est produite, on ne connaît pas les économies réalisées, les gains de marge et de compétitivité et surtout pourquoi les mesures précédentes ont été inefficaces et ont nécessité la fermeture de Toulouse, amplifier la réorganisation. On n'a pas eu de budget non plus qui a été établi pour l'entité française, en dépit de la réorganisation. On sait juste que pour 2023 on devrait avoir un chiffre d'affaires de 14 millions dont 4,7 millions réalisés par Vélizy. Et Vélizy continuera à subsister et à fournir de l'assistance à la vente au groupe via les prix de transfert. Ces données-là qui nous semblent essentielles sont manquantes.

Marianne Gibert présente l'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi. Pour démarrer Marianne Gibert mentionne qu'il y a un décalage entre la présentation écrite du rapport d'expertise et la version finale du PSE. L'expert a bien pris note des changements mais eu égard au délai d'envoi des rapports il est normal qu'il y ait un décalage entre la version écrite et les changements ultérieurs.

Concernant la confidentialité, celle-ci a été levée par la direction suite à la demande du CSE et du délégué syndical.

Sur le calendrier prévisionnel, on est typiquement sur un changement suite à l'arrivée de DIODES et des propositions en termes de reclassement externe avec les changements de calendrier qui en découlent.

Sur les catégories professionnelles et les critères d'ordre, il n'y a pas de remarque particulière vu qu'il n'y a pas lieu de les appliquer. L'ensemble des postes est supprimé. Reclassement Interne :

Concernant l'espace information conseil, avec l'accord du CSE et du délégué syndical pour leur intervention avant le terme de la procédure, la seule remarque qui paraît importante à signifier concerne le cahier des charges qui aurait pu être arrêté sur les modalités de choix du prestataire, il n'y a pas à la connaissance de l'expert de réponse précise d'obtenu.

Concernant les postes disponibles au reclassement interne, 1 seul poste est proposé avec la possibilité de procéder à un reclassement interne anticipé à la suite de l'accord du CSE et du délégué syndical le 13 avril 2023. Eu égard au seul poste disponible au reclassement interne, les mesures liées au reclassement externe sont d'autant plus importantes. Un petit point de procédure sur le reclassement interne, l'expert a pris note

de l'ajout de critères d'ordre suite à l'intervention de la DREETS en cas de pluralité de candidatures. Lorsqu'un manager ne parvient pas à déterminer le candidat le plus compétent, interviennent plusieurs critères (l'âge, l'ancienneté, les charges de famille). Ces critères n'interviennent qu'en cas d'indécision du manager, ce qui peut être interprété comme rendant inopérant ces critères de départage. Sur cette procédure, il paraîtrait important qu'il soit précisé aux salariés, dans l'offre qui leur serait faite, tous les éléments requis par le code du travail (intitulé du poste, nom de l'employeur, nature du contrat, localisation, ...) Il pourrait être intéressant d'intégrer une période d'adaptation au nouveau poste. L'intérêt étant, en cas d'échec dans cette période d'adaptation, de ré-intégrer le PSE. A date cette période n'est pas prévue dans le plan. Il pourrait être intéressant de l'intégrer. Suite à l'intervention de la DREETS, il a été intégré la possibilité de reclassement au sein des entités de onsemi à l'étranger. De la même manière que pour le reclassement interne, il paraîtrait important d'intégrer une période d'adaptation. Il paraîtrait important aussi d'intégrer une priorité aux salariés licenciés. A date cette priorité n'est pas prévue.

Le délégué syndical confirme en mentionnant que ça avait été demandé.

Marianne Gibert fait un point sur les mesures d'aide à la mobilité en cas de reclassement interne en précisant avoir bien noté le changement intervenu ultérieurement à l'envoi du rapport avec notamment les frais de repas qui passent de 40€ à 60€ sur le repas. Sur ces aides à la mobilité, ce qui semble important de préciser, c'est qu'il pourrait être intéressant de prendre davantage en compte le conjoint qui viendrait à suivre le salarié qui opère une mobilité interne. En effet à ce jour aucune indemnité de perte d'emploi n'est prévue pour ce conjoint, et aucun accompagnement par l'antenne emploi n'est prévu non plus pour ce conjoint qui viendrait à suivre le salarié.

Le délégué syndical confirme.

Marianne Gibert ajoute qu'il pourrait être intéressant d'instaurer, même si ce n'est pas une obligation légale, d'instaurer une priorité des salariés au sein des entités étrangères du groupe.

Pour finir sur le reclassement interne, vu qu'il n'y a qu'un seul poste, les modalités liés au reclassement externe revêtent toutes leurs importances.

Yolande De Busschop mentionne, que concernant le conjoint, un montant de 20k€ a été prévu. Marianne Gibert demande : « est-ce qu'on est bien d'accord que les 20k€ concerne l'indemnité de mobilité pour le salarié qui déménagerait ? ».

Olivier Martinez ajoute que de plus ces 20k€ ne sont que pour le reclassement interne. Ce n'est pas applicable pour un reclassement externe. Yolande confirme mais c'est prévu pour l'interne donc il ne faut pas oublier que c'est un montant assez important.

Marianne Gibert demande : « est-ce qu'on est bien d'accord que cette prime est attribuée au salarié qui déménage ? » Carolina De Landsheer confirme et ajoute que c'est un montant que l'employé et son épouse peuvent utiliser comme ils veulent.

Olivier Martinez demande : « A ce moment-là pourquoi ne pas l'avoir mis pour les mobilités externes si c'est pour aider aussi l'épouse ? » Yolande De Busschop répond en disant avoir expliqué que quelqu'un qui reste chez onsemi c'est plus important que quelqu'un qui va travailler chez quelqu'un d'autre. Olivier Martinez répond : « donc ce n'est pas une prise en charge de l'épouse ». Carolina De Landsheer répond : « on n'a pas dit ça non plus ». Olivier Martinez rajoute : « c'est pour répondre à la question de

l'expert ». Yolande De Busschop répond : « ça c'est correct, je veux simplement dire que c'est un montant important. » Marianne Gibert ajoute : « l'idée de l'indemnité de perte d'emploi pour le conjoint vise vraiment à prendre en compte le préjudice du conjoint qui suit le salarié. Or la prime de 20k€ est attribuée indépendamment du fait que le conjoint quitte son emploi pour suivre le salarié reclassé en interne. L'autre proposition qui peut aussi être intéressante est de permettre à ce conjoint de bénéficier de l'antenne emploi en vue de retrouver un poste.

Sur le reclassement externe, le nombre d'offre valide d'emploi auquel LHH est engagé reste à 2. Il nous paraîtrait intéressant d'augmenter ce nombre surtout de l'augmenter pour les salariés pour qui la réinsertion serait plus difficile (âge, handicap, critère de qualification ou sociale).

Concernant la rémunération pendant le congé de reclassement, celle-ci est supérieure à la rémunération légale prévue par le code du travail. Olivier Martinez mentionne qu'il y a une subtilité. Le code du travail c'est 65% de la moyenne des 12 derniers mois brut. Là c'est 80% de l'annuel brut de référence auquel on ajoute le bonus divisé par 2 de mars 2023. Mais ça reste supérieur.

Marianne Gibert ajoute qu'il paraîtrait intéressant d'allonger la durée du congé de reclassement. Le code du travail prévoit qu'en cas de formation de reconversion le congé de reclassement peut être allongé à 24 mois. Il paraîtrait important d'augmenter la durée du congé de reclassement pour tenir compte du contexte actuel (inflation) ou de handicap. Enfin sur le congé de reclassement il est apparu que celui-ci peut être suspendu pour période de travail mais sans report du terme. Il est possible de prévoir dans le PSE que celui-ci soit reporté à due proportion de la période de travail. Olivier Martinez mentionne que ce décalage a été demandé en négociation mais refusé.

Yolande De Busschop demande quel est le lien entre l'augmentation de la durée du congé de reclassement et le contexte actuel (inflation) ?

Marianne Gibert répond que ça permet au salarié de bénéficier de manière plus longue des avantages du PSE. Olivier Martinez ajoute que l'indemnité pendant le congé de reclassement est supérieure à l'indemnité en cas de chômage.

Marianne Gibert passe aux formations en mentionnant la fongibilité des budgets suite à la demande de la DREETS. Ce qui reste en suspens c'est comment ont été évalués ces montants ? (budget individuel et budget global). Il paraîtrait intéressant de prévoir une modulation pour tenir compte des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualifications rendant leur réinsertion particulièrement difficile. Il paraîtrait opportun de généraliser un rôle décisionnaire de la commission de suivi. Celle-ci a un rôle décisionnaire seulement sur les formations d'adaptation. Enfin sur les aides à la formation, il n'existe pas de critères de validation des demandes de formation. Il paraîtrait pertinent d'établir des critères objectifs de validation de ces demandes de formation.

Concernant les mesures d'aide à la création d'entreprise, la commission de suivi n'a pas de rôle décisionnaire. Il paraîtrait important de prévoir des critères de validation des projets de création d'entreprise. Le chiffre d'affaires exigé pour pouvoir créer une entreprise pour le statut d'auto-entrepreneur n'est pas explicité. Les aides à la formation pour la création d'entreprise pourraient être augmentées. Une modulation pour tenir compte des salariés fragiles pourrait être mise en place. Olivier Martinez répond que

concernant les critères la direction a répondu que c'est le bon sens. Marianne Gibert répond que ce n'est pas un critère objectif au sens du code du travail. Marianne Gibert fait un point sur les indemnités. L'indemnité de diminution de rémunération pourrait être augmentée et modulée pour tenir compte des publics dit fragiles. Concernant l'indemnité de reclassement rapide, celle-ci a particulièrement retenu l'attention des experts. Elle paraît vraiment trop faible pour être incitative. Olivier Martinez confirme et ajoute qu'il avait été demandé d'intégrer dans cette prime le préavis restant + 50% du congé de reclassement restant. Marianne Gibert répond que c'est ce que l'on rencontre de manière assez récurrente dans les PSE. Sur les mesures liées à la rupture du contrat de travail, le plan rappelle les éléments légaux ou conventionnel. Il est tout à fait possible de les prolonger en prévoyant une modulation pour tenir comptes des salariés dit fragile. Concernant la commission de suivi il paraîtrait intéressant de prévoir un vrai rôle décisionnaire. Sur la plupart des mesures elle a seulement un rôle d'avis. Il paraîtrait intéressant d'instaurer des réunions extraordinaires en fonction des besoins et prévoir un crédit d'heure pour les élus du CSE siégeant au sein de cette commission.

Pour synthétiser les mesures absentes du plan pour le reclassement interne :

- Une période d'adaptation sur le reclassement interne.
- Un système de priorité des salariés sur les postes ouverts au sein des entités étrangères du groupe.
- La prise en compte du conjoint avec une indemnité perte d'emploi et son accompagnement par l'antenne emploi.

Les mesures de reclassement externe sont particulièrement importantes eu égard au seul poste de reclassement interne. Donc pour synthétiser :

- Un dispositif complet d'aide à la mobilité géographique.
- Les aides au nouvel employeur avec par exemple la prise en charge des cotisations du nouvel employeur.
- l'augmentation du nombre d'offre ferme que l'antenne emploi doit proposer.
- l'allongement de la durée du congé de reclassement.
- l'augmentation des budgets de formation.
- la revalorisation de l'indemnité de reclassement rapide et de l'indemnité de diminution de rémunération.
- prolongation de la portabilité des droits à couverture de santé et prévoyance.

Pour finir, l'importance de moduler ces mesures pour tenir comptes des publics dit fragiles.

Yolande De Busschop a deux remarques :

Premièrement, quand on vous écoute tous les changements au document du PSE sont fait parce que la DREETS l'a demandé. Yolande De Busschop n'est pas d'accord en disant qu'il y a eu des changements qui n'ont rien à voir avec les demandes de la DREETS. Olivier Martinez mentionne que les élus ne sont pas d'accord sur ce point, ça a été mentionné lors de la réunion du 22 mai 2023. Yolande De Busschop répond qu'elle le sait mais veut que sa remarque soit noté au compte-rendu. Olivier Martinez répond que c'est pour ça qu'il fait sa remarque pour que ça soit aussi noté au compte-

rendu. Marianne Gibert répond en mentionnant que ce ne sont pas les propos qui ont été tenu et demande à la direction de donner les changements qui ont été opérés et qui ne font pas suite à une intervention de la DREETS. Yolande De Busschop répond qu'elle peut donner ce qui fait le résultat de l'intervention de la DREETS. Par exemple, la commission de suivi ou des changements ont été fait au cours des discussions. Sur ce point l'avis de la DREETS a été suivi. La DREETS a dit qu'à la fin c'est la société qui prend la décision.

Carolina De Landsheer ajoute qu'il y a des demandes qui ont été faites avec par exemple rembourser aussi le voyage pour le conjoint et les enfants. Ce n'était pas une proposition de la DREETS. Adapter l'indemnité incitative parce que, on n'a pas encore parlé du projet de DIODES inséré dans le PSE, mais l'indemnité incitative a été adaptée. Il y avait une proposition de changer de 0 à 2 mois -> 0 à 3 mois pour accommoder à la date d'embauche prévisionnelle.

Olivier Martinez répond que c'est une demande qui a été faite car pour 2 jours ça rendait inopérant ce critère pour le reclassement chez DIODES. Yolande De Busschop répond que ce n'est pas à cause de la DREETS. Olivier Martinez répond que la question de l'expert est sur le fond, là on est sur de la marge.

Carolina De Landsheer répond que les changements qui ont été fait sur les personnes fragiles ne viennent pas de la DREETS. Olivier Martinez répond que c'était dans le courrier initial de la DREETS. Carolina De Landsheer répond que vous avez dit que les mesures étaient insuffisantes parce qu'il n'était pas assez tenu compte des publics fragiles. Il y a des changements qui ont été fait. Olivier Martinez répond que les points des publics fragiles viennent à l'origine de la DREETS et ce qui a été ajouté ne correspond pas à ce qui a été demandé. Carolina De Landsheer répond que ce n'est pas parce que la DREETS aborde quelque chose que la proposition concrète ou la décision faite est proposée par la DREETS. La direction ne nie pas que lorsqu'il y a un retour de la DREETS, celui-ci est revu et la direction revient avec une proposition. La DREETS fait des observations. Julien Clemens mentionne que nous sommes d'accord sur notre désaccord.

Deuxièmement, Yolande De Busschop mentionne le reclassement chez DIODES qui a été rajouté dans le projet. Le projet a été envoyé avec tous les postes de reclassement en externe de DIODES.

Olivier Martinez amène une précision déjà faite en réunion de négociation et en réunion de CSE du 11 mai 2022. Le projet DIODES ne peut pas à l'instant T être considéré comme du reclassement externe pur et dur puisque les postes n'existent pas et qu'ils seront soumis sous conditions. Ce qui veut dire que le projet DIODES n'est pas quelque chose de sûr.

Yolande De Busschop répond que ce sont des postes de reclassement qui sont dedans.

Olivier Martinez répond que dans les différents échanges ce sont au moins 30 postes soumis sous conditions. Ce ne sont pas des postes de reclassement ferme comme les postes que proposera l'antenne emploi de LHH.

Carolina De Landsheer répond que c'est les élus qui ont interprété comme ça.

Olivier Martinez répond qu'il n'a rien interprété. C'est la RH de DIODES qui l'a dit en séances (voir PV du CSE du 11 mai 2023 -> ça vient de l'audio). Olivier Martinez ajoute qu'il ne faut pas modifier ce qui a été dit en séance. Ça a été dit dans l'audio et

retranscrit tel quel dans le compte rendu du CSE du 11 mai 2023. La RH de DIODES a dit que si les talents clefs n'y vont pas, le projet ne se fera pas. Ce n'est pas de l'interprétation. Si vous avez une LOI (Letter Of Intent), que vous n'avez pas voulu fournir, qui dit autre chose il faut la donner. Mais ce que les élus ont comme éléments, c'est que les offres sont soumises à conditions pour que le projet aboutisse. Si vous avez des éléments différents, notamment la LOI, il fallait les fournir.

Carolina De Landsheer répond que les éléments de la direction sont que DIODES et onsemi se sont engagés. Et c'est l'engagement que DIODES a pris.

Olivier Martinez répond que ce n'est pas ce que DIODES a dit en réunion de CSE (11 mai 2023). Ce qui compte c'est ce qui est dit en séance.

Yolande De Busschop répond que la présentation ne correspond pas à 100%.

Olivier Martinez répond que les élus se basent sur ce qu'ils ont. Yolande De Busschop répond que la présentation en fait partie. Olivier Martinez répond que ce que dit la RH de DIODES en réunion de CSE (11 mai 2023) ça en fait aussi parti.

Yolande De Busschop répond qu'il y a une contradiction entre ces 2 éléments.

Olivier Martinez ajoute encore une fois que si les talents clefs n'y vont pas ça ne se fera pas. Les talents clefs, de plus n'ont pas été définis. Pour Olivier Martinez ce n'est pas du reclassement externe comme pourrait le proposer LHH.

Carolina De Landsheer répond qu'il y a une différence entre donner des offres et l'acceptation de ces offres. Olivier Martinez répond que les offres ne sont pas là. LHH, lorsqu'il propose une offre, c'est un poste d'une entreprise avec description de poste et les conditions qui vont avec. Pour DIODES il y a une opportunité, elle n'est pas niée.

Mais il n'y a rien de ferme. Carolina répond que ça n'a pas été dit non plus. La direction a seulement dit que DIODES a pris l'engagement de faire au minimum 30 offres d'emploi. Si personne n'accepte, le projet ne se fera pas.

Olivier Martinez ajoute encore une fois, que ces 30 postes sont soumis aux talents clefs. DIODES a d'ailleurs dit que l'offre peut être maintenue avec moins de 30 postes si c'est les talents clefs. Ça a été dit en séance par la RH de DIODES (11 mai 2023).

S'il n'y a que les talents clefs ça peut se faire, s'il n'y a pas les talents clefs il n'y a rien.

Julien Clemens ajoute que la différence avec une offre de reclassement c'est que s'il y a 30 offres mais que seulement 20 sont acceptées par les salariés, les offres sont maintenues. L'offre de DIODES, c'est qu'ils s'engagent à fournir au moins 30 offres d'emploi. Mais si jamais, sur les offres qui sont acceptées, il n'y a pas ce qui constitue ce qu'ils considèrent comme le minimum pour valider le projet, ils annulent les 30.

Olivier Martinez ajoute qu'il faut arrêter de faire les naïfs. On est dans le marché du semiconducteur. Si les talents clefs, les personnes expérimentés, n'y vont pas, quel est l'intérêt pour une entreprise pour faire fonctionner une équipe complète s'il n'y a que les jeunes ou les moins expérimentés.

Olivier Martinez ajoute une fois de plus que ça a été dit en séance et retranscrit à partir de l'audio. Olivier Martinez ajoute ironiquement qu'il comprend encore un peu l'anglais.

Carolina De Landsheer répond que la remarque est importante parce que l'évaluation des mesures tient compte de cette opportunité essentielle qui est insérée dans le PSE. Cette opportunité est essentielle pour juger de l'effort fait par onsemi.

Marianne Gibert demande, concernant DIODES, qu'il est indiqué un niveau de rémunération similaire. Qu'est-ce qu'un niveau de rémunération similaire ? S'agit-il d'une rémunération identique ?

Carolina De Landsheer répond que c'est plutôt une question pour DIODES. Il n'y aura pas de différence concernant le salaire de base. Onsemi a d'autres avantages et DIODES doit vérifier s'ils peuvent établir tous ces avantages. Sinon, avec similaire, ça veut dire qu'ils vont voir comment compenser ce bénéfice.

Olivier Martinez a une remarque supplémentaire concernant DIODES et en comparaison avec LHH. Avec LHH il y a une offre d'emploi qui correspond à l'expérience et au souhait des salariés. Il ne faut pas oublier que DIODES, c'est globalement le portefeuille d'onsemi d'il y a 15 ans. Est-ce que les salariés vont vouloir faire ce qu'ils faisaient il y a 15 ans et mettre une partie de leur expertise de côté.

Carolina De Landsheer répond que c'est correct. C'est pour ça que l'employé à le choix. Dans ce reclassement externe personne n'est obligé d'accepter, tout comme les offres de LHH.

Olivier Martinez répond que comme la direction compare à LHH. Cette remarque est faite pour compléter cette comparaison.

Carolina De Landsheer répond : vous avez dit que licencier une personne ce n'est pas la même chose que de licencier 56 personnes. Donc l'opportunité de DIODES est une réponse pour garder l'équipe.

Olivier Martinez répond en revenant au point précédent : c'est une potentielle réponse. On n'en est pas sûr. Est-ce que les talents clefs vont vouloir faire les produits qu'ils faisaient il y a 15 ans ? Ça reste une interrogation.

Olivier Martinez mentionne qu'il a soulevé ce point pour rappeler que l'on ne peut pas présenter DIODES comme des offres fermes d'emploi. Ce n'est pas le cas.

Carolina De Landsheer répond que la direction n'a jamais dit ça. La direction a dit que DIODES s'est engagé de faire des offres à un minimum de 30 employés.

Olivier Martinez répond que l'on ne va pas refaire le débat d'il y a 5mn car c'est soumis sous condition.

Yolande De Busschop répond que l'on est d'accord sur le désaccord.

Camille Vogel nous présente les conclusions de rapport d'expertise SSCT. Camille Vogel mentionne, pour ce qui concerne la procédure d'information consultation du CSE sur le sur le projet et ses conséquences en matière de de santé sécurité et conditions de travail, on a constaté l'absence d'évaluation des impacts et risques professionnels générés par le projet via une analyse du travail réel en association avec les travailleurs. À noter que les risques de sous-charge de certains personnels de Toulouse liés à la réduction des activités ne sont toujours pas identifiées et prévenus. Autre constat, l'évaluation du transfert des activités finances et RH de Toulouse à l'étranger est toujours en cours et n'est pas encore porté à la connaissance du CSE à qui il devrait pourtant être présenté :

- L'analyse quantitative de la charge de travail transférée et des compétences requises, notamment liées aux spécificités françaises
- l'estimation des ressources qui seront dédiées à cela dans ces centres et la présentation du plan de formation d'accompagnement requis et prévu pour cette équipe ou ces équipes décentralisées
- ou encore le calendrier de transfert des compétences par les salariés de Toulouse

- et enfin éventuellement, les mesures alternatives en cas de, par exemple, départ anticipé des personnels de Toulouse RH et finance.

Il n'y a aucune mesure de sécurité et de prévention des risques liés au travail isolé qui est présenté au sujet de l'accès au site des quelques salariés qui resteront après les premiers licenciements, sujet qui a été relevé par le CSE. Dernier constat, sur les mesures de prévention, la priorité n'est pas donnée aux mesures de prévention primaire. C'est le cas d'une seule des 8 mesures de prévention présentées et qui concernent uniquement les élus du CSE, et qui ne précise pas non plus en quoi consiste cette mesure d'allègement de la charge de travail. Donc finalement la procédure donne à avoir un respect théorique des obligations de l'employeur dans ces cas précis de restructuration mais qui n'est pas conforme et opérant à la fois sur la méthode d'évaluation des risques et du coup sur l'exhaustivité des risques et les mesures de prévention associées.

Il est fait référence dans le rapport aux obligations de l'employeur relative à la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'article 4121-1 du code du travail, mais aussi aux 9 principes généraux de prévention de l'article 4121-2 qui prévoit que les risques doivent être évités et évalués pour ceux qui ne peuvent pas être évités tels que :

- la surcharge de travail ou sous charge pendant la période d'arrêt progressive des activités
- pour les activités finances/RH
- ou encore qui doivent être combattus à la source via des mesures de prévention primaire.

On fait aussi référence à de la jurisprudence qui est venue compléter le code du travail sur les projets de restructuration de ce type et qui exigent notamment une évaluation précise des risques psychosociaux en lien avec les tâches et la charge de travail supplémentaire supportée par les salariés. Une autre jurisprudence considère que le chiffrage de la charge des transferts de charge de travail constitue un critère essentiel d'évaluation des risques psychosociaux pouvant résulter d'une charge de travail caractérisée et objective. Ces éléments ne sont pour leur part pas encore portés à la connaissance du CSE en fin de procédure. Ce sont des éléments qui doivent leur être transmis au regard du code du travail et de la jurisprudence qui a précisé ces éléments et qui a jugé des cas similaires.

Carolina De Landsheer demande concernant la charge du travail des élus : on a confirmé que les élus ont 20 jours dédiés par mois à ce projet. On n'a pas eu de questions ni de de plainte des membres des élus qui sont surchargés à ce moment. La seule chose dont je suis au courant c'est un décalage des congés payés que le délégué syndical nous a demandé, mais je trouve un peu bizarre qu'il y ait une surcharge de travail mentionné mais que on n'est pas au courant. Yolande De Busschop ajoute qu'ils peuvent se focaliser à 100%, parce que 20 jours par mois, c'est tout le mois. C'est tous les jours ouvrés qu'ils peuvent dédier et pour les autres employés on en a discuté pas mal, je pense qu'il n'y a pas de surcharge parce qu'ils ne doivent pas faire quelque chose de plus que de leur travail. Olivier Martinez ajoute que la question sera la surcharge de travail des élus après le PSE. Comme rien n'a été prévu sur le transfert des activités ou sur la prise en charge des tâches projets pendant cette période. Les projets sont en standby et le retard il va falloir le rattraper ou le transférer. Yolande De

Busschop répond que les élus ne vont pas nous quitter avant fin juin et qu'ils auront du temps pour le faire en juin juillet. Olivier Martinez ajoute que 2 mois ne vont pas être rattrapés en 1 semaine, tout va être décalé de 2 mois. Carolina De Landsheer ajoute qu'un projet essentiel a été arrêté et pense qu'il n'y a pas une surcharge de travail mais plutôt une sous charge. Yolande De Busschop ajoute que pour les employés seuls dans le bâtiment on va demander qu'ils effectuent leur travail de la maison comme on a travaillé aussi pendant la période du COVID.

Camille Vogel précise ce qui est souligné ici c'est le fait qu'il est prévu d'alléger la charge de travail des élus liés à leur activité pour qu'ils puissent se consacrer au PSE. En revanche il y a une absence de mesures concrètes, c'est-à-dire l'évaluation de leur charge de travail liées à leur activité, qu'est-ce qu'elle devient ? Est ce qu'elle est reportée sur des collègues ? Si oui, sur lesquels ? Comment on prévoit cet allègement pour prémunir les autres salariés de la surcharge ? Mais également de la sous charge sur les l'arrêt progressif des activités ? c'est-à-dire donner des éléments concrets et tangibles avec une évaluation chiffrée de la charge de travail. C'est ce qui est attendu dans ce genre de projet, et pas uniquement des garanties orales de dire que les choses vont bien se passer. Ça ne suffit pas pour garantir la protection et la santé des salariés, y compris sur l'élément de télétravail suite au premier licenciement. Il aurait fallu des éléments écrits et des mesures précises présentant ces mesures pour s'assurer que les choses sont prévues, anticipées. Sur la charge de travail qu'elle soit évaluée quantitativement, c'est ce qui est attendu dans ce genre de projet.

Carolina De Landsheer répond qu'elle comprend bien les remarques mais on a proposé notre projet le 13 mars. On pense qu'on a, même si ce n'est pas chiffré et expliqué en détail, bien évalué ces risques. Et on pense que pendant ces 2 mois la réalité et la pratique a prouvé que cette évaluation faite est correcte parce qu'autrement dit je ne comprends pas pourquoi les plaintes, les questions, ne sont pas abordées pendant ces 2 mois. On n'a rien reçu là-dessus. Donc ça veut dire quand même que notre évaluation des risques au moment où on a présenté le projet est correcte d'une manière ou l'autre. Julien Clemens répond que lors d'une réunion CSE ça a été dit. On a bien demandé quelles étaient les modalités de travail, en particulier des personnes qui allaient rester, quels étaient les moyens mis à leur disposition ? Et les réponses n'ont pas été données. Il n'y a pas eu de réponses précises détaillées. Camille Vogel ajoute que pour les activités RH et finance il n'y a pas à ce jour ces éléments sur l'évaluation quantitative de la charge de travail, des compétences, du calendrier de transfert, du plan de formation. Il n'y pas des mesures alternatives en cas de départ anticipé des personnes de manière à garantir à la fois que cette charge ne va pas se reporter sur des personnels de Vélizy, ou qu'ils vont toujours bénéficier de la même réactivité et disponibilité sur ces sujets-là une fois que ce sera transféré à l'étranger. Ce sont ces garanties-là, cette présentation précise sur le devenir de ces activités, qui manquent aussi à ce stade. Et je reviens sur le pilotage de la prévention des risques qui ne peut pas reposer uniquement sur des alertes qui émaneraient des personnels.

Yolande De Busschop répond qu'elle n'est pas d'accord non plus parce qu'on a discuté en séance du fait que Vélizy va être supportée par des personnes à l'étranger. A Vélizy il n'y a pas de personnes finance et RH, ça a été clairement dit que ça n'a pas de répercussion sur les employés de Vélizy. Julien Clemens répond que ce qui n'a pas été donné c'est le calendrier, la liste exhaustive des tâches. Olivier Martinez ajoute l'impact

sur Vélizy. Yolande De Busschop répond qu'il n'y a pas d'impact sur Vélizy, les personnes à l'étranger vont supporter Vélizy comme ils supportent tous les autres sites. Camille Vogel demande combien de ressources vont être dédiées à cette activité pour la France ? Yolande De Busschop répond qu'il n'y a pas de ressource dédiée, c'est un centre on ne peut pas dire c'est une personne qui sera dédiée pour la France. Camille Vogel répond que c'est une charge supplémentaire qui sera endossée par ces équipes donc normalement des ressources additionnelles. Aujourd'hui il y avait 2 personnes donc demain combien de ressources additionnelles dans ce centre à l'étranger sont dédiés et s'assurer qu'elles ont bien les compétences pour gérer les spécificités locales françaises, outils, procédures... Carolina De Landsheer répond que ces 2 personnes aujourd'hui ne font pas que des tâches pour l'entité Française. De plus il y a une réduction des tâches du fait de la fermeture du site de Toulouse, pas immédiatement et c'est pour cette raison que pour ces personnes on a prévu une date de licenciement plus tard. Il y a une évaluation qui a été faite pour prévoir ces dates. Cette évaluation des risques n'est pas différente de quand quelqu'un démissionne et que l'on n'a que 3 mois, c'est une gestion similaire. Olivier Martinez demande s'il y a eu une mise à jour au cas où le projet Diode devient effectif ? Car il a été mentionné que ces personnes pourront suivre ce projet le 1er septembre. Yolande De Busschop dit que ça fait une différence mais que si Diodes se fait il y aura moins d'éléments à gérer. Julien Clemens précise que quand quelqu'un démissionne on a le temps du préavis pour répartir sa charge, on est relativement dans le même cas mais là on doit donner un avis sur les mesures et pour donner un avis il faut qu'on ait le détail de ces mesures, il manque d'éléments concrets pour juger de ce qui a été fait. Franck Volto ajoute qu'on le demande surtout pour les gens de Vélizy qui vont rester. Carolina De Landsheer répond que ce sont des risques et des mesures à prendre pour les employés en France et les tâches ne seront pas transférées en France. Donc le seul souci c'est que peut-être les salaires ne sont pas payés à temps parce qu'une personne à l'étranger va s'en occuper. Carolina De Landsheer ne voit pas les risques psychosociaux sur les employés en France. Laurent Romanin répond qu'à Paris tout le monde est inquiet de ce qu'il va se passer, Laurent Romanin a dit à ses collègues que la direction a prévu un transfert d'activité. Au niveau des payes c'est plus anecdotique mais les collègues lui ont reporté des soucis principaux au niveau de la mutuelle, du CSE et de choses qui vont disparaître. La négociation de mutuelle qui va se faire d'ici la fin de l'année pourrait se manifester par des augmentations de cotisation ou des réductions de couverture. Les employés de Vélizy sont inquiets. Olivier Martinez demande si la direction confirme, qu'en dehors de Sophie Baquié et Magali Oudol, il n'y aura aucune charge de travail due à la fermeture de Toulouse sur les salariés de Vélizy ? Donc que n'importe quelle demande venant de salariés de Vélizy sur ce qui concerne le bâtiment on ne répond pas et on transfère à Josef Tomaga ? Yolande De Busschop répond qu'en effet il faut transférer ces demandes à Josef Tomaga ou Thomas Van Nuffel.

Isabelle Dechanet reprend avec les conséquences économiques du projet. Concernant les coûts et économies envisagés, on a une absence de chiffrage pour détailler les économies et coût autour du plan de réorganisation. Notamment, on avait posé des questions sur les coûts à prévoir liés au PSE et les coûts par nature de dépenses. Cela

n'a pas été chiffré. La réponse qui nous a été apportée était que la négociation était encore en cours avec les représentants du personnel. On n'avait pas d'estimation ou d'enveloppe quelconque. Néanmoins, il a été prévu une économie de 7,1 millions en dollars, économie qui serait générée par la fermeture de Toulouse. La note fait mention que le bâtiment a été estimé à une valeur marchande de 4,5 millions en 2020. Il a pareillement été relevé une absence de coût estimé pour la mise en place du PSE. On n'avait pas d'enveloppe globale pour comprendre les coûts issus de la réorganisation qui pourraient finalement compenser les économies ou un chiffrage tout du moins, on avait relevé quelques mesures et quelques chiffres, mais ça ne donne pas une vision complète. Pareillement, on a constaté une absence de budget après plan qui ne permet pas de se prononcer sur l'impact du projet de réorganisation dans le sens où la direction a parlé de gain de compétitivité au niveau groupe. Donc on a bien compris que 7,1 millions d'économies et un gain sur le bâtiment. Mais il semble essentiel de comprendre et pouvoir apprécier la pertinence du projet et la capacité, surtout, à assurer la pérennité de l'entreprise après la fermeture du site. Pareillement, on n'a pas de vision à moyen terme pour le site survivant. Ce que l'on sait, suite aux questions posées à la direction, c'est qu'il est attendu un chiffre d'affaires d'à peu près 4,7 millions par an pour 2024- 2025, un résultat d'exploitation de 180 000 euros pour un résultat net de 134 000 par an. Pour nous il paraissait strictement nécessaire de porter à la connaissance des représentants du personnel avant la fin des négociations ces éléments. Au-delà de la fermeture du site de Toulouse et de la suppression des postes, il faut aussi rassurer les survivants de l'opération, les salariés du site de Vélizy, sur le maintien de leur emploi, et de créer du dialogue et bien sûr permettre aux élus de rendre un avis éclairé. En conclusion, c'est un projet de réorganisation mondiale qui permettrait de sauvegarder la compétitivité, favoriser l'investissement face à la concurrence et la capacité d'investissement. Bien que la note explicite le danger que représente la concurrence, il n'y a pas de détail sur les marchés attaqués par les concurrents, les pertes de marge induites par les développements réalisés par ceux-ci, les niveaux de marge de rentabilité du groupe avant et après réorganisation. On a toujours quand même une société française qui était rentable, donc on a quand même une fermeture qui est prise par une décision verticale et qui impose la fermeture à une société rentable et qui d'ailleurs produit des dividendes et du cash tous les ans. Au final, la question qui reste entière, c'est la pérennité de la structure subsistante par le modèle économique même de cette dernière. Effectivement, la direction affirme que la fermeture de Toulouse permet d'économiser 7,1 millions mais également d'éviter des doublages de propriété intellectuelle et, in fine, une diminution des coûts d'exploitation, une meilleure utilisation des ressources au niveau mondial. Néanmoins, on n'a aucun élément objectif qui vient valider cette affirmation. Et puis on n'a pas de stratégie claire à moyen terme. En fait, après la fermeture de Toulouse, seul subsistera le site de Vélizy. Mais il est important de noter que le seul client de cette structure est également le groupe qui rémunère la société en fonction de prestations de services avec un markup donc ça veut dire que si demain on décide de fermer Vélizy de manière arbitraire, un peu comme ça se passe actuellement pour Toulouse, il n'y aura pas d'argumentation possible. On a un manque d'information sur le devenir de la société, la compréhension de l'importance de la société française dans le groupe. On n'a pas la possibilité de vérifier le fondement économique de la fermeture de Toulouse, de vérifier que la

pérennité de Vélizy est acquise, d'autant plus que le groupe détient des usines et des fonctions support dans d'autres zones du monde avec des coûts d'exploitation beaucoup plus faibles. Notre question à nous, aurait été de savoir si la direction pouvait s'engager à ne pas procéder à de nouveaux licenciements d'ici les 2 prochaines années ? Yolande De Busschop répond qu'elle ne peut pas prendre cet engagement, c'est le groupe qui décide et Yolande De Busschop ajoute qu'elle n'a pas l'autorisation pour confirmer ce point.

Les experts ainsi que les élus en prennent note.

Marianne Gibert présente les conclusions concernant le rapport d'expertise sur le PSE. Il y a 56 postes qui sont supprimés avec des efforts en matière de reclassement internes dont certains sont intéressants. Mais néanmoins ces efforts peuvent être relativisés eu égard au seul poste disponible en matière de reclassement interne. Sur le reclassement externe, les efforts paraissent insuffisants au regard notamment :

- Du nombre d'offres fermes d'emploi.
- De l'absence d'aide à la mobilité géographique à notre connaissance à date du rapport.
- Des budgets alloués en matière de formation.
- De l'absence d'aide financière au nouvel employeur.
- D'une indemnité de reclassement rapide bien trop faible pour être incitative.

En outre, comme nous l'avons évoqué, le conjoint n'est pas suffisamment pris en compte du fait que son accompagnement n'est pas envisagé à ce jour et qu'aucune indemnité de perte d'emploi n'est prévu.

Outre ces insuffisances, il nous paraît important de généraliser la modulation pour tenir compte des salariés âgés et / ou en situation de handicap :

- Concernant la prolongation de la durée du congé de reclassement.
- Le nombre d'offres fermes d'emploi.
- La revalorisation des aides à la formation ou à la création d'entreprise.

Enfin le renforcement du rôle de la commission de suivi notamment en lui donnant un vrai pouvoir décisionnaire.

Pour finir, il semble important de solliciter des engagements supplémentaires fermes et non conditionnés. Nous rappelons que les mesures du PSE doivent être proportionnelles au but recherché mais également aux moyens du groupe étant précisé que les moyens ne doivent pas être une restriction.

Enfin nous suggérons que les salariés licenciés pour motifs économiques dans les 12 prochains mois puissent bénéficier à minima des dispositions du présent plan.

Les experts du cabinet Legrand ont fini la présentation du rapport d'expertise.

La réunion continue avec les avis du CSE.

- Avis du CSE sur le projet de restructuration (point 2 de l'agenda)

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<sup>er</sup> 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 (point 3, 4 et 5 de l'agenda)

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)



Adoption du Procès-Verbal de la réunion du 26 mai (point 6)

L'approbation du compte-rendu de la réunion du jour est repoussée.

Toulouse, le 26 mai 2023

DocuSigned by:  
*Yolande De Busschop*  
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop  
Présidente

DocuSigned by:  
*Olivier Martinez*  
088A689E5165412...

Olivier Martinez  
Secrétaire du CSE