

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique des 27 et 28 Avril 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	
Médecine du travail	
Dr Bitoun	

**Ordre du jour de la réunion :**

**1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente**

Attributions économiques

**2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application**

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

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

**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)**

**ANNEXE : Présentation Cabinet de reclassement LHH**

## 1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente

Le procès-verbal de la réunion du 14 avril est en relecture par les 2 parties. Il sera approuvé formellement lors de la réunion suivante.

### Attributions économiques

## 2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application

Yolande De Busschop mentionne que des informations financières (détail du COST +) ont été ajoutées à la fin de la note. Les élus attendent le retour de l'expert-comptable sur ces données.

Les élus ont demandé de parcourir la note. Pour les élus celle-ci est divisée en 3 parties. Une partie générale sur le marché du semiconducteur, une partie sur ASG et la dernière sur le choix de Toulouse.

Concernant la première partie, les élus trouvent que le formalisme est orienté pour amener le lecteur vers la décision voulu par la direction en écrivant tous les problèmes que peut rencontrer une entreprise du semiconducteur.

La direction considère que cette note n'est pas orientée, celle-ci détaille la situation.

Les élus demandent quels sont les liens entre les problèmes de fabrication, expédition, approvisionnement de matière première et la fermeture du centre de Toulouse ?

Hervé Branquart n'en voit pas. Hervé Branquart considère que cette partie est juste faite pour situer le contexte de onsemi par rapport au marché. La première partie est une liste exhaustive des problèmes que peut rencontrer le semiconducteur.

Une discussion s'engage entre les liens sur les problèmes décrit dans la première partie et la fermeture de Toulouse. Il est par exemple mentionné la loi de Moore, il n'est écrit nulle part que ça ne concerne par les activités Toulousaines car cette loi ne concerne pas le développement des produits analogiques. Hervé Branquart de son côté répond que c'est juste une explication des faits du marché. Il n'y a pas de lien entre cette première partie et la fermeture du site de Toulouse.

Olivier Martinez mentionne une contradiction du document. Il est noté d'un côté que les entreprises deviennent plus légères et plus efficaces en choisissant d'externaliser une partie ou la totalité de la production. Dans une autre partie onsemi est comparé à TI, Infineon, ST qui sont des compétiteurs contrôlant l'ensemble du processus. TI investit par dizaine de milliards dans la fabrication.

Hervé Branquart mentionne qu'entreprise légère est la traduction de « fab lite », beaucoup d'entreprise choisissent ce modèle. Le document part d'abord d'une description générale pour ensuite aller dans le détail.

Les élus veulent passer au point suivant (à partir de la page 31) en notant le désaccord d'interprétation de la première partie. L'analyse des élus sera donnée lors de l'avis.

Il est mentionné des doublons entre les différents centres. Concernant les applications PMICs il est mentionné le FAN48600 comme PMIC similaire à ceux développés par l'équipe de Toulouse. Olivier Martinez (expert PMIC applications) mentionne qu'il a ouvert la spécification et ne comprend vraiment pas cette comparaison. Le FAN48600 n'a rien à voir avec le NCV92310. Hervé Branquart répond que la comparaison est faite sur les IPs intégrées. Olivier Martinez ne comprend toujours pas cette comparaison, ces produits sont différents et le FAN48600 beaucoup plus simple.

Une discussion s'engage sur la page 38 : La division MCC est la plus compétente en matière de gestion de l'alimentation électrique, tandis que la division ISD est la plus compétente en matière d'interface capteurs. Hervé Branquart souligne effectivement l'ambiguïté du document. Pour être précis, après la réorganisation il y aura 2 groupes NPD (power et sensor) dépendant de MCC et ISD auxquels seront affectés les différents centres de design.

Olivier Martinez demande si les centres qui seront NPD sont définis ou est-ce que c'est encore non défini comme les centres d'excellence ? Hervé Branquart répond que c'est encore non défini. Vu l'annonce de mardi (départ de Robert Tong, responsable ASG), c'est encore en discussion. Hervé Branquart mentionne que la stratégie a été proposée au CEO en juin 2022. Il y a eu ensuite tout un travail d'étude et d'analyse qui en était à 9 mois au moment de l'écriture du plan de restructuration. 1 mois et demi après le début de la procédure, cette organisation n'est toujours pas promulguée mais il y a eu des sessions de travail. Tout ce qu'il y a dans le document est encore valide. Olivier Martinez répond qu'il n'est toujours pas défini quel centre va être « centre d'excellence » ou « centre NPD ». Hervé Branquart s'interroge encore aujourd'hui pour savoir si un centre NPD est un centre d'excellence, ou un centre qui développe des IPs est un centre d'excellence, est-ce qu'un centre d'implémentation est un centre NPD mais pas un centre d'excellence, Hervé Branquart n'a pas la réponse. Il y a 7 familles de produits de définis (2 sensors, 5 power), est-ce que ça correspond à 7 centres d'excellence ou 15 ? Hervé Branquart souligne qu'il ne sait pas car il n'a pas l'information.

Olivier Martinez mentionne qu'une réorganisation commence généralement par l'organisation du groupe, qui le gère, comment c'est organisé. Et ensuite on prend des

décisions. Là c'est fait à l'envers avec la décision de fermer des sites avec une organisation non finie et ensuite l'annonce du départ du senior vice-président 1 mois et demi après l'annonce du plan de restructuration. Là il y a d'abord eu une décision de fermer des centres et le reste se met en place ensuite.

Hervé Branquart répond que les discussions sur la stratégie ont commencé 9 mois avant l'écriture du document. Le temps nécessaire a été pris par le management concernant le groupe ASG. Les conclusions qui sont données dans ce rapport peuvent être discutées suivant que l'on se trouve d'un côté ou de l'autre de la ligne. Maintenant c'est une restructuration en profondeur qui touche toutes les strates.

Olivier Martinez mentionne que les conclusions sur ASG ne sont pas finies.

Hervé Branquart répond que les conclusions ont été faites sur les symptômes et les tendances. Cependant l'implémentation n'est pas finie. La direction n'est pas en mesure de donner l'organisation car elle n'est pas satisfaite par les propositions faites par le management de ASG pour résoudre les problèmes soulevés.

Olivier Martinez mentionne que l'on n'est pas sûr que les conclusions soient les bonnes car le départ de la personne chargée de les faire (Robert Tong) vient d'être annoncé.

Hervé Branquart répond qu'on peut là aussi le voir de 2 façons différentes. La première façon comme décrit par les élus, ou la deuxième en disant comme ce n'est pas parfait on va prendre plus de temps pour le faire quitte à donner l'impression de prendre des décisions sans connaître tout. Et ensuite promulguer l'organisation lorsqu'elle sera aboutie. C'est un processus qui vit et qui est soumis à l'approbation du CEO.

Olivier Martinez mentionne que, décider de fermer des centres sans avoir décidé qui fait quoi, et ensuite annoncer le départ de la personne censé faire la réorganisation avec beaucoup de choses non finalisées, ça ne paraît pas logique.

Hervé Branquart répond qu'il y a ce que l'on voit, ce qui se passe et ensuite il y a la logique de l'implémentation. Quand on voit cette réorganisation et que l'on n'a pas entendu les arguments de la personne ayant décidé de cette restructuration on interprète forcément. Ensuite il y a l'énonciation de la logique et après la contestation du choix qui arrivera. Forcément quand il y a une logique de fermeture de site, de dispersion géographique, si c'est cette logique là qui prédomine ça commence par fermer des sites.

Olivier Martinez revient sur les problèmes de communication et de travail entre les différents centres de design. Olivier Martinez, en contre-exemple, mentionne la bonne collaboration entre Toulouse et Bratislava. Hervé Branquart mentionne qu'il y a des

contre exemples et effectivement Toulouse et Bratislava ont travaillé ensemble, mais il a aussi rencontré des problèmes de non-collaboration entre Brno et Mechelen.

Les élus passent ensuite à la page 39 du document.

Il est décrit que Toulouse est spécialisé dans les circuits de gestion de l'alimentation électrique. Olivier Martinez ajoute que l'un des marchés cible est l'ADAS. Hervé Branquart confirme mais précise que seuls les spécialistes connaissent l'expression ADAS, c'est pour cela qu'il est écrit caméras embarquées et cœurs de microprocesseur.

Olivier Martinez mentionne qu'il est écrit page 41 « chevauchement important avec d'autres sites », « consolider les sites », « un pourcentage substantiel d'IP » ... Un pourcentage substantiel ça veut tout dire et rien dire.

Hervé Branquart répond que c'est un résumé des points mentionnés précédemment dans le document qui s'applique à Toulouse.

Olivier Martinez répond que ce sont des conclusions qui viennent d'une étude du groupe qui n'est pas partagée. Comment a été faite cette étude ? On a juste les conclusions. Hervé Branquart répond que ce que l'on sait : ça a pris 9 mois, c'est leur analyse avec la restructuration du groupe ASG. Il y a 49 sites, ASG n'est pas efficace ni rentable. Il faut réduire le nombre de sites.

Les élus passent à la partie VII.2. Olivier Martinez mentionne que l'on est comparé à d'autres sites, mais que Toulouse n'est pas comparé avec les mêmes sites suivant les points.

Il est mentionné un point de concurrence moins agressive. Hervé Branquart répond que ce point est soulevé à la suite de l'agression de NXP les mois précédents. Toulouse est le site qui a été le plus « agressé ». Laurent Romanin répond que les salariés de Toulouse ont eu, à l'été 2022, une remise à niveau des salaires pour être compétitifs par rapport au marché. Olivier Martinez ajoute qu'en plus les salariés ont reçu un plan de rétention à l'été 2022 pour rester chez onsemi. Ensuite c'est un point pris pour licencier les salariés. C'est un argument « facile » de la direction.

Carolina De Landsheer répond qu'en réunion précédente de négociation de PSE la délégation syndicale a mentionné que ça va être difficile de retrouver du travail avec les mêmes conditions. Et maintenant les élus CSE répondent que les salaires sont en dessous du marché. C'est l'un ou l'autre.

Olivier Martinez répond que la situation de 2023 n'est pas celle de 2022. On parle de marché cyclique dans le semiconducteur. Les vérités de 2023 ne sont pas celles de 2022. Ça peut être l'un et l'autre.

Carolina De Landsheer répond que tous les compétiteurs ont des grilles de salaire et font des benchmarks. Il y a une baisse des postes ouverts mais les salaires ne seront pas impactés.

Olivier Martinez répond que justement, vu qu'il y a beaucoup moins de postes ouverts dans le semiconducteur, les salariés retrouveront un poste avec une rémunération inférieure.

Yolande De Busschop répond que ce n'est pas parce qu'il y a moins de postes que les salaires seront inférieurs. Il y a des grilles.

Olivier Martinez demande à la direction si NXP va embaucher les 56 salariés ? Yolande De Busschop répond que non. Donc les élus confirment leur point. Hervé Branquart ajoute, sans rentrer dans des considérations qui sont confidentielles, qu'il y a eu une revalorisation dans d'autres sites. Mais il n'y a pas eu l'agression et la fuite avant la revalorisation. Hervé Branquart ne peut pas rentrer dans les détails mais la comparaison a été faite. Olivier Martinez confirme que sur Toulouse c'est un fait, maintenant concernant les autres sites l'argument n'est pas étayé par la direction. Factuellement les salariés de Toulouse ont un plan de rétention à l'été 2022, et en mars 2023 onsemi décide de fermer le centre de Toulouse. La direction répond que la situation économique et la stratégie du groupe ont changé.

De plus, Olivier Martinez ajoute qu'en ce qui concerne la concurrence sur les autres sites il y a :

- 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 -> tout le semiconducteur est présent.

Hervé Branquart répond que moins agressif ne veut pas dire qu'il n'y a pas de concurrence.

Olivier Martinez ajoute de plus que ce point est en totale contradiction avec l'accès facile aux talents. Si une entreprise veut un accès facile aux talents, il faut des universités mais aussi des concurrents sur place.

Hervé Branquart répond que les sites qui seront retenus auront aussi un accès facile aux talents.

Olivier Martinez ajoute, concernant l'accès facile aux talents et le délai de recrutement, qu'il a été mentionné plusieurs fois en réunions officielles de CSE qu'onsemi prend très peu de stagiaires pour se faire une base de noms à contacter. onsemi n'a pas de lien avec les universités locales.

La direction mentionne que les jours mentionnés sont entre l'ouverture du poste et la signature de l'offre de poste.

Olivier Martinez passe au point concernant l'expérience unique dans les contrôleurs numériques (VII.2.c). Olivier Martinez demande à la direction ce qu'elle veut dire par « expérience unique ». Hervé Branquart répond que ça concerne la suite de Denverton et qui est en cours de développement. Olivier Martinez demande : « une expérience unique c'est un produit en développement ? » Hervé Branquart répond que c'est unique dans le sens où ce sont les seuls actuellement à travailler dessus.

Les élus passent au point VII.2.e et demandent quels autres départements sont présent sur Richardson ? Olivier Martinez demande si ce sont des sites où onsemi est propriétaire ou locataire ? La direction répond qu'à Milan onsemi n'est pas propriétaire, Roznov et Brno onsemi est propriétaire. La direction ne sait pas répondre pour les US. Olivier Martinez demande comment on peut avoir des frais généraux supérieurs à Milan sachant qu'ils sont locataires et qu'à Toulouse onsemi est propriétaire avec un crédit payé. La direction répond qu'il y a d'autres coûts. Hervé Branquart répond que le point concerne le partage des coûts avec d'autres sites. Olivier Martinez répond que ce qui est important c'est le coût par tête.

Yolande De Busschop renvoie au point VII.2.a. Olivier Martinez demande quel est le périmètre du calcul du coût ? Il y a 2 vice-présidents dont 1 arrivé récemment sur place.

Carolina De Landsheer répond que c'est basé sur l'année 2022. De plus Richardson sera un site majeur pour onsemi dans le futur. Ça fait partie de la stratégie du groupe.

Olivier Martinez répond que Richardson, en étant dans la stratégie du groupe, va embaucher des profils similaires à Toulouse avec les salaires associés. Quelle est la comparaison à périmètre équivalent ?

Carolina De Landsheer répond que Richardson est un petit site qui va grandir, il y a aussi un service « central engineering ».

Hervé Branquart ajoute que les données dans le document sont celles au moment de l'écriture du document.

Olivier Martinez demande à la direction de confirmer la présence en réunion des experts lors de la dernière réunion pour remettre leurs rapports. Les élus recevront 15 jours avant un rapport qui ne sera pas définitif s'il y a des changements dans les documents de la direction.

La direction confirme la présence des experts.

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

La direction parcourt le projet de PSE mis à jour avec les élus (voir PSE modifié du 24 avril 2023).

La direction confirme que la confidentialité concerne l'extérieur uniquement (sauf les experts et la DREETS).

Le nombre de jours de délégation pour les élus passent de 10 jours à 20 jours par mois pour les mois de mars / avril / mai.

Concernant les postes de onsemi au niveau mondial ou pour le poste de FAE à Vélizy, il n'y a pas eu de candidat.

En ce qui concerne les critères d'ordre, la compétence professionnelle n'est pas dans le tableau de pondération. Le choix se fait à compétence égale en premier. Yolande De Busschop demande à Olivier Martinez de dire au CSE les remarques faites en réunion de négociation. Olivier Martinez mentionne qu'en partant du principe qu'il faut en premier des compétences égales et qu'ensuite on applique les critères. Ça peut rendre les critères inopérant. Yolande De Busschop répond que comme dans toutes les entreprises ça commence d'abord par les compétences égales.

Olivier Martinez demande à Hervé Branquart de confirmer que les salariés de Lindon étaient prioritaires sur le reclassement interne aux US. Hervé Branquart confirme. Olivier Martinez ajoute que ce n'est pas le cas pour les salariés de Toulouse.

La direction confirme l'augmentation du délai pour répondre à LHH à 15 jours. La direction ajoute que les lettres de licenciements seront envoyées par recommandé. Le délai démarre à la présentation du recommandé. En parallèle par email une lettre type

sera envoyée au salarié. Si les salariés sont en vacances ils pourront fournir leur email personnel.

Pour la partie cabinet de reclassement, la distinction entre le bilan professionnel et le bilan de compétences a été ajoutée. La durée du congé de reclassement a été modifiée en fonction de l'âge et de la formation professionnelle (voir projet modifié pour le détail). Olivier Martinez mentionne que le pool de 60 mois est en discussion pour valider que c'est suffisant.

La fongibilité des budgets de formation a été ajoutée.

Laurent Romanin demande comment le montant du budget complémentaire a été calculé ? Pourquoi 50k€ et pas 100k€ ? Yolande De Busschop répond que la direction a vérifié les montants des formations et estimé que les 50k€ est une somme suffisante.

Concernant l'indemnité de diminution de rémunération, celle-ci est de 400€. Olivier Martinez mentionne que ce montant fait partie de la négociation.

Julien Clemens mentionne qu'il y a des discussions hors réunions entre Olivier Martinez qui est à la fois secrétaire du CSE et délégué syndical et les élus. Ces derniers sont donc au courant des négociations, ça explique qu'il n'y a pas trop de questions.

Concernant l'indemnité de reclassement rapide, Yolande De Busschop mentionne qu'il y a une demande de modifier ce tableau en fonction du nombre de mois de congés de reclassement restant. Les mois ajoutés à partir du pool ne sont pas intégrés dans le calcul. Olivier Martinez confirme.

Concernant la commission de suivi, celle-ci a été modifiée à la suite de la demande des élus de passer de 2 à 1 élu. La direction a modifié la modalité de décision de la « majorité » à « un commun accord ». Olivier Martinez mentionne que les 2 points en discussions sont de donner le pouvoir décisionnaire à la commission de suivi, dans la plupart des cas ce n'est qu'un avis. Le deuxième point est le passage au commun accord qui peut bloquer les décisions. La direction répond qu'elle va réfléchir à ce point.

Concernant l'indemnité de rupture, il a été ajouté que le meilleur de l'indemnité légale ou conventionnelle sera pris en compte. La direction mentionne que les 2 non-cadres les plus âgés auront droit à l'indemnité des cadres car vu leur âge ils auront plus de mal pour se reclasser. Les élus se demandent pourquoi ce n'est pas appliqué aux 2 autres non-cadres.

Olivier Martinez ajoute que s'il y a besoin de réunions de négociation supplémentaire il est disponible.

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

Les élus donnent à l'unanimité leur accord concernant l'ouverture aux salariés de l'Espace Information Conseil.

Concernant LHH, les élus comment a été fait le choix ? La direction répond que c'est le prestataire utilisé habituellement. La direction a validé que LHH peut fournir les prestations demandées, de plus LHH a un lien avec Qualisocial qui était une demande de la direction.

#### **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)**

Le Docteur Bitoun participe au point 5 de la réunion R3.

Carolina De Landsheer parcourt la note sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette note a été mise à jour le 25 avril 2023. La direction, à la suite des différents retours, a inclus les risques concernant les salariés de Vélizy. La direction considère toujours qu'il n'y a pas de risque à Vélizy de perte d'autonomie ou d'augmentation de l'intensité du travail lié à la fermeture du site de Toulouse. La direction ne voit pas non plus de risques liés à la dégradation des rapport sociaux à Vélizy. Mais il existe un risque pour les conflits de valeur en constatant le licenciement des collègues de Toulouse. La direction reconnaît surtout l'impact sur l'exigence émotionnelle et l'insécurité de l'emploi. Même si les salariés de Vélizy ne sont pas concernés, il y a beaucoup de questions sur l'avenir. Christine Jacob est allée à Vélizy pour répondre aux premières questions. Il y a eu aussi des questions liées aux activités de Sophie Baquié (RH) et Magali Oudol (Finance). Ce support sera toujours fourni mais depuis l'étranger. La direction comprend cependant le risque.

Franck Volto s'interroge sur la non-augmentation de la charge de travail. Concernant la logistique et les « facilities », il y a déjà des questions venant de Vélizy (Matériels, ASSET, ...). Yolande De Busschop répond que s'ils ont des questions ils peuvent s'adresser à Jozef Tomaga qui gère aussi les autres sites. Olivier Martinez demande s'il y aura des salariés de Vélizy qui devront gérer la fermeture du bâtiment de Toulouse et ainsi avoir une surcharge de travail ? Yolande De Busschop répond non. Olivier Martinez demande qui va se charger de vider le bâtiment. Yolande De Busschop répond que c'est Jozef Tomaga et il y a quelqu'un en Belgique qui peut aider. C'est comme ça que ça a été géré en Suisse pour l'ancien bâtiment d'AXEM.

Concernant les salariés de Toulouse, les notes ont été revues à la hausse (voir document mis à jour).

La gravité pour les risques psycho sociaux est passé de 1 à 2.

Concernant la charge de travail, Hervé Branquart précise qu'il reste le NCV92310. Ce projet a fini la phase de développement (validation complete). Le transfert de connaissance a démarré pour l'équipe test. Pour la « safety », Yves Renard va venir sur Toulouse. Le 565 est qualifié. Pour le 514, des salariés de Brno viendront fin mai début juin pour faire une passation. Pour l'aspect Applicatif, Alain Laprade va venir pour le support des anciens produits. Pour le 621, il faut finaliser la documentation à archiver. Pour le 92310, il faut faire la passation technique, il n'y a pas encore de solution pour la partie Application.

L'incidence pour la dégradation des rapports sociaux a été augmentée suite à la remarque des élus sur le fait que les salariés vont se retrouver en concurrence sur le marché de l'emploi.

La gravité pour les conflits de valeur a été augmentée, de même pour l'exigence émotionnelle et l'insécurité de l'emploi.

La direction confirme que le salarié qui a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2023 bénéficiera du PSE. Ça a été fait par écrit.

Concernant les mesures de prévention, la direction a inclus toutes les communications faites aux salariés.

Suite à l'accord des élus, le poste de reclassement interne à Vélizy a été ouvert aux salariés de Toulouse.

Un rapport d'activité (13 mars au 13 avril) de Qualisocial a été inclut.

Concernant les élus, le nombre de jours alloué a été augmenté à 20 jours par mois pour être à plein temps sur le projet.

Concernant l'employabilité, Christine Jacob n'a eu des discussions qu'avec NXP qui sont déjà en contact avec des salariés.

La direction n'a pas de chiffres sur le congé de reclassement, les salariés précédents portaient en retraite ou ne prenaient pas le congé de reclassement.

Le Docteur Bitoun demande si l'on peut estimer le nombre de salariés qui ont un plan B. Les élus répondent que c'est difficile à estimer. Le docteur Bitoun souligne, que même s'il est mentionné que la plupart des employés sont immédiatement employables, ce

n'est pas tous. Les élus répondent qu'immédiatement employable c'est à partir de septembre. Olivier Martinez répond qu'après chaque réunion il y a une communication pour les tenir informés sur la partie CSE et la partie négociation du PSE. Et ils ont été informés de la présentation faite par LHH lors de la réunion précédente. Yolande De Busschop précise que sur les 56 salariés il y a 50 ingénieurs. Laurent Romanin mentionne qu'il y a beaucoup de senior. Le docteur Bitoun mentionne qu'être sénior dans cette situation n'est pas un avantage d'un point de vue économique à moins d'avoir une spécificité exceptionnelle recherchée sur le moment. Le docteur Bitoun mentionne que généralement les salariés seniors se reclassent à des postes avec des compétences demandées inférieures. Yolande De Busschop mentionne que certains salariés le choisissent eux même. Le Docteur Bitoun reprend et mentionne que certains répondent qu'ils coutent trop cher. Carolina De Landsheer répond que la direction a fait un focus sur les personnes fragiles dans le PSE.

Concernant les 2 places en crèches, un salarié a des jumeaux et était stressé sur ce point. La direction mentionne que le contrat avec la crèche reste en place jusqu'au 3 aout 2024. Ce salarié peut bénéficier de ces 2places même s'il a trouvé un nouvel emploi.

Carolina De Landsheer mentionne que concernant les mesures spécifiques pour Vélizy, Christine Jacob est allée sur site le 4 avril pour répondre aux premières questions. Olivier Martinez mentionne que ces salariés sont inquiets de leur avenir vu la fermeture du site de Toulouse. Laurent Romanin demande à Christine Jacob quand elle reviendra vers les salariés de Vélizy concernant le transfert des tâches quotidiennes impactant ces salariés faites par Sophie Baquié et Magali Oudol. Laurent Romanin demande de ne pas attendre le dernier moment. Carolina De Landsheer répond qu'il y a 3 personnes dans l'équipe Europe de l'Ouest pour gérer 15 pays. Vélizy sera géré de façon similaire. Carolina De Landsheer comprend la préoccupation car en France ça a toujours été géré localement ; maintenant l'équipe RH est en capacité de le faire. Laurent Romanin prend comme exemple la mutuelle. Par qui ça va être géré ? Quel peut être l'impact futur sur les tarifs ? Carolina De Landsheer reconnaît cette inquiétude mais ça ne sera pas géré en faisant la liste des taches de Sophie Baquié et Magali Oudol. De plus il y a toujours une équipe « compensation and benefit ». Sophie Baquié a beaucoup de connaissances, mais il y aura un transfert de connaissances.

Olivier Martinez demande ce qu'il va se passer après le départ des notifications le 28 juin ? Est-ce que le bâtiment sera toujours ouvert pour les salariés pas encore notifiés ? Yolande De Busschop répond que le bâtiment sera toujours ouvert. La direction ne peut pas répondre encore quand le bâtiment sera fermé. Olivier Martinez mentionne que lorsque le bâtiment sera fermé, ça ne sera plus du télétravail choisi mais du télétravail contraint. L'entreprise devra donner les moyens aux salariés de télétravailler.



Toulouse, le 28 avril 2023

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

Yolande De Busschop  
Présidente

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

Olivier Martinez  
Secrétaire du CSE

