

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique du 22 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	

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente

Le document envoyé par le CSE doit être relu par la direction et sera relu avant mercredi.

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

Olivier Martinez mentionne que les membres du CSE ne peuvent envoyer par email aux experts ou imprimer certains documents notamment le PSE car ils sont bloqués par onsemi ? Ce point a été mentionné lors de la réunion de négociation du PSE le 12 mai 2023. Olivier Martinez ajoute que si c'est encore le cas mardi 23 mai au matin, il demandera l'avis de la DREETS sur ce sujet qui constitue une entrave, ce problème ayant déjà été signalé à la direction il y a une semaine et demi. Carolina De Landsheer et Yolande De Busschop répondent que cela a déjà été signalé à IT et qu'elles ne savent pas si ce sera réglé demain. Olivier Martinez répond que ce n'est pas son problème, c'est à la direction de prendre les mesures pour régler ce problème.

Relecture du PSE du 17 mai 2023 par Yolande De Busschop avec comparaison des changements, les pages changées sont écrites en début de document :

- Les dates ont été adaptées.
- Pas de changement en première partie.
- Annexe 1 pas de changement.
- Annexe 2 adapté pour tenir compte de la réunion du jour ajoutée.
- Annexe 3 pas de changement.
- Annexe 4 : PSE :
 - o Quelques modifications sur le reclassement interne (voyage pour salarié changé en salarié plus famille).
 - o Changement de reclassement externe en reclassement autre que diode.
 - o Modification du nombre d'Offre Valide d'Emploi de 2 à au moins 2.
 - o Précision et modification sur le fait que les salariés ne pourront pas bénéficier de l'ordinateur et du téléphone pendant le préavis.

- Ajouté les projets de formation longues pendant le congé de reclassement. Doit être fait dans le cadre du congé de reclassement par le cabinet LHH.
- Budget supplémentaire de formation avec fongibilité et mutualisation détaillé.
- Ajout du fait que le salarié doit accepter le congé de reclassement pour bénéficier des mesures.
- Indemnité de reclassement rapide modifié pour tenir compte des mois de congés de 0-2 mois sont devenus 0-3 mois avant retour à l'emploi : 3 mois de salaire, 4 mois avant retour à l'emploi : 2 mois de salaire et 5-6 mois avant retour à l'emploi : 1 mois de salaire.
- Ajout du reclassement externe Diodes avec des conditions identiques aux autres reclassement externes.
- Eclaircissement sur le fait que l'employé ne pourra pas avoir accès au matériel (PC, Téléphone) pendant le préavis, seule la voiture peut être conservé durant cette période.
- Commission de suivi modifiée pour retirer un membre CSE direction et ajouter un membre de la DREETS ainsi la commission de suivi est constituée de 4 personnes : 1 représentant de la direction, 1 représentant CSE, 1 représentant LHH, 1 représentant de la DREETS, en cas d'égalité le représentant de LHH tranchera.

Damien Bruvier affirme être surpris qu'il n'y ait pas beaucoup de changement suite à la négociation et que vu le peu de changement on ne peut pas vraiment dire que c'est une négociation, la direction est arrivée avec un projet et n'a pas ou peu changé les termes ? Yolande De Busschop répond que des choses ont changé, par exemple le passage de l'indemnité de retour rapide à l'emploi pendant 0-3 mois au lieu de 0-2 mois ou la modification du congé de reclassement à partir de 50 ans au lieu de 55 ans.

Olivier Martinez signale que le 0-2 mois a été modifié vers 0-3 mois après retour de la délégation syndicale sinon ceux qui choisissent Diodes n'y aurait pas droit. Le surplus de congé de reclassement que peut octroyer la commission de suivi pour les employés de plus de 50 ans est passé de 5 à 6 mois mais au détriment des autres employés qui sont passés de 5 à 4 mois.

Damien Bruvier ajoute qu'étant donné le peu d'avancées de la direction pour améliorer l'accord cela ne peut pas vraiment être appelé une négociation. Yolande De Busschop

répond qu'on n'est pas obligé de changer des choses dans une négociation. Damien Bruvier ajoute qu'une négociation ce n'est pas arriver avec son document et ne rien changer.

Carolina De Landsheer ajoute que le but du PSE c'est reclasser les employés donc les remarques pour augmenter le reclassement et en particulier les personnes fragiles ont été prises en compte. Olivier Martinez ajoute que cette augmentation est au dépend des autres employés, Julien Clemens ajoute que sur ce point la négociation a été faite à nos dépend alors que l'on cherchait à améliorer la sécurité de reclassement des personnes fragiles puisque cette augmentation est accompagnée d'une diminution. Carolina De Landsheer répond que le congé de reclassement n'est pas changé et reste de 12 mois, Julien Clemens répond qu'on parle en effet de l'enveloppe disponible pour ceux qui en aurait besoin. Julien Clemens ajoute qu'il avait été proposé de passer le congé de reclassement à préavis + 9 mois ce qui revenait au même pour l'entreprise, puisque pour les salariés fragiles cela faisait $6+9 = 15$ mois et pour les autres $3+9 = 12$ mois. Mais c'est plus sécurisant pour l'employé et ces mesures ont aussi été refusées alors qu'elles ne coutaient rien à l'entreprise. La négociation ne s'est pas vraiment faite car beaucoup d'arguments ont été refusés alors qu'ils étaient pour le bien être des salariés. Yolande De Busschop répond qu'elle n'est pas tout à fait d'accord, la direction n'a pas accepté ce qui était proposé mais un changement a quand même été fait pour les salariés les plus fragiles. Julien Clemens confirme que nous ne sommes pas d'accord sur ce point.

Damien Bruvier mentionne que concernant le matériel informatique une correction a été faite. Il y avait une ambiguïté qui laissait entendre que le salarié pouvait garder son ordinateur pendant le préavis mais au final c'est nivelé par le bas et il n'y a plus droit. Au final cela ressemble à une négociation de façade, le salarié n'a pas bénéficié d'avancées significatives. La direction est arrivée avec un projet et a fait des concessions mineures voir nulles. Yolande De Busschop répond qu'elle n'est pas d'accord, la direction considère que la proposition dès le début était bien et des changements ont été fait et on a bien fait une négociation. Damien Bruvier répond qu'une négociation doit amener à changer des choses. Dans ce cas même quand une avancée mineure est acceptée elle est reprise d'un autre côté, le but était d'être à budget fixe et ne pas bouger. Carolina De Landsheer répond que le document était bien dès le début et que l'ajout de Diodes dans le reclassement est positif. La direction est convaincue que ces mesures sont suffisantes pour que les employés et permettre aux employés de retrouver un autre travail. Julien Clemens répond qu'on est d'accord que le but est de reclasser les employés mais quand on fait une proposition c'est pour le bien être des salariés. Des mesures avec le même cout pour l'entreprise ont été refusées. Carolina De Landsheer répond qu'elle n'est pas au courant d'une demande

qui ne coutera pas plus. Yolande De Busschop ajoute que cette proposition revient au même pour la majorité des employés mais certains n'ont pas la même chose. Donc il y a des différences et le cout ne serait pas le même. Julien Clemens ajoute donc que là encore nous sommes en désaccord. Damien Bruvier répond qu'au final le cout doit être fixe donc la négociation se fait à cout fixe. Carolina De Landsheer répond que des choses ont été ajoutées qui augmentent le cout mais que la plupart des demandes visaient à donner plus d'argent aux employés et la direction a refusé ces demandes. Damien Bruvier ajoute que certaines de ces demandes concernent le reclassement et ont été refusées. Yolande De Busschop répond que la direction a prévu beaucoup de choses pour aider les employés à se reclasser. Julien Clemens demande page 48 du tableau concernant les indemnités de reclassement, est ce que le salarié touche bien les indemnités de reclassement rapide et indemnité compensatrice de préavis. Carolina De Landsheer confirme que oui.

Damien Bruvier ajoute que l'ordinateur aurait pu être laissé à l'employé pendant le préavis pour sa recherche d'emploi, cette mesure n'avait pas de cout et pourtant cela a été refusé. Carolina De Landsheer répond que c'est le profil standard de onsemi, les employés peuvent garder les bénéfices mais pas les outils pendant le préavis. Damien Bruvier ajoute qu'au final la négociation n'a pas été faite, des réunions ont été faite pour montrer à la DREETS que quelque chose est fait mais cela n'aboutit pas sur grand-chose. Yolande De Busschop dit que non ce n'est pas vrai, une négociation a été faite.

Laurent Romanin demande pour la commission de suivi dont il doit faire partie, est-elle la pour donner des avis ou des décisions ? Yolande De Busschop répond les 2 ça dépend des choses. Par exemple sur l'allongement du congé de reclassement c'est une décision. Laurent Romanin demande à partir de quand la commission est mise en place ? Carolina De Landsheer répond à partir du commencement de l'antenne emploi et les acceptations de congé de reclassement.

Laurent Romanin demande si c'est LHH qui présente les dossiers de demande ? Carolina De Landsheer répond que oui, LHH est en quelque sorte le « project lead ». Laurent Romanin dit que la plupart des décisions sont budgétaire et demande s'il y aura un « dashboard » sur les couts de chaque poste et sa répartition ? Carolina De Landsheer dit qu'ils n'ont pas encore pensé comment ce sera fait et il faut voir avec LHH. Carolina De Landsheer pense aussi qu'il faut avoir les chiffres. Yolande De Busschop dit qu'il faudra mettre ça en place à la première réunion. Laurent Romanin demande si la 1ere réunion sera en présentiel ou en distanciel ? Yolande De Busschop propose de faire la 1ere réunion en présentiel puis les suivantes par teams. Laurent Romanin est d'accord.

Toulouse, le 25 mai 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez Martinez
Secrétaire du CSE