



Compte Rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 25 Mai 2020

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Kris D'Haene, Ressources humaines France	
Sophie Baquié, assistante RH	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Julie Athanassiadis	
Philippe Ducher	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Justin Tessier	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	



Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 30 mars 2020
2. Approbation du procès-verbal de la réunion exceptionnelle du CSE du 30 avril 2020

Attributions SSCT :

3. Point sur les accidents du travail et trajets
4. Revue des Indicateurs RPS
5. Suivi et Revue du Plan d'actions et de Prévention RPS
6. Présentation de l'inspection trimestrielle du CHSCT
7. Information et consultation sur le rapport annuel du CHSCT et le document unique : Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée. Documents ci-joints

Attributions Economiques :

8. Information et consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir : politique de recherche et de développement technologique 1/2
9. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation – documents ci-joints
10. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise - documents ci-joints
11. Présentation de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec le détail des différents indicateurs
12. Formation professionnelle : Statut sur le Plan de formation et Etat des formations réalisées – Information et consultation
13. Discussion sur les mesures envisagées pour le quatrième trimestre 2020

Fonctionnement du CSE :

14. Présentation du budget du CSE



Ordre du jour du CSE :

1. Approbation du PV de la réunion CSE du 30 Mars 2020
Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Approbation du PV de la réunion CSE exceptionnelle du 30 Avril 2020
Le PV est approuvé à l'unanimité.



Attributions SSCT :

3. Point sur les accidents du travail et trajets

Sophie Baquié a présenté le rapport sur les accidents et incidents de travail survenus pendant le 1^{er} trimestre 2020 :

- Accident de travail : 0.
- Accident de trajet : 0 (pas de jours d'incapacité temporaire de travail).

4. Revue des indicateurs RPS

Sophie Baquié a présenté à l'assemblée les indicateurs RPS pour le 4^{ème} trimestre 2019 :

- 4 arrêts de travail.
- 5 jours d'incapacité temporaire de travail (60 jours pour une même personne).
- 4 personnes avec 1 arrêt de travail.
- Pas de personne avec 2 arrêts ou plus de travail.
- Tous les arrêts sont dans des départements différents.
- Pas d'arrêt de plus de 2 jours.

Embauches et départs pour le 4^{ème} trimestre 2019 :

- Embauches :
 - Pas d'embauches sur Toulouse.
 - 6 personnes sur la région parisienne dont 4 suite au transfert de Quantenna.
- Départs :
 - 1 départ volontaire.

5. Suivi et Revue du Plan d'actions et de prévention RPS

Damien Bruvier a présenté la revue des actions et de prévention RPS.

- Pas de réunion RPS pendant ce trimestre.
- Les conditions de travail actuelles peuvent entraîner un isolement de certains employés.
- Le sondage Karasec est prêt et à jour avec une nouvelle question concernant le management en France ou à l'étranger. La liste des groupes a été revue et doit être confirmée avec Kris et Sophie. Le sondage devait être lancé fin du premier trimestre mais au vu de la situation est reporté en septembre.
- Olivier propose de rajouter des questions au sondage sur le télétravail et la crise actuelle. Il est proposé de le faire à part pour ne pas impacter le résultat du Karasec. Kris et le SSCT doivent proposer des questions pertinentes pour ce sondage. Il est prévu de lancer le sondage après les vacances de février..

6. Présentation de l'inspection trimestrielle du SSCT



Concernant le site de Toulouse Damien Bruvier a dit qu'au vu de la situation actuelle et du fait que la majorité des employés ne sont pas sur site, il n'y a pas eu de visite trimestrielle officielle. Un tour du bâtiment et une revue des actions de prévention Covid ont été fait. Des mesures ont été prises et sont en place pour garantir la sécurité et de bonnes conditions de travail pour les employés encore sur site. Pas de problème majeur à reporter.

Cor signale que peu d'employés sont présents sur site à Toulouse (10-15 personnes). Des roulements et le télétravail sont privilégiés. Il est prévu que ces effectifs augmentent dans le courant du mois de juin.

Concernant le site de Vélizy, rien de particulier à reporter.

7. Rapport annuel CHSCT 2019 et document unique

Le rapport annuel CHSCT 2019 est présenté par Cor :

Après concertation pas de remarques.

Présentation du document unique présenté par Damien :

Remarque d'Olivier pour faire un rappel aux employés de manière à ce que les bonnes habitudes se prolongent.

Pas d'autres remarques.



Attributions Economiques :

8. Information et consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir : politique de recherche et de développement technologique 1/2

La présentation de la politique de R&D se fera lors de la prochain réunion CSE, la stratégie a changé depuis le début de l'année et n'est pas finalisée.

Marc Barboni présente la politique de recherche et développement de l'équipe travaillant pour la business unit PCS (Power Conversion Solution). Les focus sont l'industriel et l'alimentation de puissance et objets connectés.

2018 a généré des chiffres record, mais les chiffres 2019 ont subi une double punition avec une contraction du marché de 10% et stock dans la distribution faisant suite à une bulle de la demande.

Initialement un rebond était attendu fin 2019 / 2020. Mais en 2020, entre les tensions macroéconomiques et la crise de la Covid19, l'année sera plus difficile qu'en 2019. Il n'est pas attendu de correction significative avant fin 2020. Cette estimation est à prendre avec beaucoup de conditionnel car ça va dépendre de la réorganisation de l'économie.

Les ventes 2019 ont été de 190M\$, 80% à travers la distribution et 2/3 en provenance d'Asie qui sont de gros utilisateurs de la distribution. PCS est donc relativement exposé aux commandes de la distribution et de ce qui se passe en Asie.

Les conséquences de cette exposition sont qu'il a été décidé au niveau de la corporation un recentrage sur des marchés moins cycliques et moins dépendant de l'Asie.

PCS a des commandes en Q2 et Q3 2020, mais parce que les clients ont peur que ON ne puisse pas fournir (notamment les produits pour les respirateurs)

PCS a présenté l'an dernier la stratégie avec une redirection vers les marchés moins cycliques : automobile, lighting, industriel, communication et serveurs.

En 2020 cette stratégie est renforcée avec plus d'investissement dans l'industriel, les serveurs et l'automotive (conversion d'énergie à forte puissance pour véhicule électrique).

D'un point de vue de la stratégie commerciale, l'orientation est d'aller vers la vente de solution et non la vente d'un produit. Il n'est pas nécessaire d'avoir plus de clients, il est nécessaire de vendre plus aux clients actuels. Cette stratégie rejoint la demande client d'avoir les fournisseurs qui proposent des solutions complètes.

Pour conclure, il n'y a pas de changement dans la stratégie de la business unit PCS.



9. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation – documents ci-joints

Il n'y a pas de changement majeur par rapport à l'année dernière.

10. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise - documents ci-joints

La direction présente la liste des conventions et accords signés applicables à l'entreprise.

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

La direction présente l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le calcul fait sur l'année 2019 donne un index de 73.

Les 4 critères pris en compte pour le calcul sont l'écart de rémunération, les augmentations individuelles, les salariées augmentées à leur retour de maternité, les salariés sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations.

Le détail est donné dans le tableau ci-dessous :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	11,8	23	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,6	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			73		100
INDEX (sur 100 points)			73		100

La rémunération prise en compte est le salaire brut, ça inclus donc les primes de vente, le corporate bonus, primes diverses.

La législation impose un score minimum de 75. Si ce score n'est pas atteint, la direction doit prendre les actions correctives pour atteindre le score sur une période de 3 ans.

Les élus demandent si un calcul a été fait sans prendre en compte le corporate bonus pour voir son impact. En effet une grande partie de la population féminine est dans les



bas grade et n'a donc pas droit au corporate bonus. Celui-ci est un facteur important de distorsion de rémunération. Les élus demandent aussi si une comparaison poste à poste a été faite pour voir l'écart de rémunération.

La direction note que le fichier a été revu et que ça ne représente pas bien la réalité de l'entreprise. Mais c'est un exercice obligatoire à faire, il n'y a pas moyen de changer les critères. La direction ajoute que le corporate bonus ou le plan de commissions sont des plans égalitaires car c'est un % de la rémunération. L'analyse importante à faire est celle du salaire de base et revoir s'il y a des cas avec des hommes et femmes au même poste et des écarts de rémunération associés. Le législateur a pris d'autres critères. La direction est prête à défendre devant le législateur la position de l'entreprise.

Les élus font remarquer que le score est à 73 et que légalement il faut avoir au minimum 75. De plus, si on regarde la population de Toulouse, les hauts grades sont principalement des hommes. Les élus ne sont pas d'accord pour dire que le corporate bonus est un système équitable avec un pourcentage qui va de 0% à 40% avec la rémunération théorique de base qui augmente en fonction du pourcentage. De plus la direction doit trouver une solution pour atteindre le score de 75 points, soit en augmentant les bas salaires, soit en revoquant le système de corporate bonus.

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

Carolina de Landsheer présente l'évaluation du plan de formation 2019 et le plan de formation 2020.

La direction souligne en introduction que, dû à la crise du COVID-19 et à la crise économique, il n'y a pas de certitudes sur la réalisation du plan.

Plan de formation 2019 :

ON SEMICONDUCTOR France SAS :

Concernant les formations techniques, très peu ont été réalisées par rapport à celles qui étaient planifiées.

Pour les formations internes, il y a eu peu de participants.

ON SEMICONDUCTOR SAS :

La situation est identique concernant les formations techniques.

Plan de formation 2020 :

La direction présente le plan 2020 pour les 2 entités.



Les élus demandent si les formations non réalisées n'ont pas été réalisées pour des raisons de coût ou pour des raisons d'organisation ? Les élus rappellent que chaque année le plan réalisé est un peu vide par rapport au planifié.

La direction n'a pas d'explication à fournir.

Pour 2020 ça va effectivement être dur de faire des formations, mais les élus rappellent que les années précédentes c'étaient pareil. Sur des métiers techniques ou l'évolution est rapide, il est important de garder former les employés. Les élus mentionnent que le retour qu'il leur est fait est que les managers locaux trouvent les formations techniques trop chères. C'est à l'employeur de s'assurer du maintien des compétences du salarié. C'est difficile de justifier un licenciement d'un salarié pour manque de compétences si celui-ci ne suit pas de formations.

La direction répond que ça dépend si le manque de compétence est vraiment lié à une formation à suivre, ce qui n'est pas toujours le cas. Les salariés français doivent parler avec leur manager pour obtenir des budgets. Le cout des formations est alloué par département. La direction ajoute que le management ne doit pas fournir une liste de formations si celui-ci sait par avance qu'elles ne seront pas suivies par manque de budget. De plus il n'y a pas forcément d'initiatives venant des salariés pour mettre en place et suivre les formations.

Les élus ajoutent que ce manque d'initiative des salariés peut s'expliquer par les plannings serrés des projets, la priorité du management étant le projet et non les formations.

13. Discussion sur les mesures envisagées pour le quatrième trimestre 2020

La direction a décidé de repousser cette discussion au mois de Septembre 2020.

14. Présentation du budget du Comité d'Entreprise

Julie Athanassiadis présente le rapport de gestion de l'année 2019.

Le point notable de l'année 2019 est le solde négatif en fin d'année du budget ASC de - 4.7k€ suite à des activités supplémentaires décidées durant l'année et financées par la trésorerie disponible.

La direction demande à fin 2019 ce qu'il reste en banque. Les élus répondent 29k€ en ASC et 35k€ en budget fonctionnement. Les élus rappellent la nécessité de garder un fond de roulement pour les œuvres sociales. Ce fond de roulement permet de financer les chèques vacances commandés en début d'année alors que le budget du CSE est versé mensuellement. De plus le budget de fonctionnement et son reliquat des années précédentes ne peut pas être utilisé pour les œuvres sociales.



Toulouse, le 25 Mai 2020

A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'Yolande De Busschop', with a long horizontal flourish extending to the right.

Yolande De Busschop
Présidente

A blue ink signature in cursive script, appearing to read 'Olivier Martinez', with a long horizontal flourish extending to the right.

Olivier Martinez
Secrétaire du CSE