



NEGOTIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DANS L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE ON SEMICONDUCTOR 2020

PROCES VERBAL D'ACCORD

ENTRE

ON Semiconductor France SAS, dont le siège social est situé à Toulouse, 132, chemin de Basso Cambo, BP 53512, 31035 Toulouse cedex,
Représentée par Mme Yolande De Busschop, en sa qualité de Présidente

ET

ON Semiconductor SAS, dont le siège social est situé à Toulouse, 132, chemin de Basso Cambo, BP 53512, 31035 Toulouse cedex,
Représentée par Mme Yolande De Busschop, en sa qualité de Présidente

D'UNE PART

ET

L'organisation syndicale CFE-CGC,
représentée par Mr Olivier Martinez en sa qualité de Délégué Syndical, dûment désigné dans l'UES ON Semiconductor,

D'AUTRE PART

IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT

Conformément aux dispositions de l'Article L2242-1 du Code du Travail relatives à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, trois réunions ont été organisées en date des 25 Novembre 2019, 15 Janvier 2020 et 28 Janvier 2020.

Lors des réunions, la délégation syndicale CFE-CGC était composée de M. Olivier Martinez, Délégué Syndical, assisté de M. Damien Bruvier, secrétaire-adjoint du CSE et Mme. Aurore Weiss, trésorière-adjointe du CSE. Les sociétés ON Semiconductor France SAS et ON Semiconductor SAS étaient représentées par Mme Yolande De Busschop, Présidente, assistée de Mme. Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines Europe de ON Semiconductor, et Mme. Sophie Baquié, Assistante Ressources Humaines France.

En préalable à cette négociation, la direction a fourni les documents suivants :

Les informations suivantes ont été communiquées :

- I- Faits marquants de l'année 2019.
- II- Salaires effectifs.
 - 1. - Salaires mensuel de base par position professionnelle.
 - 2. - Salaires mensuel de base par position professionnelle et par sexe.
 - 3. - Salaires mensuel de base par âge et par sexe.
 - 4. - Salaires mensuel de base par grade (classification interne).
 - 5. - Le résultat des augmentations aux mérites.
 - 6. - Primes versées au cours de l'année 2019 (état au 30 novembre 2019).
 - 7. - Comparatif des salaires 2019 / 2018.
- III- Durée et organisation du temps de travail.
 - 1. Evolution des contrats en 2019.
 - 2. Pyramide des âges.
 - 3. Horaires en vigueur dans l'entreprise.
 - 4. Répartition du personnel travaillant à temps partiel.
- IV- Egalité professionnelle.
 - 1. Répartition Hommes / Femmes par catégorie professionnelle.
 - 2. Promotions par catégorie et par sexe.
 - 3. Actions de formation par catégorie et par sexe et par tranche d'âge.

Article 1 - Champ d'application du procès-verbal d'accord

Le présent procès-verbal d'accord concerne l'ensemble des salariés de ON Semiconductor France SAS et ON Semiconductor SAS travaillant sur les sites de Toulouse et Vélizy.

Article 2 – Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

Article 2.1 - Rémunération

Salaires

La délégation syndicale demande 2.3% comme indiqué dans le fichier excel disponible sur le site RH. Le chiffre étant validé avant la NAO comme chaque année, il n'y a pas d'argumentation dédiée à développer.

La direction confirme le chiffre de 2.3%



Ticket Restaurant

La délégation syndicale demande la mise en place d'un double système sur Toulouse :

- La cafétéria pour ceux qui l'utilisent et veulent continuer à l'utiliser.
- La mise en place de ticket restaurant pour ceux ne souhaitant pas aller à la cafétéria, en leur supprimant l'abondement à celle-ci.

La direction répond que ce n'est pas possible. La Sodexo veut un accès à la cafétéria pour tous les salariés ou aucuns salariés.

Corporate bonus

La délégation syndicale demande que tous les salariés, indépendamment de leur grade dans la classification interne d'ON SEMICONDUCTOR, soient éligibles au corporate bonus. La délégation syndicale souligne que tous les salariés participent à la réussite de la compagnie, il n'est donc pas normal que certains salariés soient exclus de ce système de prime. La politique salariale de la compagnie est très déséquilibrée, il serait donc plus juste de modifier le système et d'accorder le corporate bonus à tout le monde.

La direction répond que le système va changer. Après les grades 11 et 10 qui ont été inclus les années précédentes avec un pourcentage de 5%, les grades 9 sont inclus à partir du 1er janvier 2020 avec un pourcentage de 5%.

La direction rajoute qu'ON SEMICONDUCTOR au niveau mondial ne prévoit pas d'intégrer dans le corporate bonus les grades inférieurs à 9.

Prime de vacances

La délégation syndicale a demandé une augmentation de la prime de vacances pour les employés non cadres de 700 euros à 750 euros. La direction accepte cette demande.

Article 2.2 – Durée effective et organisation du temps de travail – Mise en place du travail à temps partiel

Après analyse des documents fournis par la direction et suite aux différentes discussions, la délégation syndicale et la direction s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas de temps partiel imposé. Toutes les demandes de travail à temps partiel ont été accordées.



D'un commun accord, les ponts pour l'année 2020 sont fixés au :

- Vendredi 22 mai 2020.
- Vendredi 13 juillet 2020.

Article 2.3 – Intéressement, participation et épargne salariale

Plan d'épargne retraite collectif :

La délégation syndicale et la direction ont convenu la mise en place d'un PERECO au 1^{er} Juin 2020 avec libre choix donné aux salariés de participer ou non.

Il est aussi laissé libre choix aux salariés dès l'ouverture du plan de choisir le mode de sortie :

- Capital.
- Rente.

Plan d'épargne entreprise :

La délégation syndicale et la direction ont convenu de garder le Plan d'Epargne Entreprise avec libre choix donné aux salariés de participer ou non.

La délégation syndicale ne souhaite pas mettre en place un PERECO au détriment du PEE.

Abondement et Répartition de l'abondement entre le PEE et le PERECO :

En 2020 :

Le calcul de l'abondement en fonction des versements des salariés est le suivant :

- 140% de 0 à 1300€.
- 50% au-delà.

L'abondement du PEE + l'abondement du PERECO est plafonné à 3241€.

En 2021 :

Le calcul de l'abondement en fonction des versements des salariés sera le suivant :

- 140% de 0 à 1300€.
- 60% au-delà.

L'abondement maximum sera de 3290€.

Il est laissé un libre choix au salarié d'affecter tout ou partie de l'abondement comme il le souhaite dans le PEE et / ou le PERECO en fonction de ses versements dans le



PEE et / ou le PERECO en respectant la règle de calcul précédente.
Des versements libres sont possibles dans le PEE et le PERECO.

Article 2.4 – Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Après analyse des documents fournis par la direction (jointés en annexe) et pris connaissance de l'index de l'égalité professionnelle après les réunions de NAO (score de 73, mesures correctives obligatoires dans un délai de 3 ans si score < 75), la délégation syndicale demande l'ouverture d'une négociation dédiée à l'égalité professionnelle pour négocier les mesures à mettre en place.

La note globale ainsi que les indicateurs ont été mis à la disposition du comité social et économique (CSE), via le site intranet de l'entreprise et la base de données économiques et sociales. Les résultats seront présentés au cours de la réunion CSE du 30 mars. La direction partagera avec les membres du CSE les résultats et son analyse des raisons de l'écart de rémunérations et recueillera les propositions du CSE. La société s'engage, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, à engager des discussions sur les mesures correctives préconisées pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. A défaut d'accord, ces mesures seront fixées unilatéralement par l'employeur.

Article 3 – Qualité de vie au travail

Article 3.1 – Télétravail

La délégation syndicale demande l'ouverture d'une négociation sur le télétravail structurel après la mise en place du télétravail occasionnel.

La direction répond que le télétravail structurel est plus contraignant à mettre en place. De plus rien n'empêche un salarié, en accord avec son manager, de faire du télétravail occasionnel de manière régulière.

La délégation syndicale indique aussi à la direction que les justifications demandées par les managers pour approuver le télétravail varient d'un manager à l'autre. La direction s'engage à réunir les managers pour expliquer le système et lever les réticences.



Toulouse, le 28 février 2020

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC
Olivier Martinez
Délégué Syndical CFE-CGC

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Olivier Martinez", written in a cursive style.

Pour la Direction
Yolande De Busschop
Présidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Yolande De Busschop", written in a cursive style.