



ON SEMICONDUCTOR France SAS

Consultation sur le projet de réorganisation et ses conséquences sur l'emploi

Intervenants:

. Sylvie VERCLEYEN,

. Oussama EL HARRAB,

. Isabelle DECHANET,

. Camille VOGEL,

. Marianne GIBERT.

ON SEMICONDUCTOR France SAS
CSE

BP 53512

132, Chemin de Basso Cambo
31035 TOULOUSE CEDEX 1

Paris, le 09 mai 2023

Mesdames, Messieurs,

Conformément à la mission que vous nous avez confiée en application des articles L. 2315-92 et L1233-24 du Code du travail, dans le cadre de l'assistance dans le cadre du projet de Plan de Sauvegarde de l'emploi, nous avons l'honneur de vous présenter notre rapport.

Le présent rapport qui a fait l'objet de notre lettre de mission, en date du 27 mars 2023, a pour but de vous donner des éléments d'appréciation vous permettant de formuler toutes observations utiles sur les objectifs vers lesquels tend votre entreprise et les moyens mis à sa disposition.

En vous remerciant de la confiance que vous nous avez témoignée, nous restons à votre disposition pour vous fournir toutes explications complémentaires afin d'approfondir les aspects que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation de la situation de votre entreprise.

Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable associé



Plan du rapport

◆ Missions de l'expert-comptable du comité social et économique	4 à 5
◆ Présentation synthétique	6 à 8
◆ Section 1 : Un environnement très challengé où les états stimulent l'investissement	9 à 13
◆ Section 2 : Les résultats de la société	14 à 25
◆ Section 3 : La justification du plan mis en place	26 à 34
◆ Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi	35 à 68
◆ Section 5 : Les conséquences sociales du projet	69 à 76
◆ Section 6 : Les conséquences économiques du projet	77 à 84
◆ Conclusion	85 à 91
◆ Annexes	92 à 94



Missions susceptibles d'être confiées à l'Expert-comptable du Comité Social et économique

En vue de la **consultation annuelle sur la situation économique et financière** (C. trav. art. L. 2312-17, 2° et L 2315-88).

En vue de la **consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi (C. trav. art. L. 2312-17, 3° et L 2315-91).

En vue de la **consultation annuelle sur les orientations stratégiques** (C. trav. art. L. 2312-17, 1° et L. 2315-87).

Une fois par exercice comptable, en vue d'une éventuelle mise en œuvre de la **procédure d'alerte** (C. trav. art. L. 2315-92, 2° et L. 2312-64).

En vue de l'examen des **comptes consolidés** (C.trav. art L. 2334-4)

En vue de l'examen de la **participation** (C.trav. D.3323-14).

En cas d'**offres publiques d'acquisition** (C.trav. art L. 2315-92, 4 ° et L. 2312-42), et d'**opération de concentration** (C. trav. art. L. 2315-92, 1 ° et L. 2312-41).

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la **négociation sur l'égalité professionnelle** (C. trav. art. L 2315-95)

Dans le cadre d'un **plan de sauvegarde de l'emploi**, en vue de l'analyse de l'opération projetée et du projet de licenciement (C. trav. art. L. 2315-92, 3 ° et L. 1233-34), mais également ...
... en vue de l'**assistance des organisations syndicales** dans la négociation de l'accord sur le contenu du PSE (C.trav. art. L. 2315-92, II et L 1233-34).

En vue de l'**accord de performance collective** (C. trav. art L. 2315-92, II et L 2254-2).

En vue des **comptes européens** (C.trav. art L.2343-13).

En vue de la **recherche d'un repreneur** (C.trav. art L1233-57-17).

Pour certaines missions, 20 % sont à la charge du CSE à défaut d'accord (exemples : Orientations stratégiques, APC ...)



OBJET DE LA MISSION

L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.(C.trav.art L. 2315-83).

Ainsi, l'intervention en cas de licenciement économique consiste à analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, à en apprécier les conséquences financières et à émettre une opinion. De la même manière, l'expert doit apprécier l'aptitude des mesures envisagées à assurer le rétablissement de la situation dans des délais compatibles avec l'état actuel de l'entreprise.

L'expert-comptable n'a pas à proposer un plan de restructuration. Il doit procéder à un examen aussi objectif que possible, à l'époque où il est nommé, de la situation de l'entreprise et des plans de redressement en présence.

Dans le cadre d'une négociation de l'accord sur le contenu du PSE, les Organisation Syndicales peuvent se faire assister d'un expert-comptable (C.trav. art. L. 2315-92, II et L 1233-34).

En cas de licenciements entraînant la fermeture d'un établissement (dans les entreprises d'au moins 1.000 salariés), le Comité économique et social peut nommer un expert-comptable pour analyser le processus de recherche d'un repreneur et analyser les projets de reprise.

LA CONFIDENTIALITE

Un devoir de confidentialité s'impose à tout détenteur d'informations concernant l'entreprise et contenues dans le présent rapport.



ON SEMICONDUCTOR France SAS

Société par actions simplifiée au capital de 2.574.480 €
Siège social : 132, Chemin de Basso Cambo – BP 535112
31035 TOULOUSE

ACTIONNAIRE

100 % ON SEMICONDUCTOR Limited (Royaume-Uni)

ACTIVITE

Ingénierie et Etudes techniques

DIRECTION

Présidente :	Mme Yolande De BUSSCHOP
Directrice des ressources humaines :	Mme Carolina De LANDSHEER

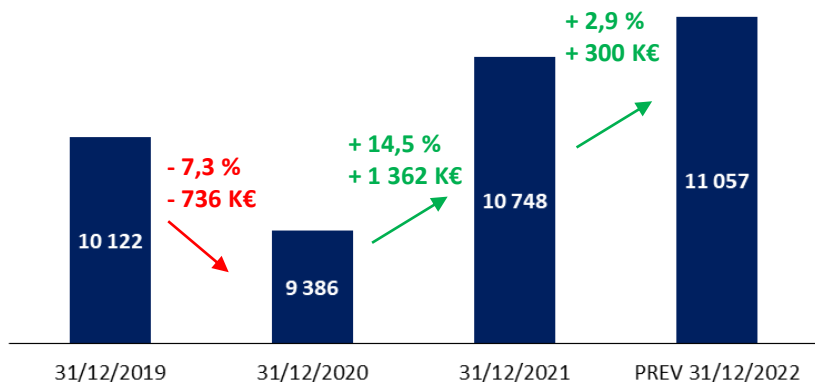
COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL

Secrétaire du CSE	M. Olivier MARTINEZ
-------------------	---------------------

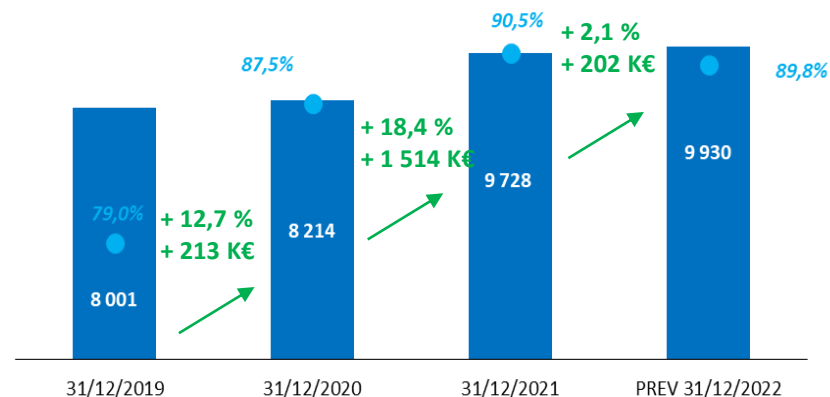


Un chiffre d'affaires dépendant des commandes des sociétés du groupe pour un résultat net constitué à plus de 80 % du crédit d'impôt recherche à chaque exercice

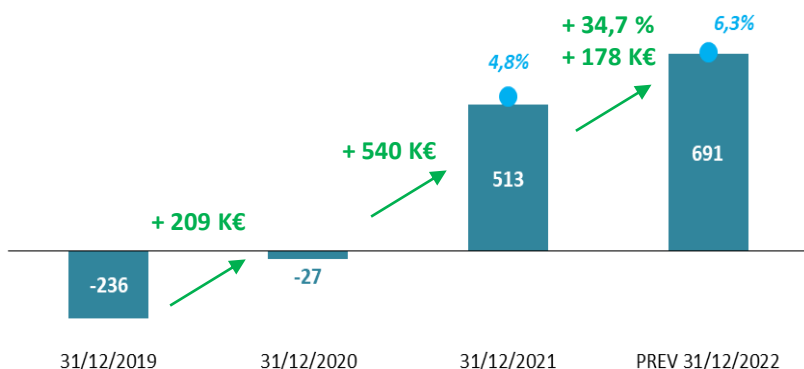
Chiffre d'affaires (K€)



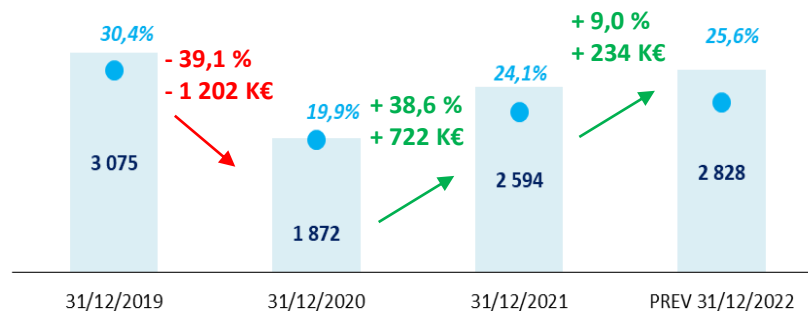
Valeur ajoutée (K€ et % CA)

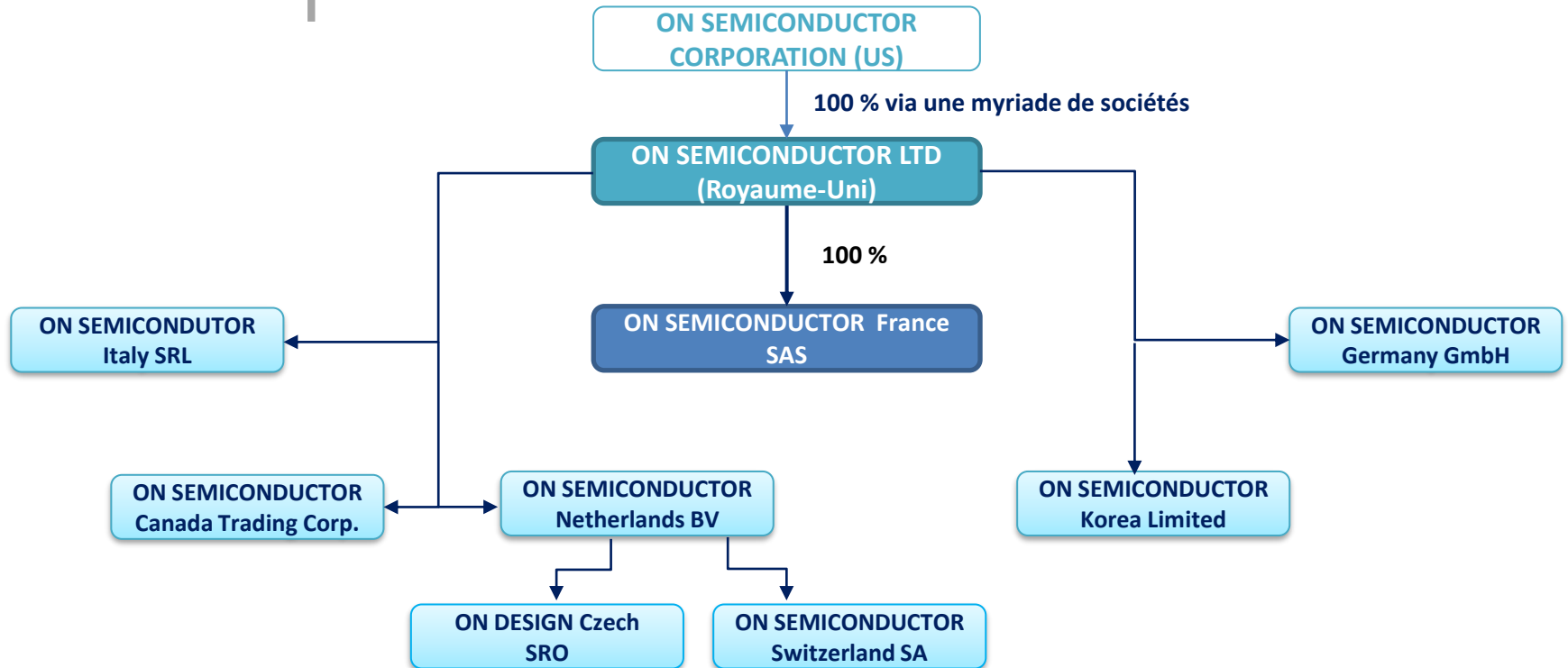


Résultat d'exploitation (K€ et % CA)



Résultat net (K€ et % CA)





- En date du 22 août 2022, la société ON SEMICONDUCTOR SAS, société sœur de ON SEMICONDUCTOR France SAS (toutes deux alors filiales à 100 % d'ON SEMICONDUCTOR Limited), a été absorbée par cette dernière. La société absorbée est aussi une société dont l'unique objet est de vendre ses services au groupe (services d'assistance à la vente).
 - ❑ Cette opération fait suite au rachat par ON SEMICONDUCTOR France SAS de 100 % des actions détenues par la société de droit anglais, pour un prix de 550 K€.
 - ❑ A noter : la dissolution de ON SMICONDUCTOR SAS et la transmission de son patrimoine à ON SEMICONDUCTOR France SAS a été effective au 1^{er} octobre 2022.



Section 1 : Un secteur très challengé, où les Etats stimulent l'investissement



Un marché des semi-conducteurs en plein boom, générant des ruptures partout dans le monde

- Le **marché des semi-conducteurs** a été estimé à **618 Md\$ pour l'année 2022**, avec des progressions à deux chiffres depuis plusieurs années.
 - ❑ Les semi-conducteurs **destinés à l'automobile** représentaient **37,4 Md\$ en 2020** et devraient atteindre **101,3 Md\$ en 2026** avec un taux de croissance moyen de 17,3 % sur la période (Source : Etude ModorIntelligence août 2020).
 - ❑ Ceci s'explique par le fait que les technologies de pointe sont de plus en plus intégrées à la production des voitures avec des feux matrices à LED, des capteurs LiDAR, des cartographies 3D etc. mais également par les tendances d'automatisation et d'électrification des véhicules sur fond de préoccupations environnementales.
- **La crise sanitaire mondiale a affecté l'ensemble du marché**, tant du côté de l'offre que de la demande, amplifiant les prémices de pénuries de semi-conducteurs détectés fin 2019.
 - ❑ Les gouvernements mondiaux en verrouillant leur pays puis en menant, dès **la fin des confinements / mesures sanitaires**, des **politiques de relances industrielles**, ont créé des turbulences dans la production, produisant une offre inférieure à la demande.
 - ❑ La pénurie a mis en lumière **la dépendance des constructeurs automobiles à des industries tierces**, pour beaucoup **localisées en Asie**, produisant une réflexion globale sur les besoins de relocalisation des productions (Source : Usine Nouvelle, article mars 2022).





Les raisons expliquant ce phénomène

- Selon le directeur général de Micron Technology, lors de la publication des résultats du 3eme trimestre de la société en décembre 2022, **les niveaux de stocks sont à leur plus haut niveau depuis 10 ans**, en lien avec une baisse de la consommation de produits électroniques dans un contexte de hausse des taux d'intérêt et de craintes de récession pour 2023 (source : site ZDNET, article en date du 30 décembre 2022).

Le secteur automobile ne serait pas concerné par la saturation du marché du fait de l'électrification des véhicules

- **L'effet de la pénurie pourrait perdurer jusqu'en 2024** selon les grands constructeurs automobiles.
 - ❑ En effet, lors d'une conférence de presse donnée par le directeur général de BMW, en avril 2022, les bouleversements des chaînes de productions ont été amplifié par le conflit ukrainien, reconnaissant subir une insuffisance structurelle de l'offre, un goulot d'étranglement existant au niveau des fabricants.
- Par ailleurs, une étude réalisée par la **Maison Blanche a mis en avant le phénomène de « perfect storm »** où la transition des moteurs thermiques aux moteurs électriques, dans un contexte de crise sanitaire, a créé des **troups forts décalages entre offre et demande**.
 - ❑ C'est pourquoi, les Etats-Unis ont adopté un « CHIPS ACT » permettant **un subventionnement des projets d'investissements** pour la création ou l'extension de sites de production de puces.
 - ❑ A date, selon l'Usine Nouvelle, 40 projets pour un montant total de 200 Mds\$ d'investissements dans le secteur ont été lancés. Le gouvernement injectera 52 Mds\$ en soutien à ces projets.



La réponse européenne à la crise : le « Chips Act » adopté le 18 avril 2023 en faveur de l'investissement

Sources : Article du 19/04/23 site 01net et note Crédit Agricole Eco du 9 mars 2023

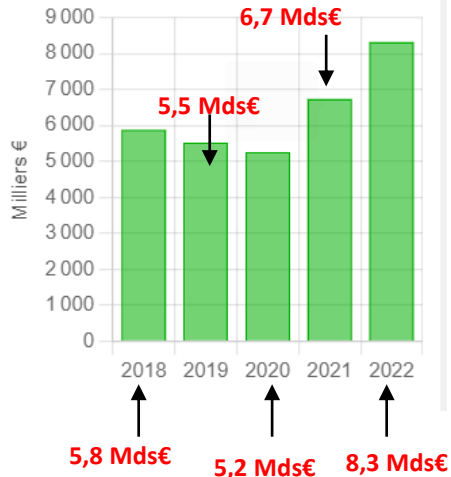
- Le *Chips Act* est une proposition législative visant à **relancer et soutenir la production de semi-conducteurs en Europe**. Cette législation intègre un mécanisme pour prévenir et gérer les pénuries de semi-conducteurs.
 - ❑ Les autorités nationales compétentes devraient aussi identifier les acteurs clés établis sur leur territoire national qui jouent un rôle critique dans la chaîne d'approvisionnement en semi-conducteurs.
 - ❑ **Après le déclenchement du mécanisme de crise, la Commission pourrait émettre des ordres de priorité afin d'obliger les fabricants de puces européens ayant bénéficié d'aides d'État à produire les semi-conducteurs nécessaires aux secteurs critiques.**
- Le texte prévoit **43 milliards d'euros d'investissements publics et privés**, dont 3,3 milliards d'euros provenant du budget de l'UE, avec une cible très ambitieuse : **atteindre 20 % du marché mondial en 2030**, contre un peu moins de 10 % aujourd'hui, du fait de sa dépendance aux fournisseurs asiatiques et du « Chips Act » adopté aux Etats-Unis en 2022, incitant les industriels à ouvrir des usines sur le sol américain.



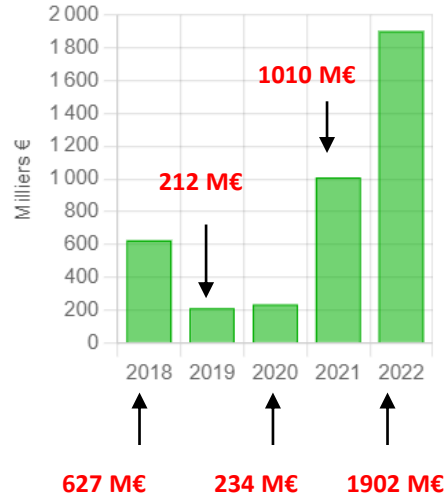
Le Groupe ON SEMICONDUCTOR a mis en place, dès mars 2020, un plan de restructuration mondial de 90 M\$

- Selon un article de l'Usine Nouvelle, en date du 6 mars 2020, le constructeur de puces a anticipé le recul de son chiffre d'affaires 2020 et décidé de lancer un plan d'économies pour compenser cette perte de revenus.
- Ce plan ayant pour une objectif une économie de 90 M\$ se concentrait sur une réduction de coûts d'exploitation, s'ajoutant aux premières mesures prises en février 2020 (devant déjà économiser 25 M\$), suite à un décrochage du chiffre d'affaires et du bénéfice net en 2019 après plusieurs années de croissance.
 - ❑ Ce plan a été mis en œuvre au cours de l'année 2021, supprimant 740 emplois et causant la fermeture de plusieurs usines.

Evolution du chiffre d'affaires



Evolution du résultat net



- Les résultats du groupe ont très fortement progressé en 2021 et en 2022, avec une multiplication par 2,4 de la marge, à 4,1 Mds \$.
- Selon les rapports financiers, ces progressions ont été les conséquences stratégiques de :
 - ❑ Une transition vers un maillage agile et allégé d'usines où les résultats sont moins influencés par la structure de coûts ;
 - ❑ Une rationalisation des portefeuilles ;
 - ❑ La vente d'usines ;
 - ❑ Des investissements pour agrandir les usines de République Tchèque, de Corée du Sud et aux Etats-Unis.



Section 2 : Les résultats de la société

- ❑ Une absence de comptabilité analytique
- ❑ Les résultats sous la vision des comptes sociaux : un chiffre d'affaires et une rentabilité d'exploitation pilotés par le groupe, pour un résultat net fonction du crédit d'impôt recherche
- ❑ Une structure financière solide



Section 2 : Les résultats de la société

- ❑ **Une absence de comptabilité analytique**
- ❑ Les résultats sous la vision des comptes sociaux : un chiffre d'affaires et une rentabilité d'exploitation pilotés par le groupe, pour un résultat net fonction du crédit d'impôt recherche
- ❑ Une structure financière solide



...en dépit de la diversification de l'activité de la société avec l'absorption de On Semiconductor SAS

- Le **chiffre d'affaires et les résultats de la société** sont explicités **seulement dans les comptes sociaux**.
 - ❑ La direction ne nous a pas communiqué de chiffres plus détaillés permettant de différencier les résultats entre les sociétés absorbée et absorbante (chiffre d'affaires, résultats d'exploitation ou net masse salariale par site par exemple).
 - A noter que d'après le site « *societe.com* », le chiffre d'affaires de ON SEMICONDUCTOR SAS se portait à 9,4 M€ au 31 décembre 2021 et générait un résultat d'exploitation de 152 K€ pour une perte nette de 170,6 K€.

- Le **site de Toulouse** est spécialisé dans la conception et la recherche de semi-conducteurs pour le groupe. Il accomplit également des prestations de services, **exclusivement auprès des sociétés du groupe ON SEMICONDUCTOR CORPORATION**.
 - ❑ D'après la convention de prix de transferts établie par Deloitte au titre de l'exercice 2021 et la Convention de recherche et développement passée entre Semiconductor Components Industries LLC et ON SEMICONDUCTOR France, le prix des prestations et recherches réalisées dépend :
 - **Des coûts réellement engagés par l'entreprise ;**
 - **De l'application d'un mark-up ou marge. Au titre de 2021, le taux appliqué était de 6,0 % sur la recherche et de 5,0 % sur les services.**

- Le **site de Vélizy** est également entièrement dédié au groupe : il constitue son seul apporteur de chiffre d'affaires pour de l'assistance vente. Le **fonctionnement est identique à celui du site de Toulouse** avec un prix de vente des prestations calculé sur les **coûts réellement engagés et un mark-up de 4,0 %**.



Section 2 : Les résultats de la société

- ❑ Une absence de comptabilité analytique
- ❑ **Les résultats sous la vision des comptes sociaux : un chiffre d'affaires et une rentabilité d'exploitation pilotés par le groupe, pour un résultat net fonction du crédit d'impôt recherche**
- ❑ Une structure financière solide

ATTENTION : Les chiffres communiqués pour 2022 sont des projections établies par la Direction et n'ont pas encore fait l'objet d'une certification par le Commissaire Aux Comptes, ni d'une ratification par l'actionnaire unique.

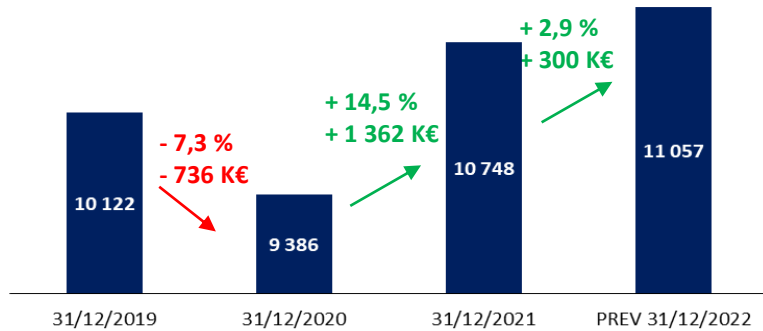


Détails des comptes sociaux en Annexes A, page 93

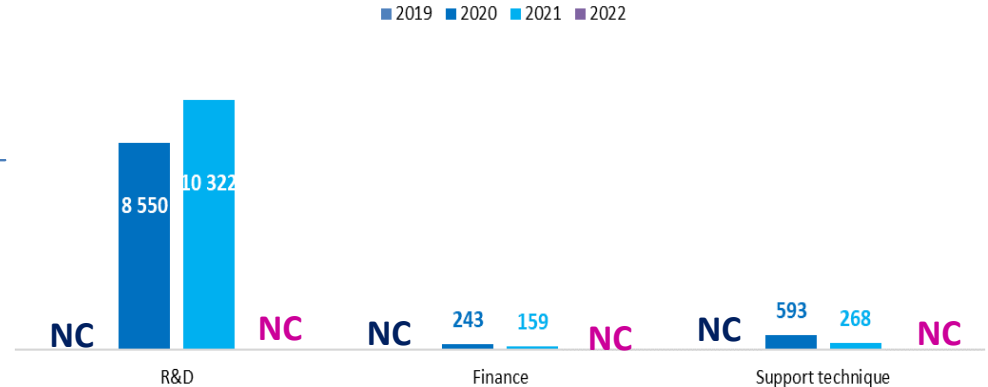


Le segment R&D constitue l'essentiel du chiffre d'affaires de la société...

Chiffre d'affaires (K€)



Ventilation du chiffre d'affaires par segment (K€)



...avec une croissance portée par les projets menés par Semiconductor Components LLC en 2021

- Le **chiffre d'affaires** est **fonction des prestations réalisées pour les sociétés du groupe**. Elles portent sur la recherche (R&D), des services « Finance » et un support technique.
 - Ces prestations sont réalisées, principalement, pour le compte de Semiconductor Components Industries LLC (38,9 % en 2020 et 96,0 % en 2021) ou encore On Semiconductor Trading (54 % des produits 2020 dont essentiellement en R&D).
- **A noter** : la part du chiffre d'affaires réalisée en France ne se porte qu'à 0,2 % pour 2021 contre 1,3 % en 2020, correspondant à des prestations de services réalisées par On Semiconductor France SAS pour le compte de On Semiconductor SAS.
- **A noter : en 2022**, le chiffre d'affaires serait également en progression mais de manière moins importante.

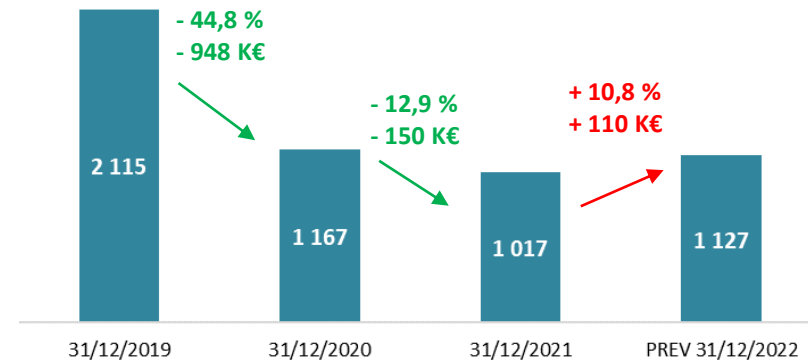


La valeur ajoutée atteindrait son plus haut niveau en 2022, en hausse constante depuis 2019

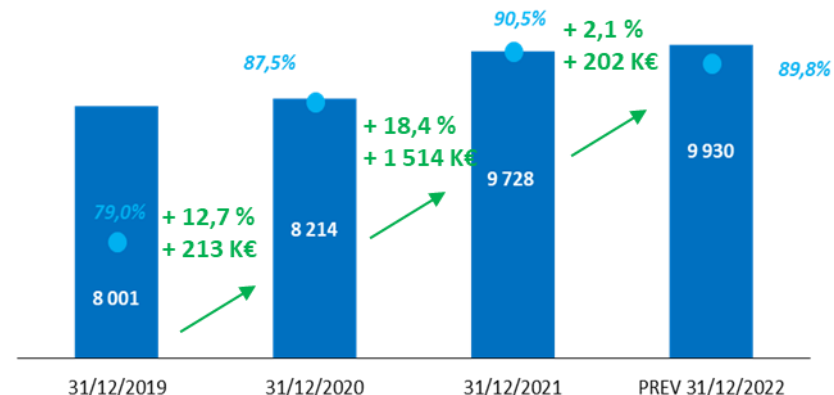
- Les **charges externes** ont été divisées par 2,1, sur la période 2019 – 2021, se positionnant à 1,0 M€, avec notamment :
 - ❑ **En 2020** : La disparition du crédit-bail immobilier pour un montant de 806 K€, un recul des dépenses de formation (15K€), des prestations groupe (- 15,4 K€) à 222 K€ (payées aux sociétés Slovaque et Tchèque pour des prestations informatiques et financières) ainsi que des dépenses de voyages (- 83,3 K€)
 - ❑ **En 2021** : Un recul des dépenses de « transmission Wacc » et des dépenses de crédit-bail, ainsi que des achats d'études et prestations.
- A noter que nous n'avons pas les données détaillées pour 2022.

- La progression du chiffre d'affaires dans un contexte de réduction des charges externes permet une **progression** de la **valeur ajoutée** dégagée par la société (+ 21,6 % entre 2019 et 2021, une **nouvelle progression** étant attendue pour 2022).

Autres achats et charges externes (K€)



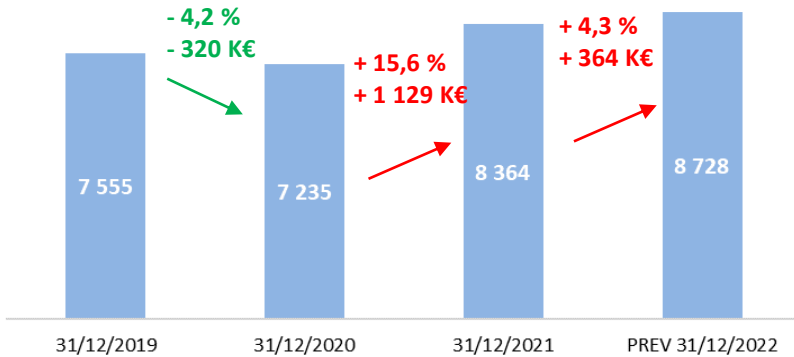
Valeur ajoutée (K€ et % CA)



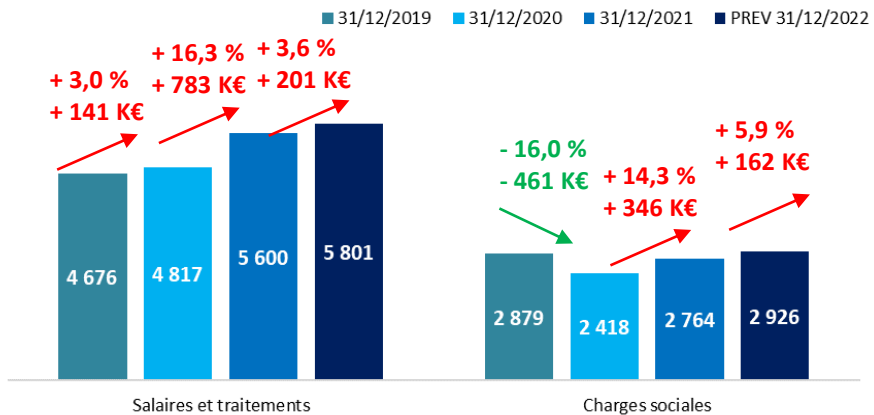


Les charges de personnel augmenteraient en 2022 avec l'absorption de ON SEMICONDUCTOR SAS et l'intégration de 18 salariés

Charges de personnel (K€)



Ventilation des charges de personnel (K€)

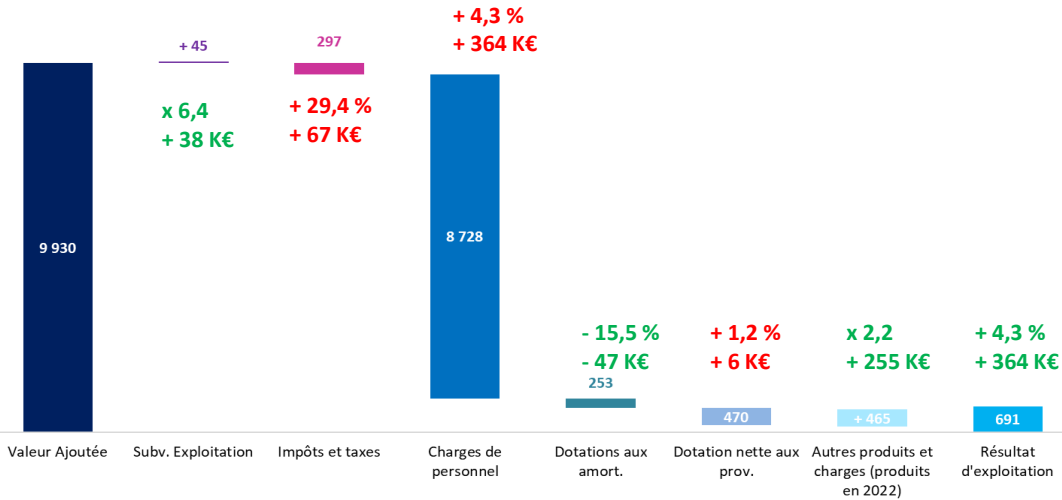


- Après un **exercice 2020** où les **charges de personnel** ont reculé de 4,2 % à 7,2 M€ en lien avec un recul des charges sociales...
- ...le versement de primes diverses pour un montant de 1,0 M€ (multiplication par 12,6 du montant versé entre 2020 et 2021) fait progresser les charges de personnel **en 2021**.
- *A noter* : chaque année, les charges de personnel comprennent des dépenses de restructurations (frais de type rémunérations et transaction).
 - ❑ Ces derniers s'élevaient à 303 K€ en 2019, 262,9 K€ en 2020 et 276,9 K€ en 2021.

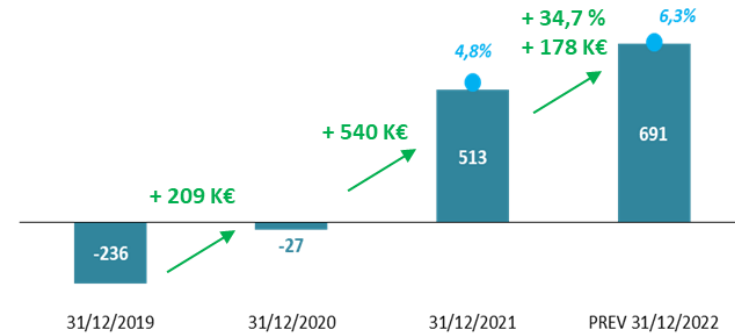


La rentabilité d'exploitation atteindrait 6,3 % en 2022 (+ 2,5 points)

Passage de la valeur ajoutée au résultat d'exploitation prévisionnel 2022 (K€)



Résultat d'exploitation (K€ et % CA)



- Après 2 exercices déficitaires, 2021 dégage un excédent d'exploitation de 513 K€, soit une rentabilité nette de 4,8 %.

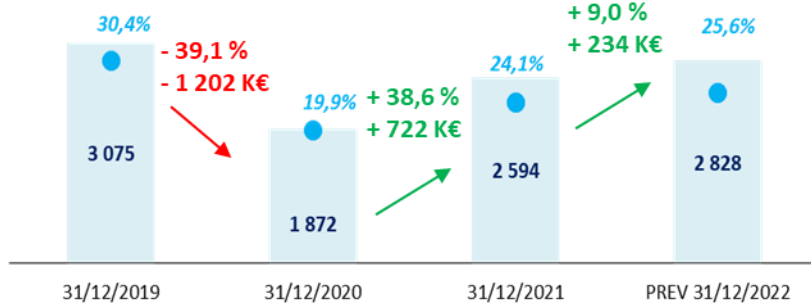


ON SEMICONDUCTOR France SAS a dégagé un bénéfice moyen de 2,5 M€ sur la période 2019 – 2021...

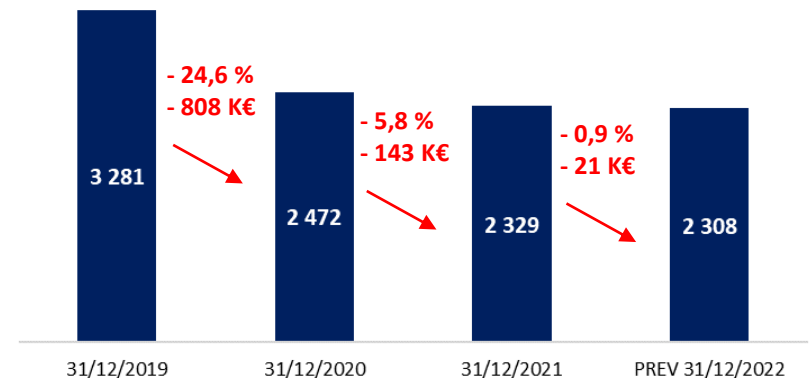
... et afficherait une nouvelle hausse de ses bénéfices en 2022 à 2,8 M€, en lien avec le versement de crédit d'impôt recherche chaque exercice

- Au titre des recherches et travaux de développements réalisés par la société, cette dernière perçoit un crédit d'impôts recherche.
- Après imputation du résultat financier, du résultat exceptionnel et ajout du crédit d'impôts, **la société dégagne des bénéfices, affichant chaque année une rentabilité nette à deux chiffres.**

Résultat net (K€ et % CA)



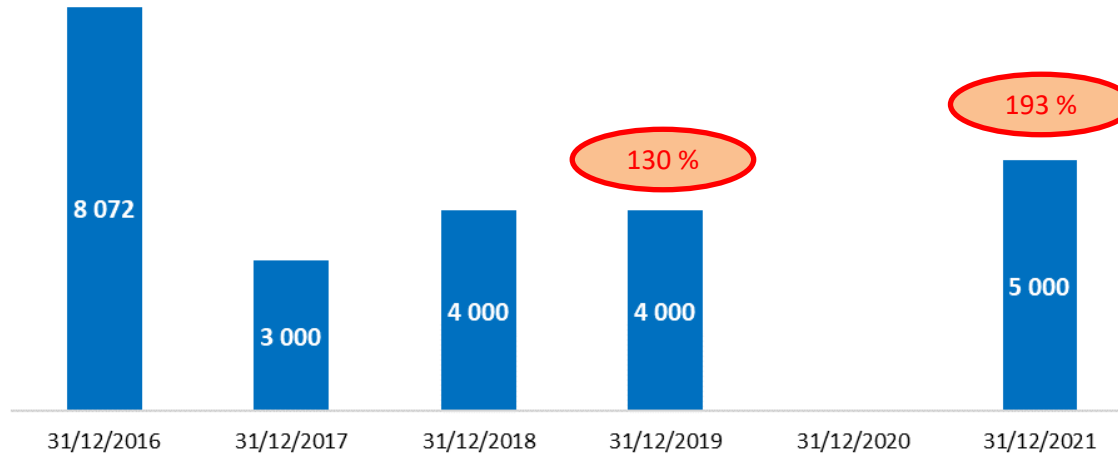
Crédit d'impôts recherche (K€)





Entre 2016 et 2022, la société a versé 24,1 M€ de dividendes à son actionnaire unique

Dividendes versés au titre de l'exercice (K€)



xx % % du résultat distribué

- En dehors de l'exercice clos au 31 décembre 2020, le résultat de chaque exercice a été intégralement distribué sous forme de dividendes (le montant des dividendes est constitué du résultat de l'année N ainsi que d'un prélèvement sur les réserves / reports).



Section 2 : Les résultats de la société

- ❑ Une absence de comptabilité analytique
- ❑ Les résultats sous la vision des comptes sociaux : un chiffre d'affaires et une rentabilité d'exploitation pilotés par le groupe, pour un résultat net fonction du crédit d'impôt recherche
- ❑ **Une structure financière solide**

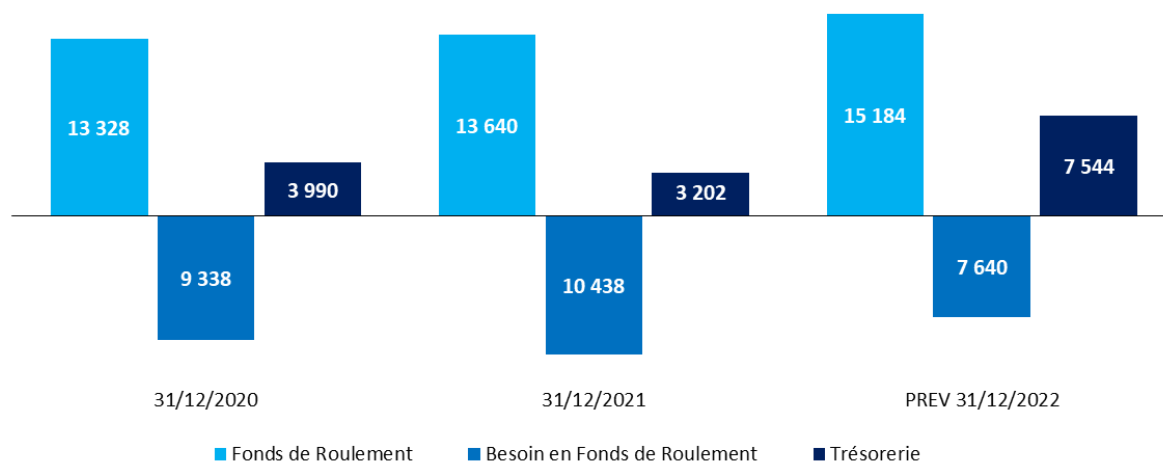


Détails de la structure bilancielle en Annexe B, page 94



En 2022, la société multiplierait sa trésorerie de 2,4 à 7,5 M€

Structure financière sur 3 ans (K€)



- ON SEMICONDUCTOR présente un **bilan solide** avec :
 - ❑ Au 31 décembre 2022, un fonds de roulement représentant 494 jours de chiffre d'affaires...
 - ❑ ...couvrant largement ses besoins d'exploitation (cash nécessaire pour couvrir les dépenses de l'entreprise)...
 - ❑ ...permettant de dégager une trésorerie bénéficiaire de 7,5 M€ (soit 246 jours de chiffre d'affaires).



Section 3 : La justification du plan projeté

- ❑ **Les raisons économiques**
 - ❑ **Une réorganisation mondiale destinée à préserver la compétitivité du groupe**
 - ❑ **Des inefficiences coûteuses**
- ❑ **Les mesures prises**
- ❑ **Une absence de budget avant mise en œuvre du PSE**



Section 3 : La justification du plan projeté

- ❑ **Les raisons économiques**
 - ❑ **Une réorganisation mondiale destinée à préserver la compétitivité du groupe**
 - ❑ **Des inefficiences coûteuses**
- ❑ **Les mesures prises**
- ❑ Une absence de budget avant mise en œuvre du PSE



Une réorganisation motivée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe face à une concurrence agressive...

Sources : Pages 8 – 21 – 27 à 29 de de la note d'information au CSE – Réponses aux questions à la Direction

- De multiples sociétés, qui traditionnellement maîtrisaient l'ensemble du processus (de la conception à la fabrication), ont décidé de sous-traiter la fabrication afin de créer des potentiels de croissances, sans supporter les coûts des machines etc.
 - ❑ **Ces sociétés se créent ainsi des opportunités d'investissements plus importants**, investissements nécessaires pour être innovantes sur le marché des semi-conducteurs.

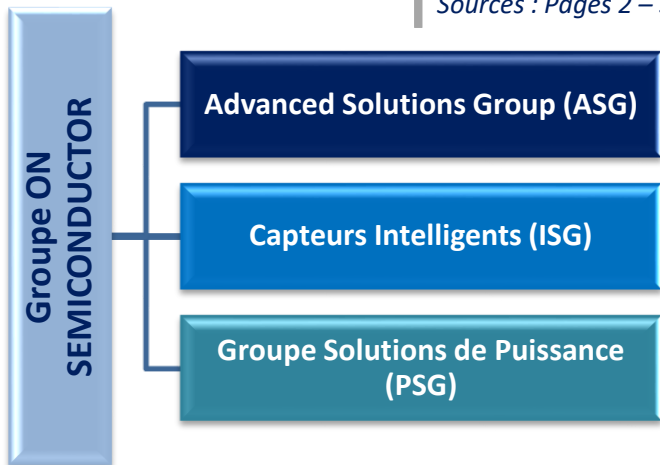
- **En 3 ans**, le groupe a investi 1,9 Mds \$ pour sauvegarder sa compétitivité face à la concurrence, ce qui est insuffisant et jugé comme « non substantiel » et pouvant affecter les résultats et les investissements futurs.

- Selon la Direction, le groupe fait face à une concurrence mondiale très forte avec des entreprises de niches sur des marchés spécifiques et des géants des semi-conducteurs comme Texas Instruments, ST Microelectronics ou encore Infineon, Monolithic Power Systems.
- Les **concurrents spécifiques à la branche ASG** sont Infineon, NXP Semiconductors, Texas Instruments et ST Microelectronics .
 - ❑ **A noter que la Direction n'a pas fourni :**
 - **De données chiffrées permettant de comprendre la position de ON SEMICONDUCTORS par rapport à ses concurrents (prix, parts de marchés, perte de clientèle face aux développements de produits des concurrents car « les parts de marché ne son pas connues au niveau des groupes opérationnels de ONSEMI ») ;**
 - **D'éléments financiers pertinents comme les niveaux de marge, permettant de comprendre la nécessité de la réorganisation en termes de compétitivité, se bornant à préciser que « les marges brutes de ONSEMI sont inférieures à celles des concurrents ».**



...nécessitant la concentration des développements sur des pôles technologiques et une réduction de 40 % des projets...

Sources : Pages 2 – 3 – 11 à 15 – 35 à 37 – 41 – 43 de la note d'information au CSE – Réponses aux questions à la Direction



- Le segment ASG est subdivisé en 3 branches (ISD – MCC et AUT).
 - ❑ A date, il est dispersé sur 49 sites, partout dans le monde. Il n'est **pas indiqué de nombre de sites cibles**.
 - ❑ Toulouse appartient au segment ASG et accomplit des missions pour la branche AUT (conception analogique, conception numérique et layout, application opérationnelle power management, gestion de programmes) et Ingénieurs Tests et Produits.

- Plusieurs problématiques sont relevées :
 - ❑ **Trop de projets sont développés en parallèle** créant des technologies doublonnées, des surcoûts ;
 - ❑ Il n'y a **peu ou pas de collaboration et de partage d'expertises entre les sites**, quand bien même ceux-ci travaillent sur le même produit ;
 - ❑ Les centres développent leurs technologies avec des **propriétés intellectuelles différentes sans qu'elles soient réutilisables dans d'autres projets**, sans concertation créant des non-efficacités / non-rentabilités.

- Ainsi, les pages 43 à 45 de la Note d'information détaillent les projets développés à Toulouse mais expliquent également que **la stratégie du groupe va amener à lancer des nouveaux projets uniquement dans des centres d'excellence** (centre permettant le développement ET le déploiement rapide des produits). Ces centres ne seront **pas connus avant le second semestre 2023** (source : réponses aux questions à la Direction). **Soulignons que la note d'information ne démontre pas la nécessité économique de fermer le site de Toulouse.**
- Selon la Direction, « *l'objectif de la réorganisation [est d'obtenir] des temps de cycles de développement plus rapides et augmenter plus rapidement [l'] offre produits dans les domaines cibles* » (source : réponses aux questions à la direction et explications relatives aux objectifs de la réorganisation).



- A date, les sites de conception de nouveaux produits sont organisés autour de marchés choisis mais les sites de développement sont organisés autour des produits qu'ils conçoivent, révélant des **inefficacités car les différents sites travaillent sur des doublons / produits similaires**.
 - Il existe de **multiples petits sites** avec des ingénieurs qualifiés créant des structure de coûts non compétitifs par rapport à leur productivité ;
 - **Le groupe opérationnel ASG dispose de 49 sites de développement et de tests dans le monde**, ce qui est « *ni efficace, ni rentable* ».
 - Il a d'ores et déjà été décidé de **supprimer les sites de travail unitaires, les sites de Séoul, de Bangalore et deux sites américains, en sus de celui à venir de Toulouse**.
 - La **multiplication des technologies de semiconducteurs n'est pas rentable** et crée des coûts de développement et de maintenance superflus, retardant la mise sur le marché et la commercialisation des produits.
-
- Ainsi, pages 42 et 43, la Note d'information explique que :
 - La **réorganisation projetée** permettra de **rationaliser les ressources** tout en permettant d'obtenir un coût d'exploitation plus faible. Ainsi, le coût en France est de 125.000 \$ par salarié pour un coût de 66.000 \$ pour le site de Rozno en Slovaquie.
 - Il est précisé que le **coût des frais généraux de Toulouse est de 600 K\$,** et qu'il est moins important en Irlande, sans donner de chiffres de comparaison.
 - Les centres de conception de Richardson, Sunnyvale, Rozno et Brno sont colocalisés avec des unités opérationnelles ou de production qui permettront de mieux utiliser les ressources et diminuer les coûts.
 - Selon la Direction (source : réponses aux questions à la Direction), la réduction des coûts opérationnels permettra d'améliorer les niveaux de marges, ce qui « *est indispensable pour améliorer les capacités d'investissements de ONSEMI face à ses concurrents* ».



Section 3 : La justification du plan projeté

- ❑ Les raisons économiques
 - ❑ Une réorganisation mondiale destinée à préserver la compétitivité du groupe
 - ❑ Des inefficiences coûteuses
- ❑ **Les mesures prises**
- ❑ **Une absence de budget avant mise en œuvre du PSE**



Afin de réduire ses dépenses, le groupe a déjà cédé plusieurs usines et optimiser son portefeuille

- Au cours de l'année 2022, **le groupe a cédé plusieurs de ses usines dans le monde** afin de rendre plus efficace la production et limiter les coûts de structure :
 - ❑ Oudenaarde en Belgique ;
 - ❑ Niigata au Japon ;
 - ❑ South Portland et Pocatello aux Etats-Unis.
 - Stratégiquement, le groupe a décidé d'alléger son parc industriel afin d'obtenir une « *performance financière durable par l'expansion de la marge brute pour réaliser les investissements permettant de faire face aux concurrents* » (page 30 de la Note d'information).
 - **L'économie déjà réalisée et les gains de marge ne sont pas chiffrés dans la note produite au CSE.**
-
- **Le groupe a décidé d'axer son portefeuille sur la gestion de la puissance électrique et les capteurs afin d'améliorer la rentabilité globale de ses activités** (page 31 de la Note).
 - ❑ Ainsi, en septembre 2022, une unité apportant 3,0 % du chiffre d'affaires consolidé a été fermée du fait d'un désengagement du groupe du marché Wifi.
-
- Au terme de ces pages, aucune donnée chiffrée n'est produite indiquant les économies réalisées, les gains de marge et de compétitivité permis par ces mesures ou leur inefficience ayant induit d'amplifier la réorganisation.



Section 3 : La justification du plan projeté

- ❑ Les raisons économiques
 - ❑ Une réorganisation mondiale destinée à préserver la compétitivité du groupe
 - ❑ Des inefficiences coûteuses
- ❑ Les mesures prises
- ❑ **Une absence de budget avant mise en œuvre du PSE**



Aucun budget n'est établi par la direction en dépit de la réorganisation attendue

- Nous avons transmis à la Direction notre demande initiale de documents en date du 31 mars 2023.
 - ❑ La Direction nous a communiqué les premiers éléments en date des 6 avril 2023 et 10 avril 2023.
 - Lors de nos échanges avec la direction et par mail, en date du 18 avril 2023, il nous a été indiqué que :
 - ❑ **Aucun budget 2023 n'était disponible.**
-
- **Il est précisé dans les réponses aux questions à la Direction que, pour 2023, :**
 - ❑ **Le chiffre d'affaires** attendu de la société devrait se positionner 14,0 M€ dont un chiffre d'affaires réalisé par Vélizy de 4,68 M€ ;
 - ❑ **Vélizy continuera d'être fournisseur de services d'assistances à la vente au groupe, rémunéré via les prix de transferts**, comme expliqué auparavant.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité**
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Une obligation de confidentialité excessive, qui a été levée au cours de la procédure de consultation

L'ensemble du document comporte un pied de page intitulé « Document confidentiel ».

- Les documents d'information remis aux représentants du personnel et au DS imposent une obligation de confidentialité portant sur l'intégralité des informations contenues dans les documents.
- Pourtant, **les informations contenues dans le document ne sont pas légalement couvertes par un devoir de discrétion.**
- D'une manière générale, il appartient à l'employeur – selon les termes de l'article L. 2315-3 tels qu'ils sont interprétés par une jurisprudence constante et la doctrine administrative – d'une part d'identifier précisément les informations confidentielles et d'autre part de communiquer les raisons objectives qui justifient une telle confidentialité. Ces raisons doivent démontrer qu'une divulgation de l'information fait courir un risque aux intérêts légitimes de l'entreprise.

L'information des salariés est une fonction inhérente au mandat de représentant du personnel et en conséquence un abus de confidentialité est de nature à faire annuler une procédure de consultation.

C'est pourquoi les élus et le délégué syndical ont demandé la levée de la confidentialité sur les éléments d'information transmis. Cette demande a été acceptée par la Direction et actée dans le compte rendu de la réunion syndicale du 13 avril 2023 et le procès verbal de la réunion du CSE du 28 avril 2023.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel**
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Le calendrier de mise en œuvre du projet est le suivant

9 mars	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 0 Convocation de la Réunion 0
	Invitation du Délégué Syndical à la 1 ^{ère} réunion de négociation du projet d'accord sur le PSE
13 mars	Réunion 0 du CSE – remise des documents
	1 ^{ère} réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 1 Convocation de la Réunion 1
27 mars	Réunion 1 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 2 Convocation de la Réunion 2
	2 ^{ème} réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
13 avril	3 ^{ème} réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
14 avril	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 3 Convocation de la Réunion 3
	Réunion 2 du CSE
27 avril	Réunion 3 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 4 Convocation de la Réunion 4
	4 ^{ème} réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
14 mai	Réunion 4 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 5 Convocation de la Réunion 5
26 mai	5 ^{ème} réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
	Réunion 5 du CSE – avis
	6 ^{ème} réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical – signature de l'accord

Le calendrier prévisionnel initial a été mis à jour afin de prendre en considération, notamment, le besoin des élus et des délégués syndicaux d'être accompagnés par un expert comptable.

Calendrier des licenciements

Les licenciements sont échelonnés par catégorie :

- 30 juin 2024 : RH
- 31 décembre 2023 : Finance
- 28 juin 2023 : Toutes les autres catégories
- 20 septembre 2023 : élus CSE



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements**
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Le projet propose de retenir 12 catégories professionnelles :

- Managers : conception, test, CAD
 - Contributeurs individuels : ingénieurs conception, Ingénieurs test, techniciens conception, techniciens test, IT, Marketing, Administration, Finance, RH, Chef de projet
-
- **Il appartient aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, en fonction de leurs connaissances des métiers impactés, d'apprécier le bien fondé des regroupements de fonctions opérés.**
 - D'une manière générale, ils peuvent être guidés dans leur réflexion en se posant notamment les questions suivantes :
 - ❑ Est-il possible de permuter des salariés entre des postes ?
 - ❑ Quels postes nécessitent une formation commune ?
 - ❑ Est-il légitime que des salariés appartiennent à la même catégorie professionnelle ou à deux catégories distinctes ?



- Tous les emplois d'une même catégorie professionnelle au sein d'un même site étant supprimés, il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre.
- **Le périmètre d'application choisi est celui de l'établissement**, ce qui est conforme à l'article L. 1233-5 du code du travail.
- **L'absence de critère d'ordre est bien conforme aux exigences jurisprudentielles.** La Cour de cassation a en effet pu préciser que l'employeur n'a pas à respecter de critères d'ordre s'il n'y a pas de choix à effectuer parmi les salariés à licencier, notamment en cas de cessation totale d'activité avec le licenciement de tout le personnel, même si les notifications des licenciements ne sont pas simultanées (Cass. soc., 5 févr. 2014, n° 12-29.703).



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne**
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



- La mise en place d'un **Espace Information Conseil avant le terme de la procédure de consultation du CSE** est un sujet qui relève de la négociation, ou a minima qui doit faire l'objet d'un avis favorable du CSE.
 - Lors de la réunion du 28 avril 2023, le **CSE** a rendu **un avis favorable** sur l'intervention du prestataire Lee Hecht Harrison avant le terme de la procédure. Dans le même sens, le **DS** a donné son **accord le 27 avril 2023**.
 - Cela dit, les élus se sont interrogés sur certains éléments, en particulier :
 - ❑ Comment a été choisi le prestataire en charge de l'espace information conseil ?
 - ❑ Le cabinet a-t-il été mis en concurrence ? Une comparaison de prestations a-t-elle été effectuée avant de le retenir ?
 - ❑ Quels sont les critères pris en compte pour retenir le prestataire ? Quel est le cahier des charges arrêté ?
 - ❑ Quel est le coût de l'accompagnement du prestataire Lee Hecht Harrison ?
 - ❑ Quel est le coût par salarié ?
- Il apparaît qu'aucun cahier des charges formel n'a été arrêté (procès verbal de la réunion du CSE du 14 avril 2023) et que le choix du prestataire a été effectué unilatéralement par l'employeur.
- Les autres questions n'ont donné lieu à aucune réponse précise.



Un seul poste disponible au reclassement interne présenté au CSE...

- L'avis du CSE et celui du délégué syndical ont été demandés sur la procédure de reclassement interne anticipé au titre de l'article L. 1233-45-1 du Code du travail. Ainsi, un poste est ouvert : celui d'ingénieur Terrain à Vélizy.

A titre de précision, il s'agit du seul poste de reclassement présenté dans le cadre du présent plan.

- Le délégué syndical a donné son accord le 13 avril 2023 et le CSE a rendu un avis favorable le 14 avril 2023 sur la mise en œuvre de telles mesures avant le terme de la consultation.

- D'un point de vue légal, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque **tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés** et que le **reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national** dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (article L. 1233-4 du Code du Travail).



Reclassement à l'initiative de l'employeur en France

- **Invitation de tous les ingénieurs de Toulouse** à postuler par email du 19 avril 2023 avec l'intitulé du poste et son descriptif, la date de prise de poste, la classification, le montant du salaire annuel forfaitaire, ainsi qu'une information sur la rémunération variable.
- A compter de l'envoi, les salariés peuvent postuler jusqu'au 5 mai 2023.
- **Entretien avec le manager**
- **Offre de reclassement envoyée par email**
- **Délai de réflexion de 10 jours calendaires** pour confirmer par email l'acceptation de l'offre. Le défaut de réponse dans le délai vaut refus.
- En cas de réponses positives d'au moins deux salariés, le poste sera attribué au salarié que le manager responsable estime le plus compétent pour le poste.
- Si le manager ne parvient pas à déterminer qui est le candidat le plus compétent, les critères suivants seront appliqués : âge, ancienneté, qualités professionnelles et charges de famille

Des changements sont intervenus en cours de procédure :

- ❑ Suite à l'intervention de la DREETS, **en cas de pluralité de candidatures**, des **critères d'ordre de priorité** des candidatures ont été établis.

- **La procédure de candidatures mériterait d'être précisée.**
- **La fiche de poste annexée au plan ne précise pas le type de contrat, élément exigé par le code du travail.** Les mentions relatives au type de contrat, au nom de l'employeur et à la rémunération sont manquantes (art. D. 1233-2-1).
 - ❑ Les offres de reclassement devront préciser :
 - ❑ L'intitulé du poste et son descriptif ;
 - ❑ Le nom de l'employeur ;
 - ❑ La nature du contrat de travail ;
 - ❑ La localisation du poste ;
 - ❑ Le niveau de rémunération ;
 - ❑ La classification du poste conformément à l'article D. 1233-2-1 du Code du Travail
- Une **période d'adaptation** au nouveau poste pourrait utilement être envisagée.



Reclassement à l'initiative de l'employeur à l'étranger :

- La liste des postes ouverts au recrutement dans les filiales du Groupe ON Semi est disponible sur le site <https://www.onsemi.com/careers>
- Le 19 avril 2023, la Société communique aux salariés de Toulouse la liste de ces postes et les coordonnées de la personne à contacter.
- Cette liste sera ensuite **mise à jour** et communiquée chaque semaine aux salariés de Toulouse, jusqu'à la notification du licenciement.
- Les salariés de Toulouse sont libres de postuler à ces postes mais ils ne sont **pas prioritaires** sur ces postes.

Projet de plan de sauvegarde de l'emploi du 24 avril 2023 page 18

Des changements sont intervenus en cours de procédure :

- Suite à l'intervention de la DREETS, l'information des salariés sur les offres disponibles au sein des entités étrangères du groupe a été ajoutée.

La procédure de candidatures mériterait d'être précisée.

La liste des postes pourrait utilement préciser :

- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste conformément à l'article D. 1233-2-1 du code du travail

Une **période d'adaptation** au nouveau poste pourrait être envisagée.

L'absence de priorité des salariés licenciés sur les postes ouverts au recrutement au sein des entités étrangères du groupe est regrettable.



Le plan propose un certain nombre de mesures pour favoriser la mobilité géographique, applicables au **reclassement interne** et aux éventuels **reclassements dans le Groupe** :

- **Prime d'incitation à la mobilité de 20.000 € bruts à tout salarié contraint de déménager**
- **Voyage de recherche de logement** : 1 voyage (8 jours/7 nuits) pour le salarié et son conjoint (billets à réserver 14 à 21 jours avant, classe eco conformément politique voyages On semi), repas à 60€/jour ; hôtel (tarifs standards on)
- **Services de relocation** (société professionnelle) : présentation de la région, recherche d'un logement, examen et négociation du bail, recherche d'une école, ouverture d'un compte bancaire local, obtention du permis de conduire local
- **Envoi des effets personnels** : les services comprennent l'emballage, le chargement, le transport, les frais de douane, l'assurance et la livraison à la résidence principale ; pas de transport d'animaux de compagnie
- **Voyage aller** : billet d'avion aller simple (à réserver 14 jours à l'avance) , transport terrestre de/vers l'aéroport maximum €100, repas à 40 € par jour et par personne en cours de route, hébergement de 2 jours maximum, manutention des bagages jusqu'à 200 €, taxi et transfert de l'aéroport, pourboires et droits d'entrée initiaux (remboursés sur présentation de reçus réels)
- **Logement temporaire** : logement meublé/servi jusqu'à 60 jours (comprenant linge de maison, ustensiles de cuisine et articles ménagers); indemnité journalière de repas de 40 € par personne (avec reçus) en l'absence d'équipement de cuisine; location de voiture et parking couverts jusqu'à un maximum de 60 jours (hors carburant) ou remboursement du transport local ; blanchisserie en l'absence d'équipement de 25 € par semaine (avec reçus).



Le conjoint et les enfants apparaissent insuffisamment pris en compte :

- Une indemnité de perte d'emploi du conjoint et son accompagnement par l'Antenne Emploi pourraient utilement être prévus
- Les frais de voyage aller du conjoint et des enfants ne sont pas précisés
- Concernant le voyage de recherche de logement, la prise en charge des frais de garde ou de voyage des enfants n'est pas prévue

En outre, la prise en charge d'un seul voyage de recherche de logement est insuffisante. **Par ailleurs, les modalités du choix des services de relocation et d'envoi des effets personnels** mériteraient également d'être précisées.

Enfin, bien que cela ne soit pas une obligation, **instaurer une priorité des salariés licenciés sur les postes** ouverts au recrutement **au sein des entités étrangères du groupe** serait souhaitable.

En tout état de cause, **un seul poste de reclassement interne** étant proposé, **les modalités de reclassement externe deviennent primordiales** pour les salariés licenciables. En effet, elles constituent **l'unique réelle voie de reclassement**.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe**
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Un accompagnement qui pourrait être amélioré et tenir compte davantage des publics « fragiles »

- L'antenne emploi a pour objectif d'aider les salariés à trouver des solutions à leurs problématiques d'emploi.
 - L'accompagnement se déroule en deux étapes :
 - ❑ Un bilan avec le salarié sur sa situation personnelle
 - ❑ L'apprentissage de nouveaux outils et l'accompagnement sur la mise en œuvre du projet : recherche d'emploi avec engagement de **deux offres fermes d'emploi, création/reprise d'entreprise, reconversion.**
-
- L'engagement à présenter **deux offres fermes d'emploi** paraît **insuffisant.**
 - Ce nombre pourrait utilement être **modulé pour tenir compte notamment des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile.**



Le congé de reclassement, un dispositif légal amélioré mais perfectible

Dans les établissements appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement (C. trav., art. L. 1233-71).

- **Les salariés sont informés** à l'issue de la dernière réunion du CSE des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement
- Chaque salarié dispose d'un **délai de 15 jours calendaires** suivant la notification de la lettre de licenciement pour faire connaître son accord.
- La **durée de l'accompagnement varie en fonction de l'âge et de la catégorie professionnelle** : 15 mois pour les non cadres d'au moins 55 ans, 15 mois pour les ingénieurs et cadres d'au moins 60 ans et 12 mois pour les autres salariés.
- Lorsque le projet de reclassement n'a pas abouti, **cette durée pourra être prolongée par la Commission de Suivi** (qui dispose d'un forfait global de 60 mois supplémentaires) dans la limite de :
 - ❑ 6 mois pour les non-cadres âgés d'au moins 55 ans et pour les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 60 ans, qui seront prioritaires pour bénéficier de la prolongation du congé de reclassement
 - ❑ 4 mois pour les autres salariés.
- Au-delà du préavis conventionnel, le salarié percevra une allocation égale à **80 % de la rémunération mensuelle brute moyenne**. Elle ne peut être inférieure à **85% du SMIC** horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail.
- Le congé de reclassement peut être **suspendu** dans plusieurs situations : salariée en état de grossesse, arrêt de travail d'au moins 30 jours, à compter du 30^e jour pour durée de 3 mois maximum (une seule fois possible) et période de travail
- Il peut être **rompu** si le salarié ne suit pas les actions ou ne répond pas aux convocations de l'Antenne (sauf motifs légitimes) ou si le salarié retrouve un nouvel emploi.



- Le dispositif prévoit une **rémunération supérieure au minimum légal** (65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne).
- En revanche, plusieurs modifications seraient souhaitables :
 - ❑ En cas de **suspension du congé de reclassement pour période de travail**, le plan pourrait utilement instaurer un **report du terme** initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées, comme la prévoit l'article L. 1233-72 du code du travail
 - ❑ L'**allongement de la durée du congé de reclassement à 24 mois en cas de formation de reconversion**, tel que le permet l'article L. 1233-71 du code du travail
 - ❑ L'**augmentation de la durée et de la rémunération du congé de reclassement** pour prendre en considération la situation d'inflation actuelle et certaines situations notamment des salariés ayant un handicap.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation**
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Des mesures d'aides à la formation variées mais un rôle de la commission de suivi à renforcer

Le projet prévoit plusieurs aides à la formation :

- **Formations d'adaptation :**
 - ❑ **Budget individuel de 6000€ HT** (sur justificatifs), frais d'hébergement, de repas et de déplacement dans la limite de **1000€ HT** (sur justificatifs et en accord avec la politique interne de la société)
 - ❑ Le plan personnalisé de formation est établi avec l'Antenne emploi et les demandes de formation sont **validées par la commission de suivi**

- **Formations longues :**
 - ❑ **Conditions cumulatives** : formation diplômante ou qualifiante sur des jours ouvrés d'au moins 300 heures par an, s'adresse à des personnes sans aucune activité professionnelle, des dates de début et de fin clairement identifiées et un cursus supérieur à 6 mois
 - ❑ Le projet de reconversion est construit avec l'Antenne Emploi, soumis pour **avis de la commission de suivi** et pour **validation de la DRH** dans les 6 mois après la notification du licenciement ; mise en œuvre dans les 12 mois suivi du cabinet pendant toute la formation et accompagnement post formation pendant 3 mois
 - ❑ **Budget individuel de 12000 €HT** (sur justificatifs), frais d'hébergement, de repas et de déplacement dans la limite de **3000 € HT** (sur justificatifs et en accord avec la politique interne de la société) ; **non cumulable** avec les aides pour formations d'adaptation et VAE

- **Validation des acquis et de l'expérience** : avec le conseil prestataire, **12000 €HT** ; **non cumulable** avec les aides financières formation adaptation et formations longues de reconversion ou qualifiantes

- Les **budgets individuels de formation** sont :
 - ❑ **Mutualisables** : si tous les budgets individuels maximaux ne sont pas utilisés par tous les salariés, les autres salariés pourront bénéficier du reliquat sur décision de la Commission de Suivi
 - ❑ **Fongibles** : si un budget individuel n'est pas utilisé dans sa totalité après mutualisation, il pourra être basculé sur un autre budget individuel, sur décision de la Commission de Suivi.
 - ❑ Les non-cadres âgés d'au moins 55 ans, puis les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 60 ans seront les bénéficiaires prioritaires de la mutualisation et de la fongibilité



Des mesures d'aides à la formation intéressantes mais un rôle de la commission de suivi à renforcer

Le projet prévoit plusieurs aides à la formation :

- **Budget global de formation de 50.000 €HT :**

- ❑ Allocation complémentaire pour certains salariés en reconversion lorsque la formation est impérative pour accéder à un emploi identifié
- ❑ Accordée après **avis de la Commission suivi** et en **concertation l'antenne emploi**

- La question se pose de savoir **comment ont été évalués les montants des budgets** individuels et global de formation : une étude des besoins des salariés a-t-elle été réalisée ?
- **Chacun de ces budgets** pourrait être **augmenté**. Une **modulation** pourrait également être mise en place en vue de tenir compte des **salariés âgés** ou présentant des **caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile**.
- Par ailleurs, il serait opportun de généraliser un **rôle décisionnaire de la commission de suivi en matière d'aides à la formation**. En effet, hormis les formations d'adaptation qui sont validées par la commission de suivi, les aides à la formation sont validées par la Direction : seul l'avis de la commission de suivi est requis.
- En outre, des **critères de validation des demandes de formation** mériteraient d'être instaurés.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise**
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



- Le plan prévoit des mesures destinées à favoriser la création d'entreprise :
 - ❑ **Conditions d'éligibilité (projets concernés)** : création ou reprise d'entreprise, prise de participation à 50%, projet de création sous statut autoentrepreneur validé par l'Antenne emploi au travers du chiffre d'affaire prévisionnel ;
 - ❑ Exceptions : salariés en CDI ou CDD sauf validation par la société et avis d'Antenne emploi et de la commission de suivi en cas de création d'une entreprise par plusieurs salariés : mesures disponibles qu'une seule fois ;
 - ❑ **Procédure** : construction du projet avec l'Antenne emploi, avis de la commission de suivi et validation par la société, notification du projet 6 mois après la date de notification, mise en œuvre du projet dans les 12 mois ;
 - ❑ **Financement** : 20.000€ HT (sur présentation de justificatifs), indemnité supplémentaire de 3000€ bruts (consultants, experts) (sur présentation de justificatifs) ;
 - ❑ **Aides à la formation** : 1.500 € HT accordée après avis de l'Antenne emploi, 6000€ HT si formation diplômante, qualifiante ou d'adaptation sur avis favorable d'Antenne emploi et avis de la commission de suivi.



- Il est à noter l'**absence de rôle décisionnaire de la commission de suivi**. En effet, les projets de création sont validés par la société après avis de la commission de suivi.
- En outre, les **critères de validation des projets sont à préciser**, notamment le chiffre d'affaire exigé pour les créations sous statut autoentrepreneur.
- Par ailleurs, **les aides à la formation** sont d'un montant **trop faible** et **à moduler** en vue de tenir compte des **salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile**.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement**
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



- Le plan prévoit plusieurs **indemnités destinées à favoriser le reclassement des salariés** :
 - ❑ **Une indemnité de diminution de rémunération** :
 - Applicables aux salariés reclassés en CDI, CDD ou contrat temporaire d'au moins 6 mois ; sont exclus les candidats à la création reprise d'entreprise ;
 - Maintien à **100% de la rémunération mensuelle brute moyenne** dans la **limite de 400€ bruts** par mois pendant **12 mois maximum**.
 - ❑ **Une indemnité de reclassement rapide** :
 - Versée aux salariés trouvant **rapidement un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois** ;
 - **Montant variant en fonction de la date d'embauche dans le nouvel emploi** : 3 fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne en cas d'embauche dans les 2 mois, 2 fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne en cas d'embauche dans les 3-4 mois de la notification du licenciement, 1 fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne en cas d'embauche dans les 5-6 mois de la notification du licenciement.
-
- **L'indemnité de diminution de rémunération** pourrait être **revalorisée**. Une **modulation de sa durée** et de son montant **permettrait** de tenir compte des **salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile**.
 - **L'indemnité de reclassement rapide** est clairement trop **faible** pour être **incitative**.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail**
- Suivi du PSE
- Mesures absentes du plan



Le plan rappelle :

- **La durée conventionnelle du préavis :**
 - ❑ Pour les non-cadres, la durée du préavis conventionnel est de trois mois.
 - ❑ Pour les cadres, la durée du préavis conventionnel varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté : en dessous de 50 ans, 3 mois de préavis ; à partir de 50 ans, 4 mois, ou bien 6 mois à partir de 5 ans d'ancienneté ; A partir de 55 ans, 6 mois.
- **La portabilité des droits couverture frais de santé et prévoyance** dans la limite de 12 mois.
- **La priorité de réembauche** pendant 1 an.

Une prolongation de la **portabilité des droits à couverture frais de santé et prévoyance** peut être envisagée.

Cette prolongation pourrait être **modulée pour tenir compte** des **salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion particulièrement difficile.**



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail
- Suivi du PSE**
- Mesures absentes du plan



La mise en place d'une commission de suivi est prévue :

- **Missions** : suivi du dispositif de reclassement interne, suivi des progrès de l'Antenne Emploi (nombre et validité des Offres Valables d'Emploi, suivi des accompagnements...), suivi des projets de reclassement professionnel des salariés, suivi du congé de reclassement, analyse des demandes de formation et gestion du budget global complémentaire de formation, suivi des projets de création ou de reprise d'entreprise.
 - **Composition** : **1 élu du CSE** désigné par le CSE, **1 représentant de la société**, **1 responsable du cabinet conseil** de l'Antenne emploi et **1 représentant de la DREETS**
 - **Fonctionnement** : les décisions et avis de la Commission de Suivi se prennent d'un **commun accord** entre à la majorité des voix des élus du CSE titulaires et le représentant de la Société ; le CSE sera régulièrement tenu informé de l'avancement des travaux de la Commission de Suivi
 - **Durée et périodicité** : mensuellement, jusqu'au 31 décembre 2024
- **L'absence de rôle décisionnaire** de la commission de suivi est à **déplorer**. De même, **l'absence du délégué syndical** au sein de la commission est **regrettable**.
 - En outre, il serait souhaitable de prévoir la possibilité de tenir des **réunions extraordinaires** de la commission de suivi ainsi qu'un **crédit d'heures de délégation pour l'élu du CSE** siégeant à la commission de suivi.



Section 4 : L'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi

- Confidentialité
- Calendrier prévisionnel
- Catégories professionnelles et critères retenus pour l'ordre des licenciements
- Mesures d'aide au reclassement interne
- Reclassement externe
- Mesures d'aides à la formation
- Mesures d'aides à la création d'entreprise
- Indemnités destinées à favoriser le reclassement
- Rupture du contrat de travail**
- Suivi du PSE**
- Mesures absentes du plan**



Plusieurs mesures font défaut dans le présent plan. Les mesures suivantes peuvent ainsi être source d'inspiration pour améliorer le PSE:

- **Pour le reclassement interne**, comme précité :
 - Une période d'adaptation en cas d'acceptation du reclassement interne, dont la rupture est à l'initiative exclusive du salarié
 - La priorité des salariés licenciés sur les postes ouverts au recrutement au sein des entités étrangères du groupe
 - Une indemnité de perte d'emploi du conjoint et son accompagnement par l'Antenne
 - Les frais de voyage aller du conjoint et des enfants ne sont pas précisés
 - Concernant le voyage de recherche de logement, la prise en charge de plusieurs voyages ainsi que des frais de garde ou de voyage des enfants
- La majorité des salariés impactés, en raison du seul poste disponible en interne, seront contraints de chercher des **solutions de reclassement externe**.



Les mesures d'accompagnement externes, revêtent donc toute leur importance.

- Il conviendrait ainsi :
 - De prévoir de la même manière que pour le reclassement interne, un dispositif complet d'aide à la mobilité géographique pour le reclassement externe ;
 - D'enrichir le projet par d'autres mesures (pour tous les salariés licenciés non reclassés en interne) comme la prise en charge des cotisations correspondant à la période d'essai pour les nouveaux employeurs ;
 - D'augmenter le nombre d'offres fermes d'emploi que l'Antenne d'emploi doit proposer aux salariés licenciés ;
 - D'allonger la durée du congé de reclassement et d'augmenter sa rémunération ;
 - D'augmenter les budgets de formation ;
 - De revaloriser l'indemnité de reclassement rapide et l'indemnité de diminution de rémunération ;
 - Prolonger la portabilité des droits à couverture de santé et prévoyance.
- Rappelons l'importance de **moduler ces mesures** pour tenir compte des **salariés âgés** ou présentant des **caractéristiques sociales ou de qualification** rendant leur **réinsertion particulièrement difficile**.



Section 5 : Les conséquences sociales du projet



Une obligation de sécurité de résultat...

- L'employeur est tenu d'**assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs et prend pour cela les mesures nécessaires** (article L.4121-1 du Code du travail). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions de formation et information et la mise en place d'organisation et de moyens adaptés. Dans la mise en place des mesures nécessaires, l'employeur veille à tendre à l'amélioration des situations existantes. L'employeur doit évaluer les risques professionnels qu'il transcrit et met à jour dans le document unique.
- L'arrêt « Snecma » du 5 mars 2008, n°06-45.888, précise que « l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui impose d'adopter les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et **lui interdit en conséquence de prendre, dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans l'organisation du travail, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés** »

... qui requiert l'évaluation des risques professionnels et un plan de prévention des risques professionnels en cas de projet de réorganisation

- En cas de projet de réorganisation, l'employeur est tenu :
 - ❑ **D'évaluer les risques professionnels**, dont les risques psychosociaux en lien avec les tâches et la charge de travail supplémentaires supportées par les salariés ;
 - ❑ **De présenter un plan de prévention des risques**, prévoyant des mesures de préventions primaires* ainsi que des mesures permettant de garantir aux personnels demeurant dans l'entreprise après la restructuration des conditions normales de sécurité et de santé au travail compte tenu du niveau des risques de souffrances au travail et des risques psychosociaux (jurisprudence du tribunal de grande instance de Bobigny, 27 juin 2019, N° RG 19/00362 - N° Portalis DB3S-W-B7D-SV67).



Précisions relatives aux niveaux de prévention

- En matière de prévention des risques professionnels, des actions relatives à chacun des trois niveaux de prévention peuvent être envisagées en combinaison, mais il convient de **privilégier la prévention primaire**, une primauté que le code du travail stipule en préconisant de « combattre les risques à la source » (article L.4121-2 du Code du travail) :
 - ❑ Relèvent de la **prévention primaire** les actions de prévention agissant en amont ou « à la source » des situations de risques qui visent à supprimer, voire réduire les risques. Il s'agit d'actions qui agissent sur l'organisation du travail et sur les conditions concrètes de l'activité : organigramme, fonctionnement, outils, rôles, moyens, etc.
 - ❑ Les actions de **prévention secondaire** visent à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant et en les outillant individuellement et/ou collectivement à mieux gérer les situations à risques (exemple : formation).
 - ❑ Les actions de prévention ou plutôt curatives lorsque le dommage a eu lieu relèvent de la **prévention tertiaire**. Ces actions, tel que le soutien psychologique, permettent d'atténuer les conséquences de risques sur les individus.

- Dans le cadre de ce projet, ces évaluations et plan de prévention figurent dans les documents suivants :
 - ❑ Note d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention, 1^{ère} version envoyée le 11/04/23 et version actualisée le 25/04/23 ;
 - ❑ DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), de 2021, actualisé le 09/03/23.



Une évaluation des risques réalisée par « l'équipe RH », auprès des responsables, sans analyse du travail réel

- La note d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention « a été préparée et mise à jour par l'équipe RH de ON Semiconductor » sur la base d'échanges avec les responsables des fonctions concernées (RH, Finance, etc.).
- L'évaluation de ces risques a été actualisée en tenant compte des retours du CSE du 27/03/23, en revanche l'évaluation des risques professionnels requiert avant tout l'analyse du travail et ainsi l'association des travailleurs, comme le rappelle la circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002 : « la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail – dit « travail réel » - qui se différencie des procédures prescrites. [...] L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable. »
- Cette évaluation mérite donc d'être complétée en tenant compte de la méthodologie fixée par la circulaire.

Une évaluation des impacts du projet et risques associés en cours

- Le 25/04/23, en réponse à nos questions adressées le 13/04/23, on nous a indiqué que l'évaluation de la charge de travail (actuelle et cible) liée aux activités RH, endossée actuellement par des personnels du site de Toulouse, était en cours :
 - « Une évaluation de la charge de travail, notamment liés aux tâches RH actuellement réalisées à Toulouse pour le personnel de Vélizy, a-t-elle été menée ? **Cette évaluation est en cours.** » (25/04/23)
- Il en va de même pour les activités de comptabilité et finance endossées actuellement par des personnels du site de Toulouse.



Une organisation cible relative aux missions RH, comptabilité et finance pour les personnels de Vélizy définie après l'information-consultation du CSE

- Au regard des éléments communiqués, le support RH, comptable et financier, actuellement assuré par des personnels du site de Toulouse en partie pour des employés de Vélizy serait assuré suite à la fermeture du site de Toulouse par des fonctions supports situées hors France, au niveau central.
- En revanche, ce transfert et l'organisation cible de ces supports sont en cours de définition, et ne peuvent ainsi être portés à la connaissance des membres du CSE dans le cadre de cette information-consultation.

Remplacement Magali et Sophie : on confirme que les employés de Velizy continueront de recevoir le support RH et finance nécessaire mais ce support sera donné par des employés RH et finance dehors de la France. Les actions pour déterminer et installer ce support ne commenceront pas avant que la procédure avec le CSE soit finalisée et que onsemi ait obtenu l'approbation pour implémenter la fermeture de Toulouse. Nous travaillons déjà sur une liste de toutes les tâches de Sophie afin d'obtenir une vue d'ensemble complète.

Mail du 20/04/23, de la HRBP Southern Europe, à Velizy Office

- La reprise de ces activités par des fonctions hors France fait peser des risques sur les personnels de Vélizy qu'il convient d'évaluer, et de prévenir par des mesures concrètes. Entre autres risques potentiels à évaluer : surcroît de travail des équipes de Toulouse dans le cadre du transfert de ces activités, risques opérationnels lors de la période de transition, risques de report de tâches non prises en compte au niveau central, etc.
- L'organisation cible relative au support RH, comptabilité et financier pour les personnels de Vélizy doit être présentée au CSE dans le cadre de cette information-consultation afin qu'ils puissent notamment s'assurer qu'elle ne présente pas de risque notamment relatif au report de charge sur les personnels de Vélizy : une évaluation quantitative précise de cette charge, des compétences requises et connaissances des spécificités locales françaises et éventuelles mesures de formation associées, des process, etc. seraient de nature à donner des garanties au CSE quant à ce transfert vers des fonctions centrales sans compromettre ni les conditions de travail des personnels de Vélizy ni la qualité, réactivité et fiabilité du support apporté.



Les mesures de prévention suivantes figurent dans la note d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention :

1/ Le Projet de Restructuration bien expliqué aux salariés dès l'annonce le 13 mars

2/ Le 13 mars les informations clés suivantes seront communiquées par email aux salariés :

3/ Accompagnement par des psychologues du travail

4/ Alléger la charge de travail des élus du CSE

5/ Aucun manager du site de Toulouse n'a la responsabilité d'annoncer, d'expliquer ou mettre en œuvre le Projet de Restructuration

6/ Définir clairement les interlocuteurs

7/ La plupart des salariés de Toulouse sont immédiatement employables sur un marché local dynamique

8/ Un congé de reclassement sécurisant

9/ Maintien des 2 places de crèche à Toulouse jusqu'au 31 août 2024

10/ Mesures spécifiques à Vélizy ..



Ces mesures relèvent :

1/ Le Projet de Restructuration bien expliqué aux salariés dès l'annonce le 13 mars

2/ Le 13 mars les informations clés suivantes seront communiquées par email aux salariés :

3/ Accompagnement par de psychologues du travail

10/ Mesures spécifiques à Vélizy..

De mesures de **prévention tertiaire** (mesures 1 à 3 et 10)

4/ Alléger la charge de travail des élus du CSE

De mesure de **prévention primaire**
(mesure 4)

5/ Aucun manager du site de Toulouse n'a la responsabilité d'annoncer, d'expliquer ou mettre en œuvre le Projet de Restructuration

6/ Définir clairement les interlocuteurs

7/ La plupart des salariés de Toulouse sont immédiatement employables sur un marché local dynamique

9/ Maintien des 2 places de crèche à Toulouse jusqu'au 31 août 2024

Il ne s'agit pas de mesures de prévention des risques professionnels à proprement parler (mesures 5 à 7 et 9)

8/ Un congé de reclassement sécurisant

Il ne s'agit pas d'une mesure de prévention mais d'une obligation légale (mesure 8)



- Une seule mesure de prévention relève de la prévention primaire, à savoir l'allègement de la charge de travail des élus du CSE, sans qu'aucune précision concernant les mesures concrètes permettant l'allègement de cette charge ne soit toutefois mentionnée.
- Il convient pourtant de **privilégier la prévention primaire**, une primauté que le code du travail stipule en préconisant de « combattre les risques à la source » (article L.4121-2 du Code du travail) et que la jurisprudence contribue à rappeler et préciser. Ces mesures consistent en des actions qui agissent sur l'organisation du travail et sur les conditions concrètes de l'activité. A titre d'exemple, il convient d'envisager des mesures concernant :
 - ❑ **La charge de travail des personnels de Toulouse** : une évaluation de la charge de travail aurait dû être menée sur la base d'une analyse du travail réel, afin de prévenir les risques de sous-charge liés aux arrêts progressifs des activités et projets, et les risques de surcharge liés au transfert des activités et/ou à des départs ou absences de salariés susceptibles de générer des reports de charge ;
 - ❑ **L'organisation du travail future liée à la reprise des supports RH, comptable et financier en équipe centralisée** (charge de travail, process, plan de formation et développement des compétences, etc.) et impacts potentiels sur les personnels du site de Vélizy ;
 - ❑ **Le stress**, qui s'avère être un symptôme évoqué par l'ensemble des personnes ayant sollicité le dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique entre le 13/03/23 et le 21/04/23 ;
 - ❑ **Les exigences émotionnelles** et notamment le contact avec la souffrance et le fait de cacher ses émotions, des risques identifiés pour 6 personnes ayant sollicité le dispositif d'écoute ;
 - ❑ **L'insécurité de l'emploi et de la situation de travail** des personnels de Vélizy ;
 - ❑ Etc.



Section 6 : Les conséquences économiques du projet

- ❑ Les coûts et économies envisagés
- ❑ Le budget 2023 post plan de sauvegarde de l'emploi
- ❑ Une absence de business plan qui ne permet pas de comprendre le futur de la société



Section 6 : Les conséquences économiques du projet

- ❑ **Les coûts et économies envisagés**
- ❑ Le budget 2023 post plan de sauvegarde de l'emploi
- ❑ Une absence de business plan qui ne permet pas de comprendre le futur de la société



Une absence de chiffrage détaillé des économies et des coûts totaux du plan de réorganisation



- Lors de nos différents échanges avec la direction, nous avons souhaité obtenir la communication :
 - ❑ Des **économies qui naitront du projet à mettre en place** en termes de masse salariale, de coûts de structures et de fonctionnement ;
 - ❑ Des **coûts à prévoir** et liés au PSE.
- **Le coût estimé du PSE par nature de dépense n'a pas été chiffré par la Direction, la négociation étant encore en cours avec les représentants du personnel. Il n'a pas été communiqué d'estimation ou d'enveloppe.**
- Nous notons que :
 - ❑ **La page 42 de la Note d'Information du CSE** chiffre des « *coûts d'exploitation annuels par employé du site de Toulouse* [à] **125.000 \$** » soit pour « *un centre de conception exclusivement géré par ASG [...] qui emploie 57 personnes* » une **économie totale de coûts d'exploitation que nous estimons à 7.125.000 \$**, ce qui a été **confirmé par la Direction.**
 - ❑ Le bâtiment du site sera cédé (valeur marchande estimée à 4,5 M€ en 2020).



Il n'a pas été communiqué d'enveloppe globale permettant de comprendre les coûts issus de la réorganisation

- **Plusieurs mesures** sont énumérées dans les négociations et seront sources de dépenses pour ON SEMICONDUCTOR, avec notamment :
 - ❑ La mise en place d'un espace information conseil (coût non détaillé) ;
 - ❑ Des aides incitatives au reclassement rapide (de 1 à 3 mois de salaire en fonction du délai pour retrouver un emploi) ;
 - ❑ Des aides à la création d'entreprise (20.000 € par projet sur justificatifs) ;
 - ❑ Un budget de formation avec une enveloppe globale (50.000 €), auquel s'additionnent des aides à la formation en fonction du but recherché (adaptation : 6K€ - longue : 12 K€ et VAE : 12 K€) ;
 - ❑ Des incitations mobilités (20 K€ pour tout salarié contraint de déménager, frais de voyages, repas, frais de relogement, envoi des effets personnels, voyage aller avec repas et bagages, dépenses pour logement temporaire) ;
 - ❑ Une indemnité de diminution de la rémunération (montant fonction de la perte de revenus) ;
 - ❑ ...



Section 6 : Les conséquences économiques du projet

- ❑ Les coûts et économies envisagés
- ❑ **Le budget 2023 post plan de sauvegarde de l'emploi**
- ❑ Une absence de business plan qui ne permet pas de comprendre le futur de la société



Une absence de budget 2023 après plan qui ne permet pas de se prononcer sur l'impact du projet de réorganisation

- Comme nous l'avons expliqué, la société ON SEMICONDUCTOR France SAS a absorbé une société sœur (On SEMICONDUCTOR SAS) au cours de l'année 2022.
- Il apparaît qu'après la fermeture de Toulouse (page 45 de la note d'information), le siège social sera transféré à Vélizy et seul ce site subsistera (soit une structure de 18 salariés selon la page 3 de l'Accord majoritaire).

- Nous avons transmis à la Direction notre demande initiale de documents en date du 31 mars 2023.
 - ❑ La Direction nous a communiqué les premiers éléments en date des 6 avril 2023 et 10 avril 2023.
- Lors de nos échanges avec la direction et par mail, en date du 18 avril 2023, il nous a été indiqué que :
 - ❑ Aucun budget 2023 n'était disponible ;
 - ❑ Aucun business plan précisant les projections post réorganisation n'était disponible.

- **Ce budget est pourtant indispensable afin de pouvoir apprécier la pertinence du projet proposé et sa capacité à assurer la pérennité de l'entreprise après fermeture du site de Toulouse.**



Section 6 : Les conséquences économiques du projet

- ❑ Les coûts et économies envisagés
- ❑ Le budget 2023 post plan de sauvegarde de l'emploi
- ❑ **Une absence de business plan qui ne permet pas de comprendre le futur de la société**



L'absence de vision à moyen terme ne permet pas de se prononcer sur l'avenir de ON SEMICONDUCTOR France SAS

- Dans nos demandes de documents comme dans nos relances, nous avons sollicité la communication d'un business plan.
- **Le business plan** assorti d'axes stratégiques pour Vélizy permettrait de :
 - ❑ **Rassurer les membres du CSE**, en démontrant que la pérennité de l'entreprise n'est pas en cause après la disparition du site de Toulouse et du CSE tel qu'il existe aujourd'hui ;
 - ❑ **Sécuriser les salariés** restant dans l'entreprise, qui voient leur écosystème se transformer.
- Pour répondre à nos questions, la Direction a précisé que la société devrait générer :
 - ❑ Un chiffre d'affaires de 4,7 M€ sur 2024/2025,
 - ❑ Un résultat d'exploitation de 180 K€ (avec des charges de personnel de l'ordre 3,8 M€ contre 8,7 M€ estimés pour 2022) ;
 - ❑ Un résultat net de 130 K€.
- **Ainsi, il nous paraît strictement nécessaire de porter à la connaissance des représentants du personnel, avant la fin des négociations et de la date de rendu d'avis, cet élément pour :**
 - ❑ **Permettre aux élus de rendre un avis en étant effectivement informés ;**
 - ❑ **Créer du dialogue entre les parties en présence sur l'avenir de la société ;**
 - ❑ **Rassurer les salariés du site de Vélizy sur le maintien de leurs emplois.**



Conclusion

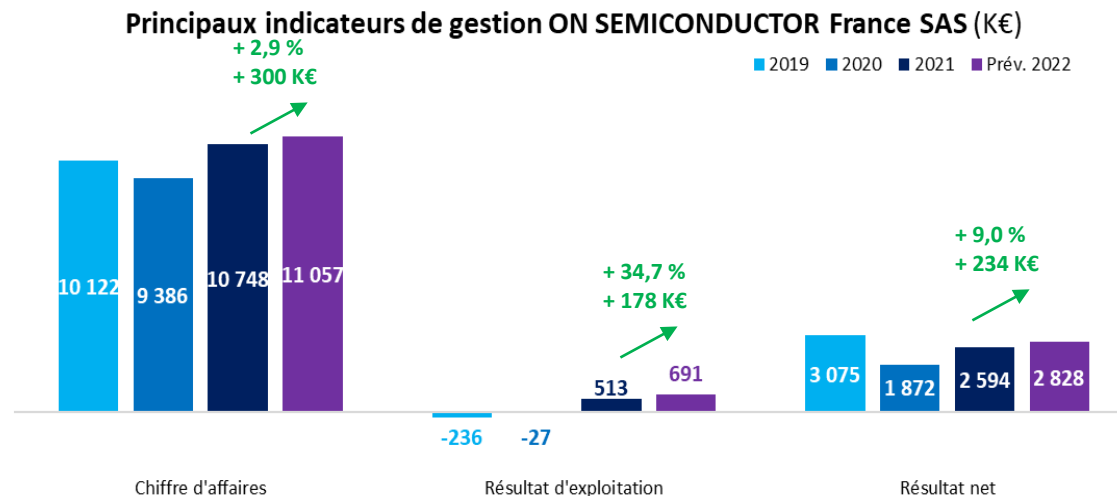


Un projet de réorganisation mondial pour sauvegarder la compétitivité, favoriser l'investissement face à la concurrence...

- Le **groupe** a généré un **chiffre d'affaires de 8,3 Mds \$ en 2022** pour un **résultat net de 1,9 Mds \$**, stimulé par des besoins démultipliés par :
 - ❑ La fin des confinements liés à la crise sanitaire ;
 - ❑ Les politiques de relances industrielles et le développement des véhicules électriques.
- Afin d'améliorer sa structure de coûts, **le groupe a déjà lancé en 2020 un plan de réduction des coûts d'exploitation** avec, en ligne de mire, **une économie de 90 M\$**.
- La note d'information au CSE précise que **le groupe doit faire face à des concurrents** qui :
 - ❑ Investissent massivement, comme **TEXAS INSTRUMENTS** qui a injecté 11 Mds \$ dans une usine dans l'Utah (USA) et a, de manière générale, une capacité d'investissements « *3 à 4 fois supérieure à ce que ONSEMI peut investir* » ;
 - ❑ Se développent de manière rapide et constitue une menace pour le groupe, comme **Monolithic Power Systems**, entreprise jugée « *agile et très ciblée* » qui a connu une croissance de 50 % en 2022, réalisant un chiffre d'affaires de 2 Mds \$.
- Le groupe a **constaté le doublonnage de technologies**, créant des surcoûts, et a pour **ambition de réduire le nombre de projets en développement et les concentrer sur des centres d'excellence** (non définis à date).
- La **rationalisation des coûts** permettra de mieux utiliser les ressources et **créer de la capacité d'investissement**.
- **Bien que la note explicite le danger que représente la concurrence, il n'est pas détaillé :**
 - ❑ **Les marchés attaqués par les concurrents et les pertes de marges induites par les développements réalisés par ceux-ci ;**
 - ❑ **Les niveaux de marge ou de rentabilité du groupe avant / après réorganisation.**



...et imposé à une société française rentable mais dont le niveau de résultat est 100 % dépendant du groupe



- En dehors de l'exercice 2020, le niveau de **chiffre d'affaires** a progressé sur toute la période, et devrait atteindre 11,1 M€ en 2022.
- Le **résultat d'exploitation** suit cette tendance.
 - ❑ Cela s'explique par le fait que le seul client de la société est le groupe lui-même.
 - ❑ Ainsi, la rémunération de ON SEMICONDUCTOR France SAS dépend de la commande de prestations de services et de recherches du groupe et du mark-up appliqué aux coûts réels.
- Le **résultat net** est lié au niveau d'excédent d'exploitation et au crédit d'impôts recherche reçu tous les ans pour les développements réalisés et a permis de produire un bénéfice moyen de 2,5 M€ sur 2019 – 2021.
 - ❑ La société, forte de ses résultats, a versé chaque année des **dividendes** à sa société mère (hors exercice 2020). C'est ainsi **24,1 M€ qui ont été remontés depuis 2016**.



La pérennité de la structure subsistante reste en question, par le modèle économique même de cette dernière

- La Direction affirme que la fermeture de Toulouse permettrait d'économiser 7,1 M\$ mais également d'éviter des doublonnages de propriétés intellectuelles, avec in fine une diminution des coûts d'exploitation et une meilleure utilisation des ressources. **Néanmoins, aucun élément objectif ne vient valider cette affirmation.**

...La Direction n'a communiqué ni projections à moyen terme, ni vision stratégique claire

- La direction ne nous a pas communiqué de budgets ante et post réorganisation, ni détaillé les technologies qui se doublonnent par rapport aux autres centres de développements.
- Après la fermeture du site de Toulouse, seul subsistera le site de Vélizy (18 salariés) où sera transféré le siège social.
 - Ce site devrait générer un chiffre d'affaires de 4,7 M€ sur 2024 et 2025 pour un résultat net de 130 K€ par an.
 - Cependant, il est important de noter que le seul client de cette structure est également le groupe, qui rémunère la société en fonction des prestations de services accomplies, en fonction des coûts réels engagés augmentés d'un mark-up de 4,0 %.**

- Le manque d'information sur le devenir de la société (compréhension de l'importance de la place d'ON SEMICONDUCTOR France SAS dans le groupe) ne permet ni de vérifier le fondement économique de la fermeture de Toulouse, ni de vérifier que la pérennité de Vélizy est acquise, ceci d'autant plus que le groupe détient des usines et des fonctions supports dans d'autres zones du monde avec des coûts d'exploitation considérés comme plus faibles (République Tchèque et Slovaquie notamment). Exemple : 66K\$ par salarié en République Tchèque.**

- La direction peut-elle s'engager à ne pas procéder à de nouveaux licenciements sur les 2 prochaines années ?**



Une insuffisance des mesures de reclassement au regard du but recherché et des moyens financiers du groupe

- Le projet de la Direction comprend la suppression envisagée de 56 postes.
- Le projet prévoit différentes mesures de reclassement qui ont évolué au fil des réunions de négociation, certaines propositions du CSE ayant été entendues.
- Les efforts en matière de reclassement interne sont intéressants mais à relativiser eu égard au seul poste disponible au reclassement interne.
- Ainsi, les efforts en matière de reclassement externe demeurent insuffisants au regard, notamment :
 - ❑ Du nombre insuffisant d'Offres Fermes d'Emploi ;
 - ❑ De l'absence d'aide à la mobilité géographique ;
 - ❑ Des budgets alloués en matière de formation ;
 - ❑ De l'absence d'aide financière au nouvel employeur ;
 - ❑ De l'indemnité de reclassement rapide trop faible pour être incitative.
- En outre, le conjoint n'est pas suffisamment pris en compte : son accompagnement n'est pas envisagé et il ne bénéficie d'aucune indemnité de perte d'emploi .



- **Outre l'insuffisance des mesures de reclassement évoquées, il conviendrait de prévoir :**
 - ❑ Des **mesures spécifiques** pour les **salariés âgés et en situation de handicap**, par exemple la prolongation de la durée du congé de reclassement, un nombre d'offres fermes d'emploi plus important, la revalorisation des aides à la formation ou à la création d'entreprise.
 - ❑ Le **renforcement du rôle de la commission de suivi** notamment dans la **validation** des demandes de formation émises par les salariés concernés.



La direction pourrait prendre de nouveaux engagements pour améliorer le PSE

- **Des engagements supplémentaires fermes et non conditionnés devraient être pris par la Direction, pour améliorer significativement les mesures d'accompagnement prévues dans le PSE.**
- **Les mesures du PSE doivent être proportionnelles au but recherché. Le choix des mesures et leurs conditions doivent reposer sur un objectif fondamental : le reclassement des salariés et non la restriction des moyens financiers liés au plan.**
- **Enfin, nous suggérons que les salariés licenciés pour motif économique dans les 12 mois à venir, puissent bénéficier à minima des dispositions du présent plan.**



Annexes



ONSEMICONDUCTOR France SAS En K€	PREV 31/12/2022		2021		Variations Prev. 2022 - 2021		2020		Variations 2021 - 2020		2019		Variations 2020 - 2019	
	Montants	%	Montants	%	Montants	%	Montants	%	Montants	%	Montants	%	Montants	%
CHIFFRE D'AFFAIRES H.T.	11 057	100,0%	10 748	100,0%	309	2,9%	9 386	100,0%	1 362	14,5%	10 122	100,0%	-736	-7,3%
- Coût d'achat des MP et approv.	0	0,0%	3	0,0%	-3	-93,2%	5	0,1%	-2	-32,2%	6	0,1%	-8	-14,5%
= MARGE BRUTE	11 057		10 745		312	2,9%	9 381		1 364	14,5%	10 116		-735	-7,3%
	100,0%		100,0%		0,0pt		99,9%		0,0pt		99,9%		-97,4pt	
- Charges externes (hors crédit-bail et personnel extérieur)	1 127	10,2%	1 017	9,5%	110	10,8%	1 167	12,4%	-150	-12,9%	2 115	20,9%	-948	-44,8%
= VALEUR AJOUTEE	9 930		9 728		202	2,1%	8 214		1 514	18,4%	8 001		213	2,7%
	89,8%		90,5%		-0,7pt		87,5%		3,0pt		79,0%		221,1pt	
+ Subventions d'exploitation	45	0,4%	7	0,1%	38	x 6,4	0	-	7	NS	0	-	0	-
- Impôts et taxes	297	2,7%	230	2,1%	67	29,4%	314	3,3%	-84	-26,8%	326	3,2%	-12	-3,8%
- Charges de personnel	8 728	78,9%	8 364	77,8%	364	4,3%	7 235	77,1%	1 129	15,6%	7 555	74,6%	-320	-4,2%
= EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION	951		1 142		-191	-16,8%	665		477	71,7%	120		546	456,1%
	8,6%		10,6%		-2,0pt		7,1%		3,5pt		1,2%		352,6pt	
- Dotations aux amortissements (dont crédit-bail)	253	2,3%	300	2,8%	-47	-15,5%	287	3,1%	13	4,5%	307	3,0%	-21	-6,7%
- Dotations aux provisions	989	8,9%	945	8,8%	44	4,7%	0	-0,0%	946	-	175	1,7%	-175	-
- Autres charges	396	3,6%	209	1,9%	187	89,3%	727	7,7%	-518	-71,3%	69	0,7%	658	x 10,5
+ Reprises sur provisions et transfert de charges	519	4,7%	202	1,9%	316	x 2,6	79	0,8%	123	x 2,6	39	0,4%	40	x 2,0
+ Autres produits	860	7,8%	623	5,8%	237	38,1%	242	2,6%	381	x 2,6	157	1,5%	86	54,6%
RESULTAT D'EXPLOITATION	691		513		178	34,7%	-27		540	NS	-236		209	-88,5%
	6,3%		4,8%		1,5pt		-0,3%		5,1pt		-2,3%		508,8pt	
+ Produits financiers	75	0,7%	1	0,0%	74	x 75	17	0,2%	-17	-95,2%	28	0,3%	-11	-38,7%
- Charges financières (dont crédit-bail)	44	0,4%	35	0,3%	9	27,0%	3	0,0%	32	x 11,7	4	0,0%	-2	-41,2%
= RESULTAT FINANCIER	31	0,3%	-34	-0,3%	65	NS	15	0,2%	-49	-	24	0,2%	-9	-38,3%
+ Produits exceptionnels	18	0,2%	12	0,1%	6	55,1%	1	0,0%	11	x 12	0	-	1	-
- Charges exceptionnelles	220	2,0%	203	1,9%	17	8,2%	0	-	203	-	0	0,0%	0	-100,0%
= RESULTAT EXCEPTIONNEL	-202	-1,8%	-192	-1,8%	-10	-5,4%	1	0,0%	-193	-	0	-0,0%	1	-
- Participation des salariés	0	-	0	-	0	-	127	1,3%	-127	-	0	-	127	-
- Impôts sur les bénéfices	-2 308	-20,9%	-2 306	-21,5%	-1	-0,1%	-2 010	-21,4%	-296	-14,7%	-3 287	-32,5%	1 276	-38,8%
= RESULTAT NET	2 828		2 594		234	9,0%	1 872		722	38,6%	3 075		-1 202	-39,1%
	25,6%		24,1%		1,4pt		19,9%		4,2pt		30,4%		388,5pt	



Structure bilancielle

ONSEMICONDUCTOR France SAS En K€	PREV 31/12/2022	31/12/2021	Variations 12/22- 12/21		31/12/2020	Variations 12/21 - 12/20	
			Montants	%		Montants	%
Ressources stables	20 990	21 501	-512	- 2,4%	17 922	3 579	20,0%
Capitaux propres	13 872	15 846	-1 974	- 12,5%	13 053	2 793	21,4%
Amortissements	4 331	3 839	492	12,8%	3 855	-16	- 0,4%
Provisions	2 786	1 817	970	53,4%	1 014	802	79,1%
Emplois durables	5 805	7 861	-2 056	- 26,2%	4 594	3 267	71,1%
Immobilisations incorporelles brutes	62	62	0	NS	65	-3	- 4,9%
Immobilisations corporelles brutes	4 724	4 273	451	10,6%	4 529	-255	- 5,6%
Immobilisations financières brutes	1 019	3 526	-2 507	- 71,1%	0	3 526	NS
FONDS DE ROULEMENT	15 184	13 640	1 544	11,3%	13 328	312	2,3%
<i>Soit en jours de chiffre d'affaires</i>	<i>494</i>	<i>457</i>			<i>511</i>		
Besoins d'exploitation	11 713	13 444	-1 731	- 12,9%	15 607	-2 163	- 13,9%
Créances clients	1 051	2 029	-979	- 48,2%	547	1 482	NS
Autres créances	10 631	11 383	-752	- 6,6%	15 059	-3 676	- 24,4%
Comptes de régularisation	31	32	-1	- 2,6%	1	31	NS
Ressources d'exploitation	4 072	3 006	1 067	35,5%	6 269	-3 263	- 52,1%
Dettes fournisseurs	233	141	92	65,6%	232	-91	- 39,3%
Dettes fiscales et sociales	3 783	2 828	956	33,8%	2 037	791	38,8%
Autres dettes	0	0	0	NS	4 000	-4 000	- 100,0%
Comptes de régularisation	56	37	19	49,9%	0	37	NS
BESOIN EN FONDS DE ROULEMENT	7 640	10 438	-2 798	- 26,8%	9 338	1 100	11,8%
<i>Soit en jours de chiffre d'affaires</i>	<i>249</i>	<i>350</i>			<i>358</i>		
Trésorerie active	7 544	3 202	4 342	NS	3 990	-788	- 19,7%
Disponibilités	7 544	3 202	4 342	NS	3 990	-788	- 19,7%
Trésorerie passive	0	0	0	NS	0	0	NS
TRESORERIE	7 544	3 202	4 342	NS	3 990	-788	- 19,7%
<i>Soit en jours de chiffre d'affaires</i>	<i>246</i>	<i>107</i>			<i>153</i>		