

**ON Semiconductor**



**Compte-rendu  
de la réunion du CHSCT du  
15 Décembre 2015**

**La composition de l'assemblée était la suivante :**

|                       |                                       |
|-----------------------|---------------------------------------|
| Yolande De Busschop   | Présidente du CHSCT                   |
| Virginie Duchemann    | Membre du CHSCT                       |
| Jean-Louis Samudio    | Secrétaire du CHSCT                   |
| Martial Bouyer        | Membre du CHSCT                       |
| Carolina De Landsheer | Directrice Ressources Humaines Europe |
| Sophie Baquié         | Collaboratrice Ressources Humaines    |
| Olivier Martinez      | Délégué syndical CGC-CGE              |
| Myriam Combes         | Délégué syndical CFTD                 |
| Olivier Vannier       | Responsable sécurité du site Toulouse |

**Excusés :**

|                  |  |
|------------------|--|
| Patrice Levent   | Site manager Vélizy                            |
| Nadège Pascaud   | Agent de prévention CRAM                       |
| Docteur Redor    | Médecin du travail du site de Vélizy (ACMS)    |
| Christophe Basso | Site manager Toulouse                          |
| Docteur Bitoun   | Médecin du travail du site de Toulouse (SAMSI) |

**Absents :**

|                 |                                 |
|-----------------|---------------------------------|
| Mathieu Degy    | Inspectrice du travail Toulouse |
| Brigitte Benoit | Inspectrice du travail Velizy   |

Yolande de Busschop rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du PV de la réunion CHSCT du 29 Septembre 2015
2. Point sur les accidents du travail et trajets
3. Revue des Indicateurs RPS
4. Présentation résultats Entretien/Forfait Jour 2015
5. Suivi et Revue du Plan d'Actions et de Prévention RPS
6. Présentation de l'inspection trimestrielle du CHSCT
7. Questions diverses

### ***1. Approbation du PV de la réunion CHSCT du 29 Septembre 2015***

Les actions en cours sont revues par l'assemblée.

Le CHSCT demande si un rendez vous a été programmé avec l'ergonome du SAMSI. Olivier Vannier la contactera avant Noel pour convenir d'une date.

- Le PV du 29 Septembre a été approuvé à l'unanimité.

### ***2. Point sur les accidents du travail et trajets***

Accidents et incidents survenus pendant le troisième trimestre 2015:

- Accident de travail : 0
- Accident de trajet : 0

### ***3. Revue des indicateurs RPS***

Sophie Baquié a présenté à l'assemblée les indicateurs RPS pour le troisième trimestre 2015 (voir annexe 1).

- 7 arrêts de travail
- 25 jours d'incapacité temporaire de travail
- 5 personnes avec un arrêt de travail
- 1 personne avec 2 arrêts de travail

Ce trimestre présente un des plus faible taux d'arrêts de travail. Ils sont liés à des problèmes de santé et non pas à des RPS.

Entrée & Sortie pour le premier trimestre :

Entrée : 1 personne à Velizy. (nouveau FAE)

Ces indicateurs RPS ne font pas apparaître directement de risques psychosociaux.

**4. Présentation résultats Entretien/Forfait Jour 2015**

Sophie Baquié nous présente la synthèse des résultats (voir annexe 2)

L'entretien forfait jour est réalisé une fois par an.

Le taux de réponse cette année est de 100%.

Les personnes n'ayant pas leur supérieur hiérarchique localisé sur le même site qu'elles ont pu faire leur entretien avec un membre de la RH ou un responsable sur site connaissant leur métier.

On note une légère amélioration par rapport aux résultats de 2014. Les notes 1-2 ont progressé cependant les notes 4 ont augmenté dans le champ « Autres ».

Une analyse des notes 4 est faite par la RH.

Des discussions sont engagées avec l'employé concerné pour comprendre le problème et des actions sont demandées au manager pour remédier à la situation.

Ainsi le salarié qui a reporté une surcharge de travail excessive ayant de surcroît un impact sur sa vie privée a été contacté par S Baquie.

Un plan d'action est en place et sera suivi.

Jean Louis Samudio demande si une étude est faite pour vérifier si ce ne sont pas toujours les mêmes employés qui reportent une note 4.

Sophie Baquie nous confirme que cette analyse est réalisée et qu'il n'y a qu'une personne dans ce cas là.

Celle-ci souhaitait un changement de carrière, malheureusement cela n'a pas été possible.

Les élus demandent s'il y a une corrélation entre les résultats de l'enquête RPS 2015 et l'analyse de l'entretien forfait/jour.

La corrélation n'apparaît que dans le groupe vente d'après la RH.

Un employé se plaint de ne pas assez voyager pour rencontrer son équipe et manager.

Jean Louis Samudio demande si la RH recommande aux managers dont les équipes sont dispersées géographiquement d'imposer au moins une réunion en tête à tête avec ses collaborateurs. Caroline nous confirme que cela est recommandé cependant il peut y avoir des contraintes budgétaires qui peuvent freiner cela.

Un salarié reporte un manque de leadership de son manager. La RH a vérifié si cela était le ressenti d'une personne ou de l'équipe. Il apparaît que les autres collaborateurs n'ont pas le même avis.

Les résultats des entretiens forfait jour seront utilisés lors du comité de pilotage de Janvier 2015 qui aura pour cadre les employés du bureau de vente de Velizy.

##### **5. *Suivi et revue du plan d'action et de prévention RPS***

Une table ronde a eu lieu le 09 Décembre 2015 avec l'équipe application de Toulouse.

Cor Voorwinden, application manager, a présenté son plan d'organisation de l'équipe application

Des groupes de travail ont été créés pour améliorer les méthodologies de travail permettant d'utiliser l'expertise de chacun et uniformiser les processus. Cela a pour but de faire gagner du temps sur certaines tâches spécifiques.

Plusieurs changements sont en cours au sein de la BU qui doivent être présentes fin Janvier 2016. Ainsi le nouveau directeur de BU doit présenter sa stratégie et les portefeuilles de produit sur lesquels la BU va travailler. Ce plan est un élément clé dans l'amélioration de la charge de travail.

Les ingénieurs ont reporté un important problème de communication et d'interaction avec le groupe marketing basé aux USA. Cela engendre de la surcharge de travail, voire de la frustration.

L'embauche d'un directeur marketing très prochainement pourrait améliorer la situation. Le manager application discutera de ce point avec le futur directeur marketing.

Le comité de pilotage concernant les forces de vente a été décalé aux mois de Janvier 2016.

Les élus du CHSCT reportent qu'une réunion de communication aux employés s'est déroulée au mois d'Octobre. Les salariés ont reçu positivement les résultats de l'enquête RPS 2015.

Les employés de Velizy en ont profité pour reporter des problèmes récurrents sur le bâtiment. La direction met la pression sur le propriétaire du bâtiment pour que celui-ci respecte ses devoirs. Yolande de Busschop demande que tous les problèmes soient déclarés sur le site internet du propriétaire.

Le propriétaire aurait changé quelques filtres du système d'aération.

Des enregistreurs de température et d'humidité ont été envoyés sur le site de Velizy. Des relevés seront réalisés en Janvier 2016.

Les élus du CHSCT reportent une forte inquiétude des salariés touchés par la réorganisation du service finance de Toulouse.

Elles devront reportés à des nouveaux managers basés en Tchéquie. Les niveaux de salaire de leurs collègues voire de leurs managers sont plus faibles que les leur. Elles sont interrogatives sur leur plan d'évolution de carrière et de salaire dans les années futures

Les élus proposent que leur précédent manager, Sophie Penent, communique avec elles sur ces sujets pour les rassurer sur la pérennité de leur poste et de leur évolution de carrière.

La réorganisation de ce service se traduit seulement pour 3 employés par un changement de manager. Le CHSCT sera vigilant sur la charge de travail future.

Jean-Louis Samudio demande si Sophie Penent gardera son rôle de CEL pour l'entité France. Yolande de Busschop confirme qu'elle gardera ce poste. Sophie Penent sera présente au moins une fois par mois sur le site de Toulouse.

Caroline de Landsheer présente les résultats du SURVEY ONSEMI . C'est une première étude très générale . Des informations détaillées seront disponibles prochainement chez Kris d' Haene. Ces 1<sup>er</sup> informations sont confidentielles et ne doivent pas pour l'instant être communiquées aux employés.

Les tableaux montrent au niveau mondial une amélioration sur tous les thèmes entre 2013 et 2015 ; une augmentation du percentile de 5% est jugé significative. Cela touche par exemple la communication, le management style, job training....

La France montre une bonne participation. Beaucoup de thèmes voient une amélioration du score entre 2013-2015 sauf le thème « supervision » qui chute drastiquement. La France est en dessous de la moyenne mondiale. Les ventes France sont mieux que la moyenne France mais lorsqu'on compare les résultats du bureau de vente de Vélizy avec ceux de l'Allemagne ou Italie/Angleterre./Israël réunis, celui-ci reporte de faible score. Ce Survey confirme les résultats de l'enquête RPS 2015 concernant le groupe à risque Vente.

Des groupes de travail Europe ont collecté des suggestions des employés pour améliorer les résultats de certains thèmes. Une présentation sera faite aux « executives » début Q1 2016.

Une analyse plus poussée des résultats de l'entité France devra être faite dans les prochains mois. Il faudra essayer de comprendre l'écart avec la moyenne mondiale.

#### **6. *Présentation de l'inspection trimestrielle du CHSCT***

##### Site de Velizy :

Les employés continuent de se plaindre sur les problèmes de températures. La climatisation ne fonctionnait pas comme attendu. Des relevés de température et d'humidité seront réalisés en Janvier.

Fuite d'eau dans la cuisine qui doit être réparée prochainement par le propriétaire.

##### Site de Toulouse (voir annexe 3)

Pas de problèmes majeurs.

Les bruits de la girafe qui perturbent un bureau de layouter proviendraient de tuyau ou circule de l'air sous pression. Il est difficile de solutionner ce problème. On peut proposer un changement de box aux salariés concernés si nécessaire.

## 7. Questions diverses :

- Une évacuation incendie inopinée a été réalisée sur le site de Toulouse en Novembre. Elle s'est très bien déroulée.
- Olivier Vannier travaille sur la mise en place d'une trousse de secours commune au site.
- Demande de l'installation d'une borne de chargement pour véhicule électrique à Velizy . Un devis sera réalisé.
- Martial Bouyer reporte l'incompréhension des salariés de velizy concernant le licenciement rapide d'un vendeur sans réel transfert de connaissance .Cet employé de surcroit avait une réputation de bon vendeur d'où la stupeur. Carolina reporte que dans certains cas la société préfère que l'employé exécute sa période de départ à son domicile.

Toulouse le 15 Décembre 2015.

Yolande De Busschop  
Président du CHSCT



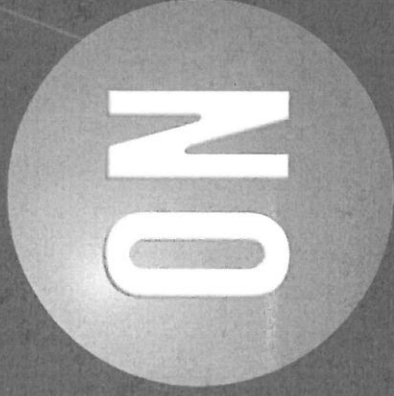
Jean-Louis Samudio  
Secrétaire du CHSCT





# **ANNEXE 1**





**ON Semiconductor®**

# **MALADIE ET TURNOVER TROISIEME TRIMESTRE 2015**

Public Information



**ON Semiconductor®**

## **Arrêts de travail – troisième trimestre 2015**

- **7 arrêts de travail**
- **25 jours d'incapacité temporaire de travail**
- **5 personnes avec un arrêt de travail**
- **1 personne avec 2 arrêts de travail**

# Arrêts de travail par département – troisième trimestre 2015

| Dpt                | Effectifs au 1er juillet 2015 | nombre de jours d'arrêts de travail | nombre d'arrêts de travail | nombre de personnes avec 1 arrêt | nombre de personnes avec 2 arrêts |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| 6051               | 1                             | 2                                   | 1                          | 1                                |                                   |
| 7141               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7142               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7188               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7204               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7213               | 36                            | 19                                  | 3                          | 3                                |                                   |
| 7215               | 12                            |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7218               | 7                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7225               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 7261               | 8                             | 4                                   | 3                          | 1                                | 1                                 |
| 7283               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8101               | 4                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8106               | 4                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8110               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8114               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8125               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8145               | 3                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8181               | 6                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8186               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8217               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 8501               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 9326               | 1                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 9401               | 2                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| 9402               | 4                             |                                     |                            |                                  |                                   |
| <b>Grand Total</b> | <b>106</b>                    | <b>25</b>                           | <b>7</b>                   | <b>5</b>                         | <b>1</b>                          |

Pas de commentaires

# Turnover par département

| Dpt                | Effectifs au<br>1er juillet<br>2015 | total départs | dont<br>volontaires | dont<br>involontaires | Embauches | Nom des collaborateurs |
|--------------------|-------------------------------------|---------------|---------------------|-----------------------|-----------|------------------------|
| 6051               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7141               | 2                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7142               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7188               | 2                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7204               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7213               | 36                                  |               |                     |                       |           |                        |
| 7215               | 12                                  |               |                     |                       |           |                        |
| 7218               | 7                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7225               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7261               | 8                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 7283               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8101               | 4                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8106               | 4                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8110               | 2                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8114               | 2                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8125               | 2                                   |               |                     |                       | 1         | Bilal Farhat           |
| 8145               | 3                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8181               | 6                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8186               | 2                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8217               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 8501               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 9326               | 1                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 9401               | 2                                   |               |                     |                       |           |                        |
| 9402               | 4                                   |               |                     |                       |           |                        |
| <b>Grand Total</b> | <b>106</b>                          | <b>0</b>      | <b>0</b>            | <b>0</b>              | <b>1</b>  |                        |

# **ANNEXE 2**



# Entretiens forfaits jours Année 2015 - Résultats

- Nous avons collecté les formulaires des 104 collaborateurs soit un taux de réponse de 100 % !
- Les résultats montrent une légère augmentation par rapport aux derniers résultats de 2014 qui étaient en nette progression, avec une tendance à l'augmentation du niveau de satisfaction de manière générale.
- Les notes 1-2 représentent 75% des résultats en 2015 contre 73% pour 2014 alors que les notes 3-4 représentent 25% en 2015 contre 27% en 2014
- En ce qui concerne la note 4 qui représente 6% des résultats (5% en 2014) on peut noter un changement dans les motifs de l'insatisfaction.
  - Alors qu'en 2015 la note 4 représentait 10% des avis sur la rémunération, elle n'est plus que de 2%. Si on prend les notes 3/4 ensemble le pourcentage est de 21% contre 27% en 2014.
  - Par contre la note 4 représente 23% des réponses sur le thème autre contre 9% en 2014 (détail ci-dessous) et le pourcentage des notes 3/4 est de 48% contre 40% pour 2014.

# Entretiens forfaits jours 2015- Résultats

| 2015              |   |   |              |       |                              |
|-------------------|---|---|--------------|-------|------------------------------|
| charge de travail | organisation du travail (entreprise/se nce) | articulation du travail via privée/ie professionnel | rémunération | autre | Avis                         |
| 14                | 19  | 36  | 18           | 3     | Total 1 = Très satisfaisant  |
| 74                | 68  | 59  | 58           | 2     | Total 2 = satisfaisant       |
| 12                | 15  | 6   | 25           | 5     | Total 3 = insatisfaisant     |
| 3                 | 1   | 2   | 2            | 3     | Total 4 = problèmes soulevés |
| 103               | 103   | 103   | 103          | 13    | Total                        |

|      |      |      |      |      |                              |
|------|------|------|------|------|------------------------------|
| 14%  | 18%  | 35%  | 17%  | 23%  | Total 1 = Très satisfaisant  |
| 72%  | 66%  | 57%  | 56%  | 15%  | Total 2 = satisfaisant       |
| 12%  | 15%  | 6%   | 24%  | 38%  | Total 3 = insatisfaisant     |
| 3%   | 1%   | 2%   | 2%   | 23%  | Total 4 = problèmes soulevés |
| 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | Total                        |
| 12%  | 12%  | 6%   | 21%  | 49%  | % NOTES 3-4                  |

21.51%  
53.37%  
18.95%  
6.17%  
100.00%

| 2014              |   |   |              |       |                              |
|-------------------|---|---|--------------|-------|------------------------------|
| charge de travail | organisation du travail (entreprise/se nce) | articulation du travail via privée/ie professionnel | rémunération | autre | Avis                         |
| 18%               | 22%   | 59%   | 18%          | 27%   | Total 1 = Très satisfaisant  |
| 61%               | 66%   | 51%   | 45%          | 18%   | Total 2 = satisfaisant       |
| 17%               | 11%   | 10%   | 27%          | 45%   | Total 3 = insatisfaisant     |
| 3%                | 2%  | 1%  | 10%          | 9%    | Total 4 = problèmes soulevés |
| 100%              | 100%  | 100%  | 100%         | 100%  | Total                        |
| 15%               | 10%   | 8%  | 27%          | 40%   | % NOTES 3-4                  |

24.81%  
48.15%  
21.99%  
5.04%  
100.00%

## Détail des notes 4

| détails des notes 4                       |   |
|---|---|
| Thème                                     |   |
| charge de travail                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Forte augmentation de la charge de travail en durée et en intensité liée au cumul de spécifications évolutives</li> <li>* charge de travail très importante : longues journées de travail et parfois travail le week-end - obligé d'annuler des jours de vacances</li> <li>* Charge de travail élevée et chaotique</li> </ul>                                |
| organisation du travail                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Effectif de la BU très largement en dessous de la taille critique</li> </ul>   |
| équilibre vie professionnelle/ vie privée | <ul style="list-style-type: none"> <li>* peu de temps pour ma famille en raison de la place prise par mon travail</li> <li>* articulation vie privée/Vie professionnelle toujours tendue en raison du manque de présence (déplacements professionnels)</li> </ul>   |
| rémunération                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>* frustration ressentie lors du changement de grade car non accompagnée d'une revalorisation salariale</li> <li>* total désaccord avec les deux dernières augmentations - L'engagement, les résultats, les bénéfices pour les projets et l'équipe ne sont pas absolument pas reconnus.</li> </ul>  |
| Autre                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>* Suite à une forte charge de travail et une projet pris en cours - signaux au niveau de la santé qui ont obligé à prendre du recul</li> <li>* voyages et formations insuffisants</li> <li>* Absence de leadership dans l'équipe, désorganisation, des efforts et une source de stress pourraient être évités si un travail constructif était fait.</li> </ul> |

## Détail du thème « Autres »

| note |  |
|------|--|
| 1    | J'apprécie l'orientation technique des tâches qui me sont confiées   |
| 1    | Formation longue acceptée  |
| 1    | Changement de poste demandé et accepté   |
| 2    | Intérêt pour continuer à monter dans l'échelle technique   |
| 2    | Suite à une promotion grade en cohérence avec le travail fourni.   |
| 3    | Communication difficile avec un membre de l'équipe avec qui il est difficile de travailler en coopération/synergie                                     |
| 3    | Back up pas toujours facile  |
| 3    | Avenir incertain   |
| 3    | la formation doit être continue et spécifique à la fonction  |
| 3    | pourrait contribuer davantage si travail moins perturbé par les interruptions (téléphone, demande d'info)  |
| 4    | Voyages et formations insuffisants   |
| 4    | Absence de leadership dans l'équipe, désorganisation, des efforts et une source de stress pourraient être évités si un travail constructif était fait. |
| 4    | Suite à une forte charge de travail et une projet pris en cours - signaux au niveau de la santé qui ont obligé à prendre du recul                      |

# **ANNEXE 3**



**ON Semiconductor**



**Compte-rendu de l'inspection trimestrielle du CHSCT.  
4eme Trimestre 2015.**

Virginie Duchemann et Jean-Louis Samudio ont effectué l'inspection trimestrielle du CHSCT le 11 Décembre 2015.

Ils ont visité les zones labos et bureau du bâtiment situé 132 ch de Basso Cambo- 31035 Toulouse.

Les observations et préconisations sont les suivantes :

1. Laboratoire Application :

- Soulèvement du Lino à l'entrée du labo. Risque de chute.
- Est-ce que les « coups de poing » d'urgence des paillasses ont été testés par l'organisme de contrôle électrique ?

2. Laboratoire Caractérisation :

Rien à Signaler

3. Laboratoire ESD :

- Rien à Signaler

4. Laboratoire Test :

- Rien à Signaler

5. Laboratoire Audio :

- Rien à Signaler

6. Laboratoire Fiabilité

- Rien à Signaler

7. Kitchenette :

- Rien à Signaler

8. Magasin :

- Rien à Signaler

9. Zone Bureau :

- Quand est il prévu le passage d'un ergonome pour juger le bienfait ou non de la pose de cale sous les bureaux de personne de grande taille ?
- Un sifflement dans le bureau de Fabien Foulon et Patrice Delpy viendrait de la « girafe » utilisée en labo de caractérisation. Y a-t-il un moyen pour réduire ce bruit ?
- La liste d'évacuation de la cellule 22 doit être mise à jour. Les chefs de file ne seront bientôt plus employés d'ON SEMI.
- Une grande barre métallique posée au sol dans le couloir en face de la fontaine , devrait être stockée ailleurs en attendant sa réparation , car risque de chute.

10. Douche :

- Rien à Signaler

11. Extincteurs :

- Rien à Signaler

12. Sorties de secours :

- Rien à Signaler

13. Hall d'entrée/accueil :

- Rien à Signaler

14. Zone de repos

- Rien à Signaler

15. Extérieur

- Rien à Signaler

Le défibrillateur et les PTI fonctionnent correctement.

**Conclusion :**

**Aucun problème majeur à reporter.**

Toulouse le 11 Décembre 2015.

-Virginie Duchemann -Jean Louis Samudio  
Membres du CHSCT

