



## NEGOTIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DANS L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE ON SEMICONDUCTOR 2016

### PROCES VERBAL DE DESACCORD

#### ENTRE

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

#### ET

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

#### D'UNE PART

#### ET

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

L'organisation syndicale CFDT  
représentée par Mme Myriam Combes en sa qualité de Délégué Syndicale, dûment désignée dans l'UES ON Semiconductor.

#### D'AUTRE PART

### IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT

Conformément aux dispositions de l'Article L2242-1 du Code du Travail relatives à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, quatre réunions ont été organisées en date des 23 Novembre 2015, 14 Décembre 2015, 25 Janvier 2016 et 22 Février 2016.

Lors des réunions, la délégation syndicale CFE-CGC était composée de M. Olivier Martinez, Délégué Syndical, M. Pascal Tournier, secrétaire du CE, la délégation syndicale CFDT était composée de Mme Myriam Combes, Déléguée Syndicale et M. Thierry Viard, membre titulaire du CE. Les sociétés ON Semiconductor France SAS et ON Semiconductor SAS étaient représentées par Mme Yolande De Busschop, Présidente, assistée de Mme. Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines Europe de ON Semiconductor.

### Article 1 - Champ d'application du procès-verbal de désaccord

Le présent procès-verbal de désaccord concerne l'ensemble des salariés de ON



Semiconductor France SAS et ON Semiconductor SAS travaillant sur les sites de Toulouse et Vélizy.

## Article 2 - Politique générale

Les Délégués Syndicaux ont rappelé que :

- ON SEMICONDUCTOR n'a jamais généré autant de cash.
- ON SEMICONDUCTOR étudie le rachat d'un compétiteur (FAIRCHILD) pour un coût de 2.4 B\$.

Ceci démontre la compétence et la réussite du travail des salariés.

En conséquence, les Délégués Syndicaux ont demandé une augmentation de 3,5 % de la masse salariale hors promotions. De plus les délégués syndicaux veulent un chiffre fixe de la direction, et non une fourchette.

La Direction a proposé une augmentation de 2,25 % de la masse salariale. Sa politique est toujours d'augmenter en priorité les salarié(e)s qui ont de bonnes performances et qui ont une rémunération en dessous du niveau du marché pour leur grade.

Cette augmentation de 2,25% ne tient pas compte des promotions pour lesquelles il y a un budget dédié (non communiqué par la direction).

Les réajustements liés aux minima conventionnels pour l'année 2016 seront effectués s'ils sont nécessaires après l'application des augmentations au Mérite. Les délégués syndicaux sont surpris par cette proposition. En effet, sur le site intranet RH, est disponible une présentation donnant les augmentations pour chaque pays : le pourcentage de 2.6% est donné pour la France.

La direction ne veut pas utiliser ce pourcentage de 2,6% car elle explique que le budget dédié aux promotions n'est pas suffisant. Les managers vont donc utiliser une partie du budget alloué aux augmentations au mérite pour les promotions. Le pourcentage sera donc en réalité de 2,25%.

La direction maintient sa proposition d'augmentation au mérite de 2.25%.

Les délégués syndicaux expriment leur désaccord.

## Article 3 - Transparence salariale

Dans le cadre de la transparence sur les rémunérations, des indicateurs permettant de vérifier l'application de la politique salariale ont été fournis aux Délégués Syndicaux.

Les informations suivantes ont été communiquées :

- les salaires mensuels par position professionnelle, leur répartition hommes/femmes et par âge
- résultat des augmentations au Mérite
- primes versées au cours de l'année 2015
- comparatif des salaires de base 2015 / 2014
- durée et organisation du temps de travail



- pyramide des âges
- Horaires en vigueur dans l'entreprise
- Répartition du personnel travaillant à temps partiel
- Effectifs hommes/femmes par catégorie professionnelle
- promotions par catégorie et par sexe

#### **Article 4 - Durée effective et organisation du temps de travail ; Jours de « Pont »**

D'un commun accord, les ponts pour l'année 2016 sont fixés au :  
Vendredi 6 mai 2016  
Lundi 15 Juillet 2016

#### **Article 5 - Epargne salariale**

Le montant maximum de l'abondement est fixé à 3089 €.  
Les délégués syndicaux ont exprimé la demande suivante :

- Abondement de 120% pour une épargne de 0 à 1500 €, 50% au-delà.  
(actuellement 100% de 0 à 1300 €, 50% au-delà)

La direction propose:

- Abondement de 120% pour une épargne de 0 à 1300 €, 50% au-delà.

Le coût additionnel estimé de la proposition syndicale par rapport à la proposition de la direction est de 4.75 k€.

La direction souhaite s'en tenir à sa proposition et faire un bilan en 2017. Les délégués syndicaux ne peuvent qu'être en désaccord avec une telle décision, le montant du surcoût étant dérisoire par rapport aux dépenses annoncées au point 8. La direction acte le désaccord des délégués syndicaux et appliquera la règle suivante :

- Abondement de 120% pour une épargne de 0 à 1300 €, 50% au-delà.

La date d'entrée en application de cette mesure est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### **Article 6 – Prime de Vacances**

Les délégués syndicaux ont demandé une augmentation de la prime de vacances pour les employés non cadres de 600 euros à 650 euros. La direction a accepté cette demande.

#### **Article 7 – Prévoyance Mutuelle**

Les délégués syndicaux ont demandé une nouvelle répartition des cotisations employeurs / employés de 60/40 à 70/30.



Cette demande a été rejetée par la direction, car elle estime que la société est actuellement très bien placée vis-à-vis du marché. De plus, la direction ne souhaite pas une augmentation du coût de la mutuelle. Elle est donc prête, si les organisations syndicales le demandent, à réviser cette répartition, mais à coût constant, en 2018 à la date de révision du contrat.

Les délégués syndicaux ne sont pas d'accord sur une révision à coût constant car cela reviendrait à diminuer la couverture des salariés.

### **Article 8 Voitures de sociétés**

La direction annonce aux délégués syndicaux qu'une voiture de société ainsi qu'une carte essence vont être attribuées aux salariés ayant un grade 15 et au-delà. La procédure EMEA Car Policy country specific annex 4 France (94MBE98745F) donne les détails sur cet avantage.

La direction précise que la décision d'attribuer des voitures de société aux collaborateurs grade 15 et au-delà repose sur une analyse de marché européenne des voitures de société qui a été réalisée. L'analyse a démontré que nous étions en dessous des pratiques sur l'attribution des voitures de société aux collaborateurs qui ne sont pas dans les ventes. En conséquence, la décision a été prise d'accorder des voitures de société aux collaborateurs grade 15 et au-delà dans tous les pays européens " .

Les organisations syndicales regrettent que cet avantage ne soit attribué qu'à une catégorie de personnel. De plus elles soulignent une fois de plus le profond déséquilibre de la politique salariale : d'importants et coûteux avantages sont accordés aux salariés ayant un grade 15 et au-delà, alors que les salariés ayant un grade inférieur à 12 sont largement défavorisés. Pour rappel, ces salariés n'ont pas droit au corporate bonus, la règle de calcul pour chaque grade étant la suivante :

- Grade 11 et inférieur : non éligible.
- Grade 12 : 7.5%.
- Grade 13 : 10%.
- Grade 14 : 12.5%.
- Grade 15 : 15%.
- Grade 16 : 20%.
- Grade 17 : 30%.
- Grade 18 : 40%.

La règle de calcul du corporate bonus est : Salaire du semestre x pourcentage du grade x pourcentage décidé par la direction.

Les délégués syndicaux sont en total désaccord avec cette politique RH déséquilibrée, ce qui justifie le présent protocole de désaccord.

### **Article 9 - Chèques CESU**



Les délégués syndicaux ont demandé la mise en place de chèques CESU.  
La direction propose que le CE mette en place les chèques CESU, et si ceux-ci sont adoptés la direction étudiera éventuellement la possibilité de financer les chèques CESU.

Les délégués syndicaux regrettent ce refus.

### Article 10 - Dépôt

Le présent procès-verbal est déposé en deux exemplaires, dont un en version électronique, à la Direction Départementale du Travail de Toulouse et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Chaque salarié peut prendre connaissance du contenu du présent procès-verbal, dont un exemplaire est tenu à sa disposition auprès de la DRH. Les salariés en sont informés par voie d'affichage et par tous moyens de communication.

Toulouse, le 7 Mars 2016

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC  
Olivier Martinez  
Délégué Syndical CFE-CGC  
Pour la Délégation Syndicale CFDT  
Myriam Combes  
Délégué Syndical CFDT

Pour la Direction  
Yolande De Busschop  
Présidente  
Pour la Direction  
Yolande De Busschop