

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique du 27 Mars 2023

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, assistante RH	
Christine Jacob, RH France	
Hervé Branquart, BU management PMP	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Laurent Romanin	
Julien Clemens	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Franck Volto	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	
Médecine du travail	
Dr Bitoun	
Assistante du docteur Bitoun	

Ordre du jour de la réunion :

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédent

Attributions économiques

- 2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application**
- 3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**
- 4. Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement**
- 5. Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP)**
- 6. Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre des articles L. 1233-34 et L. 2315-92, II du Code du travail pour l'assistance du CSE dans le cadre de la consultation et des organisations syndicales dans la négociation de l'accord sur le contenu du PSE.**

ANNEXE : Note SSCT-RPS

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente

Le procès-verbal a été envoyé mais pas encore revu par la direction. La direction va le lire et donner ses commentaires.

Yolande De Busschop demande si tout le monde est d'accord pour enregistrer la réunion par Teams. Olivier Martinez rappelle que l'enregistrement doit légalement être effacé après approbation du compte rendu.

La réunion est déjà enregistrée par les membres du CSE comme le règlement le stipule.

Attributions économiques

2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application

Yolande De Busschop demande aux membres si nous avons des questions sur la note. Olivier Martinez répond qu'aujourd'hui c'est la réunion R1 et que l'expert doit être désigné aujourd'hui et que l'on souhaite avoir son avis avant de poser des questions sur la note ou le PSE.

Olivier Martinez propose de discuter du calendrier pour modifier les dates des réunions :

- La réunion du 6 avril est trop proche de celle du 27 mars
- La réunion du 4 mai est trop proche du 27 avril et le CSE souhaiterait la décaler d'une semaine.

Yolande De Busschop propose de modifier la réunion du 6 avril au 13 avril (matin ou après-midi).

Le 27 avril est maintenu.

Le 4 mai sera déplacé au 11 mai.

La dernière réunion sera le 26 mai (selon la note modifiée).

Olivier Martinez propose de parcourir la note de la partie SSCT car le docteur Bitoun est présente à cette réunion. Par contre, Olivier Martinez précise que la direction devra présenter l'intégralité de la note. La direction a mentionné lors de la R0 que la première partie est informative à l'intention de l'inspection du travail. Olivier Martinez souhaite que ça soit revu en séance car il n'est pas d'accord avec l'intégralité des informations de cette partie.

Le rapport de cette partie SSCT est dans le point 5 de ce document.

Yolande De Busschop confirme qu'on parcourra la note du projet de restructuration le 13 avril.

3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Olivier Martinez précise que le contenu est en cours de négociation. Il n'est pas nécessaire de le parcourir maintenant. Les autres membres du CSE confirment cette remarque.

4. Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

Carolina De Landsheer propose que le 13 avril LHH présente les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement. Ces informations font partie du PSE.

5. Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP)

La note SSCT-RPS est en annexe de ce document.

Le Dr Bitoun demande qui a fait cette évaluation. Yolande De Busschop répond que la note a été faite par le service RH.

I Evaluation des risques

Les échelles de notations utilisées sont celle du Document Unique de la société.

I.1 Salariés de Vélizy

Dans le document il y a une partie pour Vélizy, le Dr Bitoun demande pourquoi Vélizy est présent sur ce document. Laurent Romanin répond que Vélizy est fortement impacté contrairement à ce que dit la note de la direction car la perte nombreuse d'employés en France a des conséquences : perte du CSE tel qu'il est, perte de collègues, insécurité sur la pérennité du site avec 15 salariés...

Carolina De Landsheer dit qu'elle est prête à répondre aux questions de Vélizy et Olivier Martinez lui répond qu'il y aura des questions mais que le CSE doit d'abord consulter l'expert sur ces sujets.

I.2 Salariés de Toulouse

I.2.1 Perte d'autonomie

Concernant la perte d'autonomie, les RH ont noté ce point avec un risque 1.

Olivier Martinez signale que voir des scores de 1 semble un peu surprenant sachant que les employés sont tous licenciés. Les scores étant établit par la direction ils ne représentent pas l'avis du CSE.

I.2.2 Intensité du travail

Score de 1 de pour les employés. Olivier Martinez demande s'il n'y a donc aucun stress pour les employés. Yolande De Busschop répond que le stress n'est pas augmenté. Olivier Martinez demande à Yolande De Busschop de confirmer que c'est une augmentation de l'intensité du travail et pas le score de l'intensité du travail de Toulouse et précise que cette information doit être indiquée dans le titre. Le Dr Bitoun demande si les employés vont garder une motivation pour travailler dans ces conditions, Hervé

Branquart répond qu'il a discuté avec les managers locaux du travail dans cette période et qu'il y aura des congés en mai, certains projets sont arrêtés dont le NCV91621 qui monopolisait une bonne partie des ressources, les employés seront informés cette semaine de la décision. Les plans sur d'autres projets sont en cours d'établissement avec des transferts ou backup à prévoir.

Olivier Martinez demande ce que vont faire les employés et Hervé Branquart répond qu'ils vont prévoir un plan qui permette aux employés de continuer à travailler. Olivier Martinez signale que sur NCV92310 il ne reçoit déjà plus aucune information ce qui ne favorise pas l'autonomie dans le travail. Hervé Branquart répond que sa demande a été de limiter les demandes pour Olivier Martinez afin de lui libérer du temps pour se consacrer au PSE.

I.2.3 Dégradation des rapport sociaux

Il est conclu par les RH et la direction qu'il ne peut y avoir de conflit entre les employés, Olivier Martinez répond que pas de conflit entre salarié c'est surprenant car selon les salariés il y aura forcément des conflits et des tensions vu la situation (employabilité, situation familiale, ancienneté...).

Damien Bruvier signale aussi qu'il est écrit que les membres du CSE sont libres de répondre aux salariés mais ce n'est pas vrai car beaucoup d'information sont confidentielles et les membres du CSE ne peuvent donc pas communiquer librement comme c'est écrit dans le document.

I.2.4 Conflits de valeur

Olivier Martinez confirme qu'il n'y a pas réellement de conflit de valeur car tout le monde est licencié mais précise qu'il y a peu de temps tout le monde était à fond avec une forte activité et quelques jours après on apprend qu'on va être licencié alors que tout semblait fonctionner correctement (voyage à l'étranger pour discuter de la stratégie, nombreux projets en cours, bénéfiques de la société record, qualification de produits en cours avec des clients en attente...). C'est un peu surprenant et déconcertant pour les employés et la note qui dit que tout va bien se passer pour les employés est choquante. Yolande De Busschop répond que des mesures de prévention sont prises et que les notes ne sont pas toutes de 1. Olivier Martinez précise que nous ne sommes pas d'accord avec ces scores faibles.

I.2.5 Exigences émotionnelles

Olivier Martinez précise à nouveau que les notes ne reflètent pas la réalité, note 2 moyenne sur la gravité ne semble pas adapté. Yolande De Busschop répond que ça ne peut pas être un 4 car c'est pour un décès. Le Dr Bitoun et Olivier Martinez précisent qu'il peut malheureusement y avoir des suicides et que cette échelle est basée sur des problèmes physiques et pas réellement des problèmes psychosociaux. Julien Clemens précise aussi qu'avec l'historique des licenciements et des départ la note de 1 sur l'historique n'est pas correcte.

I.2.6 Insécurité de l'emploi

Olivier Martinez trouve que c'est à nouveau pareil, l'échelle de gravité n'est pas adaptée et nous en discuterons avec l'expert.

Yolande De Busschop précise que ces changements sont mis à jour sur le document unique de la société.

II Mesures de prévention

Olivier Martinez précise que le bonus a bien été payé mais le mérite qu'en est-il ?

Carolina De Landsheer répond que ce point sera traité dans le CSE ordinaire qui aura lieu cet après-midi.

Christine Jacob précise que les jours de présence des psychologues sur site étaient de 3 fois par semaine et vont diminuer. Laurent Romanin demande s'ils font des retours d'informations à la direction pour alerter de problèmes. Christine Jacob précise qu'aucun rapport n'est fait car c'est confidentiel. Yolande De Busschop propose de demander le nombre de personnes qui consultent, Christine Jacob répond qu'il y a pour l'instant beaucoup de discussions groupées et quelques rendez-vous individuels.

Damien Bruvier demande si la présence des psychologues sera maintenue . Christine Jacob répond que ce sera une fois par semaine et que cela pourrait être augmenté en fonction de la demande.

Le Dr Bitoun demande si la direction a ou va créer des partenariats avec les entreprises environnantes. Qu'en est-il de l'aide aux salariés à l'après sur le plan sauvegarde de l'emploi ? C'est le S et le E de PSE. Est-ce que la direction a communiqué que onsemi va licencier 56 salariés ? Il est noté dans le rapport que les salariés ont une bonne employabilité, mais quand même, est-ce que l'on ne peut pas leur donner un coup de pouce en créant des partenariats pour leur dire avec par exemple il y a 10 postes réservés à Thalès (exemple purement fictif), à NXP aussi, à Vitesco ... Est-ce qu'il y a quelque chose comme ça de prévu. C'est ce que l'on appelle l'accompagnement au reclassement.

Carolina De Landsheer confirme en répondant que le partenaire LHH a été choisi pour faire ce suivi. La direction a commencé à créer l'espace information conseil, parce que le reclassement externe ne peut pas encore commencer. LHH va être le partenaire des employés pour le reclassement en externe. Des contacts avec d'autres entreprises ont été pris mais sans retour aujourd'hui. La direction compte sur LHH qui est censé avoir de bons contacts avec les entreprises dans l'environnement. La direction a aussi informé l'UIMM. Mais la direction ajoute qu'elle est contrainte par la loi pour pouvoir commencer maintenant le reclassement en externe sans approbation. Le Dr Bitoun demande que ces informations et ces projets soient mis dans le rapport (on projette telles actions, on va contacter les entreprises autour, travailler avec LHH). Ces actions peuvent contribuer à réduire le stress et les risques psychosociaux. Il faut des mesures concrètes même si les salariés ont une bonne employabilité, ce qui est facile à dire. Encore faut-il sous le choc subit être accompagné. Le Dr Bitoun insiste en disant que ça aurait été bien de mettre

tous les projets de la direction de coopérations avec les entreprises alentours et notamment avec cette société (LHH) qui elle aussi a un partenariat avec ces entreprises. Yolande De Busschop répond que ces informations sont dans le document (point 6). Avec en premier l'accompagnement du psychologue du travail mais aussi dans le document il est fait mention du cabinet LHH. Olivier Martinez demande si LHH fait uniquement une démarche individuelle ou collective. Carolina De Landsheer répond que c'est individuel mais que le cabinet peut faire une réunion pour discuter de ces points.

Concernant l'augmentation du temps de délégations du CSE, Olivier Martinez précise que ce temps n'est pas un plafond mais s'ajoute à nos heures de délégation existantes.

Damien ajoute que répondre aux demandes des salariés, lire les documents juridiques se renseigner sur ces différents documents prend actuellement tout notre temps, il serait bien que les membres du CSE puisse se concentrer uniquement sur ces sujets si besoin et ne pas avoir un plafond de temps à passer sur ces sujets. Yolande de Busschop comprend tout à fait que c'est notre priorité.

Carolina De Landsheer annonce qu'une information de la part de LHH sera demandé pour la réunion du 13 avril. Christine Jacob demandera au cabinet s'ils sont disponibles.

II.7 Employabilité

Olivier Martinez précise que concernant l'employabilité des salariés les conditions de 2023 ne sont pas celle de 2022 ou le marché était plus ouvert, étant donné le nombre d'employés mis sur le marché du travail suite au PSE les conditions sont différentes. Damien précise qu'avec les métiers techniques spécifiques que nous occupons et le nombre d'employé mis sur le marché en même temps le nombre de postes disponibles sera limitant.

II.8 Congés de reclassement sécurisant

Carolina De Landsheer précise que LHH publiera ses statistiques de retour à l'emploi (taux de 100% annoncé...).

6. Désignation et nomination de l'expert-comptable au titre des articles L. 1233-34 et L. 2315-92, II du Code du travail pour l'assistance du CSE dans le cadre de la consultation et des organisations syndicales dans la négociation de l'accord sur le contenu du PSE.

Olivier Martinez annonce après avis favorable à l'unanimité des élus :

« Conformément aux articles L. 1233-34 et L. 2315-92, II du Code du travail, le Comité Social et Économique de ON SEMICONDUCTOR France SAS désigne le Cabinet GROUPE LEGRAND pour l'assister ainsi que les organisations syndicales dans la négociation de l'accord sur le contenu du PSE.

Cette assistance porte également sur le champ santé, sécurité et conditions de travail.

Aussi, conformément à l'article R. 2315-48 du Code du travail, l'expertise donnera lieu à l'établissement d'un rapport unique traitant notamment les champs santé, sécurité et conditions de travail »

Yolande De Busschop précise que l'administration leur a demandé de se renseigner sur la recherche d'un repreneur et il a été établi que l'entreprise n'était pas dans l'obligation de rechercher un repreneur.

La direction a demandé si le reclassement interne anticipé pouvait commencer et en application de l'article 12-33 45 du code du travail la procédure de reclassement peut être mis en œuvre avec l'accord du CSE. Yolande De Busschop demande donc aux CSE leur accord. Olivier Martinez répond que l'on souhaite en discuter avec notre expert et que certaines parties de la note ne sont pas adaptées car la négociation du PSE est en cours et que ce PSE ne peut donc pas être présenté officiellement aux employés. Olivier Martinez précise qu'il espère qu'il est bien prévu de négocier le PSE et qu'il n'est pas figé. Cette phrase pose un problème au CSE car le projet n'est pas finalisé et on ne peut pas présenter un projet qui n'est pas finalisé. Le CSE est d'accord sur la mise en place des mesures de reclassement mais pas sur ce point concernant la présentation des mesures du PSE. Yolande De Busschop précise que c'est un projet donc ce n'est pas figé. Olivier Martinez pense que c'est trop tôt pour parler des mesures du PSE. Olivier Martinez précise à nouveau que tant que l'expert n'a pas donné son avis nous ne souhaitons pas donner notre accord.

Toulouse, le 30 mars 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Secrétaire du CSE

ANNEXE

NOTE D'INFORMATION SUR LES CONSEQUENCES DES LICENCIEMENTS PROJETES EN
MATIERE DE
SANTÉ, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL
ET SUR LES MESURES DE PREVENTION

I/ EVALUATION DES RISQUES

G : Gravité des dommages potentiels

1	Faible	Inconfort; AT sans arrêt de travail; Dommage mineur
2	Moyenne	AT ou MP avec arrêt de travail < 30 jours ; Dommage réversible après soins ; Taux d'incapacité permanente <10%; Restrictions temporaires
3	Grave	AT ou MP avec arrêt de travail > 30 jours ; Dommage irréversible ; Taux d'incapacité permanente >10%; Restrictions définitives
4	Très grave	AT ou MP avec décès ; Incapacité permanente totale

F : Fréquence d'exposition

		Jour	Semaine	Mois	Année
1	Occasionnelle	< 30 minutes	< 2 heures	< 1 jour	< 5 jours
2	Intermittente	30 - 120 minutes	2- 8 heures	1 - 6 jours	15 jours - 2 mois
3	Fréquente	2 - 6 heures	1 - 3 jours	6 - 15 jours	2 - 5 mois
4	Permanente	> 6 heures	> 3 jours	> 15 jours	> 5 mois

N : Niveau protection

1	Fort
2	Significatif
3	Moyen
4	Faible

E : Historique incidents

1	Pas d'incident
2	Occasionnel
3	Intermittent
4	Fréquent

P : Probabilité = FxNx E

GxP = Niveau de risque

1/ Salariés de Vélizy

Pour les salariés de Vélizy, les licenciements projetés à Toulouse n'auraient aucune conséquence en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En effet, aucun poste n'est supprimé à Vélizy et les salariés vont continuer leur travail dans les mêmes conditions.

2/ Salariés de Toulouse

Dans le cadre du Projet de Restructuration, tous les postes à Toulouse seraient supprimés.

Les risques suivants ont été analysés :

2.1/ Perte d'autonomie dans le travail

Il est projeté de supprimer tous les postes à Toulouse. Aucun salarié ne resterait donc travailler à Toulouse.

De plus, d'ici le mois de juillet, les salariés continueront à travailler sur les projets en cours.

Aucun risque de perte d'autonomie dans le travail des salariés de Toulouse n'est donc envisagé.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, dépression	Perte d'autonomie dans le travail	1	1	1	1	1	1

2.2/ Intensité du travail

D'ici le mois de juillet, les salariés continueront à travailler sur les projets en cours.

De plus, les managers de Toulouse n'ont aucune responsabilité dans le Projet.

Aucune augmentation de l'intensité du travail n'est donc envisagée pour les salariés.

Cependant, d'ici le mois de juin, les élus du CSE vont devoir cumuler leur travail et une charge fortement accrue sur leurs mandats.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, dépression	Intensité du travail des salariés	1	1	1	1	1	1
		Intensité du travail des élus	2	3	2	2	12	24

2.3/ Dégradation des rapports sociaux à Toulouse

Il est projeté de supprimer tous les postes à Toulouse. Il ne peut donc pas y avoir de conflits entre ceux qui resteraient et ceux qui partiraient.

De plus, les managers de Toulouse n'ont aucune responsabilité dans le Projet et leur licenciement est également envisagé. Aucun conflit entre les managers et leurs équipes à Toulouse n'est donc envisagé.

Enfin, les élus du CSE sont expérimentés et respectés par leurs collègues. Sous réserve de quelques informations confidentielles, ils seront libres de répondre aux questions des salariés. Aucun conflit entre les élus du CSE et les salariés n'est donc envisagé.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psycho-sociaux	Stress, dépression	Dégradation des rapports sociaux à Toulouse	2	3	2	1	2	12

2.4/ Conflits de valeur

Les managers de Toulouse n'ont aucune responsabilité dans le Projet et leur licenciement est également envisagé. Ils n'auront donc pas de conflit de valeur causé par la mise en œuvre du Projet.

Le rôle de Sophie Baquié est volontairement limité à l'écoute des salariés dans le cadre l'Espace Information Conseil. Son rôle est donc d'aider les salariés, mais pas de mettre en œuvre le Projet. Le risque de conflit de valeur est donc faible.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, dépression	Conflits de valeur managers	1	1	1	2	2	2
		Conflits de valeur Sophie Baquié	1	3	2	2	12	12

2.5/ Exigences émotionnelles

Le Projet va entraîner des exigences émotionnelles, plus ou moins prononcées chez chaque salarié :

- ✓ Lors de l'annonce le 13 mars ;
- ✓ Au cours de la consultation du CSE et dans l'attente de la décision de l'administration du travail ;
- ✓ Lors de la notification du licenciement envisagée ;
- ✓ Lors de la construction du nouveau projet professionnel.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, dépression	Exigences émotionnelles	2	3	2	1	6	12

2.6/ Insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

Tous les salariés de Toulouse vont ressentir une insécurité, plus ou moins prononcée chez chaque salarié.

			Evaluation des risques					
Description	Risques	Description des risques	G	F	N	E	P	GxP
Risques psychosociaux	Stress, dépression	Insécurité de l'emploi et des parcours professionnels	2	4	2	2	16	32

En conclusion, des mesures sont mises en place pour prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

II/ MESURES DE PREVENTION

Les mesures de prévention suivantes sont projetées.

Ces mesures font l'objet de la consultation du CSE et sont donc susceptibles d'être modifiées/améliorées en fonction des demandes et suggestions du CSE.

Le plan a été envoyé au médecin du travail et l'équipe de psychologues du travail du cabinet Qualisocial.

Le médecin du travail a confirmé sa présence à la réunion 1 du CSE le 17 mars.

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

Le 13 mars, sont présents sur place à Toulouse pour présenter les raisons du Projet aux salariés et répondre à leurs questions :

- ✓ Yolande De Busschop, Présidente du CSE et Directrice Juridique Europe ;
- ✓ Carolina De Landsheer, Directrice Ressources Humaines Europe ;
- ✓ Herve Branquart, Senior Director Automotive Power Management Products.
- ✓ Geert Vanherzeele, Senior Product Design Director

Une réunion d'information auprès des salariés sera organisée le 13 mars à 14 heures, en présentiel et en simultané sur Teams pour les salariés en télétravail ce jour-là.

Suite à la réunion d'information du 13 mars, tous les salariés présents sur le site de Toulouse pourront rentrer chez eux s'ils le souhaitent.

A partir du 13 mars, les élus du CSE sont libres de communiquer avec les salariés.

L'information régulière des salariés par onsemi et les élus continuera tout au long de la consultation du CSE.

Le Projet de Restructuration fait partie d'une réorganisation mondiale et ne remet en cause ni la très grande qualité du travail réalisé collectivement à Toulouse, ni celle du travail réalisé par chaque salarié à Toulouse.

C'est un projet collectif causé par des facteurs externes aux salariés, dont les compétences, qui sont fortes et reconnues, ne sont pas du tout mises en cause. Les salariés de Toulouse peuvent être fiers du travail accompli.

En mars 2023, les salariés à Toulouse recevront leur bonus annuel de 2022.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

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

- ✓ Résumé du Projet de Restructuration
- ✓ Etapes clés de la procédure
- ✓ Synthèse des mesures du projet de PSE
- ✓ Synthèse sur les durées de préavis et les règles de calcul des Indemnités Conventionnelles de Licenciement

Sont présentes sur place à Toulouse pour répondre aux questions des salariés :

- ✓ Sophie Baquie ;
- ✓ Christine Jacob, HR Business Partner du 13 mars au 17 mars
- ✓ Geert Vanherzeele, du 13 au 15 mars

L'information continuera tout au long de la consultation du CSE. Avec l'accord du CSE et du Délégué Syndical, Christine Jacob va aussi animer l'Espace Information Conseil, avec l'aide de Sophie Baquié et LHH, dans le but d'écouter et d'orienter les salariés, selon les modalités souhaitées par chaque salarié (dans les locaux à Toulouse ou par Teams).

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

3/ Accompagnement de psychologues du travail

Un psychologue du travail du cabinet Qualisocial sera présente dans les locaux de Toulouse le 13 mars afin d'aider les employés après l'annonce.

Ensuite, quelques psychologues seront disponibles pour tous les salariés impactés :

- 1) A distance : une ligne d'écoute et de soutien psychologique et social dédiée sera installée, accessible 24heures/7jours par le numéro 0800 946 839
- 2) Sur site dans les locaux à Toulouse : présence d'au moins un psychologue du travail à raison d'une journée de permanence par semaine sur les premiers mois.

Les salariés en demande de soutien pourront :

- 1) Obtenir un parcours d'accompagnement personnalisé avec un psychologue du travail, jusqu'à 5 séances, afin d'aider à appréhender la suite et à se positionner vers l'avenir
- 2) Visiter le médecin de travail de PREVALY, Dr. Corinne Bitoun, dans son cabinet à 6 Impasse Michel Labrousse, 31100 Toulouse

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

4/ Alléger la charge de travail des élus du CSE

Les élus du CSE et le Délégué Syndical vont devoir consacrer du temps et de l'énergie à la consultation et la négociation du PSE.

Par conséquent, leur charge de travail va être allégée afin qu'ils ne soient pas en situation de surcharge et qu'ils puissent utiliser effectivement leurs jours de délégation.

En plus des deux jours par mois de délégation, les élus du CSE, y compris le Délégué Syndical, disposent chacun de 10 jours supplémentaires de délégation pour les mois de mars, avril et mai 2023.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

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

Le Projet de Restructuration relève intégralement de la responsabilité du management du Groupe onsemi.

Les managers présents sur le site de Toulouse n'en sont donc aucunement responsables.

Les managers en charge du Projet sont extérieurs au site de Toulouse.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

6/ Définir clairement les interlocuteurs

Hervé Branquart, business leader, Yolande De Busschop et Carolina De Landsheer sont en charge de répondre aux questions sur le Projet.

Yolande De Busschop et Carolina De Landsheer sont en charge des relations avec les élus du CSE.

Christine Jacob/Sophie Baquié sont en charge de répondre aux salariés sur les mesures d'accompagnement dans le projet de PSE.

Avec l'accord du CSE et du Délégué Syndical, Christine Jacob va aussi animer l'Espace Information Conseil, avec l'aide de Sophie Baquié et LHH, dans le but d'écouter et d'orienter les salariés, selon les modalités souhaitées par chaque salarié (dans les locaux à Toulouse ou par Teams).

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 1 : intensité du travail
- ✓ Risque 2 : dégradation des rapports sociaux à Toulouse
- ✓ Risque 3 : conflits de valeur
- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles

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

Les salariés de Toulouse ont des compétences reconnues sur le marché.

De plus, des dizaines de postes sont ouverts dans les entreprises environnantes : NXP Semiconductors, Thales, Continental ...

Au cours des dernières années, les salariés ayant quitté l'entreprise suite au licenciement ont rapidement trouvé un emploi.

Cependant, certains salariés pourraient avoir moins de facilités à retrouver rapidement un emploi. Pour ces salariés :

- ✓ Une évaluation individuelle des difficultés potentielles de reclassement a été préparée. Elle sera affinée au fur et à mesure des échanges avec Christine Jacob et Sophie Baquié ;
- ✓ Un congé de reclassement de 15 mois est prévu.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels

8/ Un congé de reclassement sécurisant

Le congé de reclassement débute début juillet.

Les durées prévues de 12 et 15 mois, y compris le préavis dispensé, sont assez longues pour trouver un autre emploi.

De plus, au-delà du préavis, l'allocation prévue est de 80 % de la rémunération (fixe + variable à 100 %), assurant ainsi aux salariés, pendant 12 ou 15 mois, un revenu net équivalent à leur rémunération habituelle.

Enfin, pendant le congé de reclassement, les salariés seront accompagnés par un prestataire reconnu sur le marché local.

Ces mesures visent à prévenir les risques suivants :

- ✓ Risque 4 : exigences émotionnelles
- ✓ Risque 5 : insécurité de l'emploi et des parcours professionnels