

## Patrice Delpy

---

**From:** Patrice Delpy  
**Sent:** Thursday, April 20, 2023 5:30 PM  
**To:** Patrice Delpy  
**Subject:** FW: Comité de Pilotage RPS

---

**From:** Cor Voorwinden <Cor.Voorwinden@onsemi.com>  
**Sent:** Thursday, April 20, 2023 4:39 PM  
**To:** Philippe Andre <philippe.andre@onsemi.com>; Maxime Lybliamay <Maxime.Lybliamay@onsemi.com>; Damien Bruvier <damien.bruvier@onsemi.com>; Franck Da Costa <Franck.DaCosta@onsemi.com>; Eric Aubry <Eric.Aubry@onsemi.com>; Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>; Christine Jacob <Christine.Jacob@onsemi.com>; Jonathan Matalon <Jonathan.Matalon@onsemi.com>; ml Lhussa-Cucuron <ml.lhussacucuron@gmail.com>  
**Cc:** Olivier Martinez <Olivier.Martinez@onsemi.com>; Patrick Aillas <Patrick.Aillas@onsemi.com>; Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>  
**Subject:** RE: Comité de Pilotage RPS

Merci pour votre participation. Vous trouvez ci-dessous les notes prises par Damien.

Regards,

Cor

## Comité de Pilotage RPS

Monday, April 17, 2023  
4:09 PM

**Meeting Date:** 4/17/2023 4:00 PM

**Location:** ROOM FRTL1 CURIE

**Link to Outlook Item:** [click here](#)

**Invitation Message**

**Participants**

### Notes

Résumé de la séance :

1. Présentation du groupe RPS pour les nouveaux venus.
2. Retour des employés par rapport à l'annonce de la fermeture du site de Toulouse.

#### **Franck Da Costa - Groupe Managers/Design Lead/ESD/Fusa**

Plusieurs phases :

- D'abord le choc
- Puis comment rebondir

Un sentiment de tristesse pour cette équipe qui depuis 10 ans travaille ensemble, pas forcément d'inquiétudes logistiques et financières mais une incertitude sur le futur et le nouvel environnement de travail, ne plus travailler avec les mêmes personnes. Difficile encore de savoir vers où aller ? (Recherche individuelle, collective...). Transition d'une très forte charge à peu de charge se passe bien, les employés se lancent dans du perfectionnement personnel ou des tâches onsemi. Proposition de plans avec des sujets à creuser ou à présenter.

Le problème principal est cette incertitude sur le devenir (PSE, reprise, recherche personnelle ou en équipe).  
Un sentiment de culpabilité d'avoir recruté ou fait rester des gens pour en arriver là.  
Venir sur site est bénéfique pour les employés.  
Se préparer au 1er juillet et à être seuls chez soi. Matérialiser la fin.  
Certains ne se reconnaissent plus dans le nouveau Onsemi et les nouvelles règles appliquées avec un ras la bol et du coup un soulagement de ne plus avoir à suivre ces règles.

#### **Patrick Aillas - Groupe Test**

Discussion autour de la feuille : Entretien annuel forfait jour  
Travail ok et articulation travail famille ok  
Charge de travail ok mais encore forte pour certains. Ceux qui ont moins de charge font du développement personnel.  
Sur la fermeture : Surprise, déception, frustration de ne pas finir ce qui st commencé.  
Certains sont ancien d'autres nouveaux en test et globalement ce qui ressort est l'incertitude sur comment cela va évoluer. Difficile de rester observateur de son avenir et ne pas être acteur.

#### **Philippe André - Groupe Appli/Project/Contributeur individuels**

Groupe nombreux pas eu le temps d'avoir tous les feedback.  
Coup de massue suite à cette annonce. Différentes réactions mais à peu près une semaine à réaliser.  
Certains ont eu un gros stress (difficulté de sommeil), maintenant plutôt concentré sur la suite (CV ou attente des décisions). Forte différence entre nouveaux et ancien, pour les nouveaux une forte frustration du choix d'être venu ici.  
Certains souhaitent plus de communication sur ce qui se passe et les négociations. Besoin de plus de retour et feedback en particulier sur les dernières réunions CSE.

**Action : Faire une réunion de retour CSE/Négo → fait le jeudi 20 Avril par Olivier**

#### **Jonathan Matalon - Groupe Design/Analog/Digital/Verif**

Retour fait à Bertrand sur la préparation de la réunion précédente qui n'a pas eu lieu.  
Profils très divers allant de CESU au très expérimentés.  
Il est intéressant de pouvoir prendre le temps de se former. Soulagement de se poser ressenti.

#### **Maxime Lybliamay - Groupe Charac**

Choqué par l'éthique de onsemi, qui nous forme sur ce sujet mais ne l'applique pas vu la manière de traiter ses employés qui ont fourni de gros efforts et travail. Celui qui a pris cette décision aurait pu faire l'effort de se déplacer pour assumer ses choix.  
Renouvellement d'effectifs qui n'a pas eu le temps de bien se faire avec cette interruption et fin de carrière avortée pour certains.  
Problème de visibilité sur le lendemain.  
Débordé puis libéré pour faire des tâches qui étaient en attente.

#### **Patrice Delpy - Groupe Layout**

Difficulté de passer de gros efforts de travail à rien. Manque de certitudes pour se rassurer.

#### **Bertrand Clou - Manager**

Il y aura des difficultés également quand certains commencent à avoir trouvé un job ailleurs.

#### **Cor Voorwinden - Manager**

Certaines applications peuvent être utilisées pour rester en communication (Whatsapp...).

#### **Damien Bruvier - SSCT**

Certains employés ont un besoin de suivi professionnel, est ce qu'il ne serait pas possible de continuer/augmenter les créneaux de psychologue sur site ? Le suivi n'est actuellement validé que jusqu'à fin avril.

**Action : Voir pour prolonger le suivi professionnel → prolongé à fin Mai (email Christine)**

## Marie-Laure Lhussa-Cucuron - Psychologue

Choc, colère acceptation. Incertitude et gestion de l'incertitude, réduire l'incertitude est important.  
Communiquer le plus possible et bien vérifier que le message est passé.  
Passer d'observateur à acteur peut permettre de limiter le stress.  
Force du collectif très présent sur le site. Les incertitudes vont créer une tension, difficile à tenir dans le temps.  
Des questions de loyauté vis-à-vis des autres pour certains.  
Trouver des choses qui pourraient avoir du sens pour que les employés puisse se focaliser sur autre chose.

Fin de séance, une nouvelle séance sera programmée avant la fermeture.

-----Original Appointment-----

**From:** Cor Voorwinden

**Sent:** Wednesday, 5 April 2023 15:03

**To:** Cor Voorwinden; Philippe Andre; Maxime Lybliamay; Damien Bruvier; Franck Da Costa; Eric Aubry; Bertrand Clou; Christine Jacob; Jonathan Matalon; ml Lhussa-Cucuron

**Cc:** Olivier Martinez; Patrick Aillas; Patrice Delpy

**Subject:** Comité de Pilotage RPS

**When:** Monday, 17 April 2023 16:00-17:30 (UTC+01:00) Belgrade, Bratislava, Budapest, Ljubljana, Prague.

**Where:** ROOM FRTL1 CURIE

\*\*\* Décalé pour démarrer à 16h00 cause de non disponibilité de plusieurs participants \*\*\*

Bonjour,

Le but de cette réunion est de revoir ensemble les aspect liées au RPS au sein de votre équipe suite à l'annonce du projet de fermeture du site, et d'identifier des actions pour les atténuer si besoin et possible.

En préparation de cette round table, je vous demande de discuter en amont avec les membres de votre équipe. Contraire aux sessions précédents, il n'est pas nécessaire de formuler et d'envoyer vos points en avance.

Merci pour votre participation,

Cor

---

## Microsoft Teams meeting

**Join on your computer, mobile app or room device**

[Click here to join the meeting](#)

Meeting ID: 297 972 418 724

Passcode: SrGqMh

[Download Teams](#) | [Join on the web](#)

**Or call in (audio only)**

[+1 623-244-1931,,81690526#](#) United States, Phoenix

Phone Conference ID: 816 905 26#

[Find a local number](#) | [Reset PIN](#)

[Learn More](#) | [Meeting options](#)

---