



Compte Rendu de la réunion de la Délégation Unique du Personnel du 27 mars 2017  
La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	Sophie Baquié, Administration Ressources Humaines
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	Frederic Valentin, Site Manager, Vélizy
	Joel Turchi, Bertrand Clou
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Julie Athanassiadis	Aurore Weiss
Olivier Martinez	Fabien Foulon, excusé
Pascal Tournier	Carl Van Baelen
Jean-Louis Samudio	
Thierry Viard	Virginie Duchemann
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	



**Ordre du jour :**

- 1.Approbation du PV de la réunion du 23 janvier 2017
- 2.Information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences : l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle – Suite
  - 3.Information et consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (1/2) : politique de recherche et de développement technologique
  - 4.Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation
  - 5.Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise – information consultable sur la BDE
6. Information et Consultation préalable à la mise en œuvre des traitements dans la gestion des amendes par Arval
- 7.Information sur la mise en place du bulletin électronique



La direction confirme qu'elle ne sera présente dans les locaux de Toulouse que lors des réunions avec un contenu CHSCT. Le CE mentionne qu'il pourrait être intéressant que la direction soit présente à chaque réunion, vu que le contenu des agendas est désormais significatif.

### **1. Approbation du PV de la réunion du 23 janvier 2017**

Le PV de la réunion du 23 janvier est approuvé en réunion.

### **2. Information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences : l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les orientations de la formation professionnelle – Suite**

Le CE mentionne que jusqu'à aujourd'hui le contenu de ce qui est présenté concernant les orientations stratégiques est insuffisant. Seules les politiques de recherche et développement pour la partie automobile et AC/DC sont exposées. Rien n'a été présenté sur l'entité de Velizy.

La direction confirme que, concernant Velizy, une présentation sera faite au prochain CE du mois de mai 2017 ainsi que la partie finance.

### **3. Information et consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir (1/2): politique de recherche et de développement technologique**

Présentation de Joel Turchi concernant l'activité de PG à Toulouse. Présentation attachée.

Le business Fairchild représente la moitié de ce que faisait ON Semiconductor avant l'acquisition. Il y a désormais quatre ingénieurs marketing : un pour le computing aux USA, deux en Corée pour le lighting et le consumer et Marc Barboni à Toulouse pour l'industriel. Le computing et consumer augmentent faiblement. Le lighting est celui qui est en croissance nette. 3 centres majeurs: Phoenix, Roznov et la Corée.

Le centre de Toulouse a fait sa croissance sur des circuits pour la société Delta à Taiwan pour des adaptateurs. Les voies pour se différencier sont les alimentations miniatures, les switchers (contrôle et transistor de puissance sur la même puce), des produits multimode, du lighting PFC pour Philips.

L'activité industrielle est bien implantée en Europe et Marc Barboni est en charge de ce secteur.



Il est prévu que l'équipe approfondisse son travail sur les secteurs présentés ci-dessus sans perspective d'embauche dans le futur. Il n'est pas prévu de gros changements dans les organisations au niveau de la division. Le but est de préserver le rôle de l'équipe sans forcément de perspective de création d'emploi. Si un remplacement devait intervenir, le business manager déciderait d'embaucher là où cela a le plus de sens pour lui, en France ou ailleurs. Ce point est confirmé par les RH. Le CE maintient son opinion des années précédentes sur l'équipe et espère qu'à minima l'effectif sera maintenu dans les années à venir lorsqu'un départ interviendra.

Présentation de Bertrand Clou concernant l'activité de l'équipe automobile à Toulouse. Présentation attachée.

Le basculement dans la nouvelle organisation automobile devrait se faire avant la fin du premier semestre. Le gros changement est que la recherche et développement ne dépend pas des Business Unit. Seule l'équipe applications dépend de la Business Unit de Steven de Peter.

Dans l'équipe test, deux demandes d'embauche sont ouvertes : une pour un junior, l'autre pour un expérimenté. Un ingénieur apprenti pourrait également être demandé toujours dans le département test. Un poste est aussi ouvert dans l'équipe applications. Une période de transition va s'opérer.

14 Millions de \$ de produits automobile vont passer de PI à PN. Les produits européens développés par East Greenwich sont récupérés par Toulouse.

Les deux grosses activités pour le centre de Toulouse sont le lighting et le Power Over Coax. Les aspects EMC, Safety, Design for Test sont des nouveautés. Le but est qu'au second semestre, 100% des ressources basculent complètement sur l'automobile.

Le choix technologique se fait sur le process I4T :

- Nouveauté sur les DFMEA, tenir les Cpk de 2 au moins. Robustesse et discussion des spécifications avec les ingénieurs application. Travail au niveau layout pour être performant en Design For Manufacturing
- La testabilité vise à réduire le nombre de retours clients (RMA en automobile) : digital seulement, digital loopback entre le monde digital et analog, voltage stress
- Aspects Safety pour tenir les différents niveaux d'Asil

De nombreuses formations sont prévues.

L'équipe application sera responsable du document PTRD. Le design sera en charge lui de la PTS.

En 2017, un nouveau testeur sera mis en place à Toulouse, le T2000 (Advantest). Initialement, un ETS800 était prévu pour le monde du portable. Il ira finalement dans un autre centre.

Un audit externe est prévu en 2018. En juin 2017, un audit interne est prévu. De nombreuses actions sont en cours pour être à jour au niveau qualité.



Il y a une volonté de partager les méthodes de travail entre les différents sites. Chacun fait avec ses compétences internes et ses façons de travailler tout en suivant les grands axes de la division (programme 100 ppb).

Il pourra être possible d'aider d'autres centres en fonction des besoins (layout, caractérisation, design...).

Le passage de William Clemens de chef de projet en marketing est en bonne voie.

Les ingénieurs application à Toulouse seront responsables des roadmaps de produit.

#### **4. Recours aux conventions de forfait, modalités de suivi de la charge de travail – Information et consultation**

Forfait jour de 213 jours par an pour les cadres. Le document de suivi (auto déclaratif) est obligatoire pour éviter que ce forfait ne soit remis en cause. Certaines entreprises y ont rajouté les amplitudes de la journée de travail mais cela n'est pas envisagé à ce jour à ON Semiconductor.

Pour les salariés ex-Fairchild les RTT sont attribués au prorata.

Les RTT font l'objet d'un suivi et sont pris par l'ensemble des salariés au cours de l'année civile de référence.

Ce n'est pas encore entériné au niveau législatif, mais il faudrait 2 entretiens par an avec le manager dans le cadre du forfait jour.

Une analyse globale est faite des résultats. Les cas particuliers qui posent problème sont traités plus particulièrement.

Le droit à la déconnexion apparait en 2017. Il sera traité à part de la NAO 2017. Les cas des 2 entités françaises sont différents sur ce point. Différentes façons de faire existent déjà. Il faudra arriver à un accord.

L'avis du CE sera donné à la prochaine réunion.

#### **5. Liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise – information consultable sur la BDE**

En interne il n'y avait que le PEE. Le reste est consultable sur la BDE.

#### **6. Information et Consultation préalable à la mise en œuvre des traitements dans la gestion des amendes par Arval**

Présentation faite par Carolina De Landsheer.

Le processus pour les infractions routières a changé suite aux dernières lois.

L'employeur doit dénoncer le nom de la personne conduisant le véhicule qui a commis une infraction.

La direction mentionne qu'aujourd'hui, l'employé reçoit directement l'amende chez lui. Arval est consulté par les autorités suite à une infraction en tant que propriétaire du véhicule. Arval en informe la société qui identifie le conducteur et informe les autorités du nom de la personne à qui adresser l'amende. Le CE a cependant des doutes sur



cette procédure. Il semble que la société, après avoir été informée de l'amende par Arval, la fait payer au salarié par timbre fiscal.

Il va y avoir désormais un portail digital. Il n'y aura plus d'échange de courrier entre toutes les parties, si ce n'est l'amende reçue par l'employé à son domicile.

Le CE fait remarquer que la loi a changé au même moment et il qu'il y a désormais retrait de points.

Avis du CE positif.

### **7. Information sur la mise en place du bulletin électronique**

A partir du mois de mai, passage au bulletin électronique. Economie de papier et uniformisation au niveau des sites ON Semiconductor.

Chaque salarié aura un coffre-fort digital. A tout moment un salarié peut s'opposer et le bulletin papier est remis en place.

Ce coffre-fort digiposte peut également servir pour d'autres opérations. Si la banque est partenaire La capacité est de 5Go. Il y aura une procédure pour accéder à ce service.

Le service est gratuit. On peut scanner les anciens bulletins de salaire pour les y placer.

Tous les bulletins seront de toutes façons gardés en archive par la société. Aujourd'hui la société a tous les bulletins depuis 2010.

La sécurisation a été vérifiée. Cependant la question va être reposée pour éviter des soucis du type commercialisation des données.

#### **Question DP :**

Réponse de la direction affichée sur le panneau concerné.

#### **Points divers :**

Le CE demande s'il est possible de connaître, pour les entités françaises, la distribution des grades. Carolina propose que le CE réévalue sa demande suite à la présentation qui sera faite par Jeff Hall sous peu. Cette présentation concerne l'échelle technique.

Toulouse, le 27 mars 2017



Yolande de Busschop  
Présidente

Pascal Tournier  
Secrétaire

