



Compte Rendu de la réunion de la Délégation Unique du Personnel du 27 novembre 2017

La composition de l'assemblée était la suivante :

<b>Représentants de la Direction</b>	
Yolande De Busschop, Présidente	Sophie Baquié, Administration Ressources Humaines
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	Olivier Vannier, Frederic Valentin
<b>Représentants du Personnel</b>	
<b>Titulaires</b>	<b>Suppléants</b>
Julie Athanassiadis	Aurore Weiss
Olivier Martinez	Fabien Foulon
Pascal Tournier	Carl Van Baelen
Jean-Louis Samudio	Virginie Duchemann
Thierry Viard	
<b>Délégué Syndical</b>	
Olivier Martinez, CFE-CGC	
<b>Médecin</b>	
Docteur Bitoun, excusée	
Docteur Redor, excusé	



## **Ordre du jour conjoint CE et CHSCT**

### L'ordre du jour CHSCT sera le suivant :

1. Point sur les accidents du travail et trajets
2. Revue des Indicateurs RPS
3. Suivi et Revue du Plan d'Actions et de Prévention RPS
4. Présentation de l'inspection trimestrielle du CHSCT

### L'ordre du jour CE sera le suivant :

1. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 1ère partie (l'évolution de l'emploi, les conditions de travail, les congés, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) – documents ci-joints
2. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 2ème partie (le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de la formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les qualifications) – documents ci-joint sur les conditions d'accueil en stage et l'apprentissage – la présentation sur la formation sera transmise la semaine prochaine)
3. Information sur l'obligation relative aux travailleurs handicapés – document ci-joint
4. Frais de santé et Prévoyance : Présentation des résultats techniques 2016
5. Information et consultation sur les modifications des taux cotisations en frais de santé et Prévoyance applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018



## **Ordre du jour CHSCT**

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

Accidents et incidents survenus pendant le troisième trimestre 2017 :

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

### **2. Revue des indicateurs RPS**

Sophie Baquié a présenté à l'assemblée les indicateurs RPS pour le troisième trimestre 2017 :

- 6 arrêts de travail
- 145 jours d'incapacité temporaire de travail
- 6 personnes avec un arrêt de travail

Le long arrêt de 65 jours est dû à une longue convalescence. La société a trouvé un accord avec la personne jusqu'à son départ à la retraite en mars 2018.

Le 2<sup>nd</sup> cas est une personne présentant les symptômes d'un RPS (24 jours en arrêt maladie). Les causes seraient un fort stress inhérent à son poste de GSM et d'importants problèmes de livraison client liés à une forte demande du marché du semi-conducteur en 2017. La DRH suit le cas. L'employé devrait revenir à son poste en Décembre. Une entrevue est prévue pour décider des actions à venir.

Embauches et départs pour le troisième trimestre :

- Embauches : 4 personnes
- Départs : 1



### 3. Suivi et Revue du Plan d'actions et de prévention RPS

Jean-Louis Samudio résume les actions en cours

- L'enquête RPS France est en cours et se clôturera le 30 Novembre. Le taux de participation est très bon (>80%). Les résultats seront transmis au psychologue du travail du SAMSI début Décembre pour analyse et synthèse.
- Un comité de pilotage RPS est prévu Q1 2018 où les résultats de cette enquête seront revus ainsi que ceux du ON SURVEY France.
- Virginie Duchemann nous informe que la situation s'est améliorée dans le groupe Layout. Plusieurs réunions individuelles et de groupe ont eu lieu. L'organisation de travail et la communication sont meilleures.
- L'alerte RPS déclenchée par un employé du site de Vélizy est toujours en cours. Le salarié concerné a décidé d'officialiser son cas lorsqu'il reviendra de son arrêt maladie. Kris D'Haene devrait le rencontrer pour mettre en place un plan d'actions. La DUP suivra de près ce cas RPS.
- Le Groupe Test connaît une situation stable. Il y a beaucoup de nouveautés dans ce service (nouveau manager, nouvelle organisation de travail, nouveau process de développement, nouveau testeur).



#### 4. Présentation de l'Inspection trimestrielle du CHSCT :

Aucun problème majeur n'a été découvert sur le site de Vélizy et Toulouse. Voir ci-joint les rapports d'inspection.

Les points majeurs sur le site de Toulouse sont :

- L'installation d'un extincteur dans la nouvelle salle CEM est prévue avant fin de l'année.
- Le lino va être réparé dans les labos début Décembre 2017.
- Les fuites dans la douche vont être réparées. Démontage du bac prévu en Décembre 2017.
- Les sèche-mains en panne seront progressivement remplacés par des modèles plus performants (séchage plus rapide).
- La liste des personnes habilités à faire d'ESD/IEC sera envoyée au Dr Bitoun pour juger s'ils nécessitent une visite particulière.
- La campagne de changement des fauteuils est toujours en cours. 2/3 ont été remplacés.

Les points majeurs sur le site de Vélizy sont :

- Mettre en place de 2 trousse de secours (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> étages).
- Un bureau avec réglage vertical a été demandé pour un employé ayant des problèmes de santé. Celui-ci a un certificat médical de son médecin. Un devis est en cours.
- Les employés souhaitent la mise en place d'un recyclage du papier/carton/plastique. Un devis est en cours avec des sociétés privées car la commune de Vélizy n'a pas mis en place de recyclage.



## Ordre du jour CE

- 1. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 1ère partie (l'évolution de l'emploi, les conditions de travail, les congés, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) – documents ci-joints**
- 2. Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 2ème partie (le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de la formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les qualifications) – documents ci-joint sur les conditions d'accueil en stage et l'apprentissage – la présentation sur la formation sera transmise la semaine prochaine)**
- 3. Information sur l'obligation relative aux travailleurs handicapés – document ci-joint**

Sophie Baquie parcourt les présentations.

Les salaires par indice de classification de la métallurgie. L'effectif par indice et par sexe n'est plus présenté car pour les indices avec une unité, cela permettrait d'identifier éventuellement le salarié concerné. Des débats relatifs aux écarts dans les différents indices ont lieu.

La direction mentionne que les salaires sont gérés par rapport à l'échelle des grades ON Semi. La présentation des salaires par rapport aux indices de la métallurgie est donc une conséquence. Pour le 3B-180 et 2B-125, il y a des écarts qui ne sont pas expliqués. La direction va regarder si elle a des justifications à donner.

Pour les places en crèche, une place sera disponible l'année prochaine. Cette place est payée.



Présentation des stages. Comme depuis 2015, le CE ne comprend pas pourquoi les fonctionnaires managers ne mettent pas en place une politique relative aux stages. Cela peut être handicapant par exemple pour embaucher des jeunes diplômés qualifiés et de qualité.

La direction mentionne qu'en Belgique, certains managers ont une politique active sur les stages avec une intégration forte envers les universités. La direction va faire le point et voir s'il y a des contraintes spécifiques.

Durée du travail : pas de commentaire particulier. Le CE s'étonne de la disparité sur les entretiens forfait jour. Les retours ne sont pas forcément dans les temps. Le CE mentionne que cela montre le peu d'intérêt pour ce document, pourtant obligatoire. La direction émet des doutes sur la motivation également des salariés à remplir ce document. Pourtant cet entretien comme l'entretien professionnel sont obligatoires. Le CE mentionne que c'est quand même à la charge du manager d'organiser cet entretien.

Une embauche à Toulouse en test cette année. L'effectif de Velizy est de 26 personnes.

Pour la formation, pas de changement significatif. La direction mentionne que c'est plutôt le manque de temps que l'aspect financier qui bloque. Très peu de formations sont refusées pour l'aspect financier.

Les formations disponibles sur l'intranet ont clairement plus de succès que les formations externes.

Les salariés de Vélizy ont des formations « obligatoires » sur Webinar à faire chaque année relatives au contenu de leur activité. Il est très difficile pour ces salariés à participer à des formations prévues à l'avance à une date fixée.

Frederic Valentin mentionne que le processus de formation est souvent Top Down. Les salariés prennent peu souvent l'initiative des formations qui leur seraient nécessaires. Cependant, les plans de formation sont très peu discutés en entretien individuel. Il est d'accord pour dire que la formation reste accessoire pour les salariés de Velizy.

Concernant l'anglais, des formations sont désormais possibles dans le cadre de l'activité. Jusqu'à présent cela était exclusivement réservé dans le cadre du CPF. Pour qu'elles soient faites dans le cadre de l'activité, il faut que le manager estime que le



niveau du salarié en anglais n'est pas suffisant pour mener à bien son activité. La direction mentionne cependant que l'anglais est la langue de référence chez ON Semi et que normalement les salariés embauchés ont un niveau suffisant en anglais.

Les heures de DIF reportées sur le CPF seront perdues si elles ne sont pas utilisées avant fin 2020.

Pour 2018, le plan est présenté. Une formation « Stress management » est prévue qui rentre dans le cadre de la prévention des RPS. Le CE mentionne que un seul manager de Toulouse a participé à la formation de leadership training.

En 2018, l'entretien professionnel doit de nouveau être prévu.

Les points 1 et 2 avis la fois prochaine. Point 3 pas d'avis.

Le CE donnera son avis sur ce point au prochain CE.

#### **4. Frais de santé et Prévoyance : Présentation des résultats techniques 2016**

Le compte se dégrade un peu à 93% concernant la ratio de sinistralité. Quand on dépasse 95%, on commence à être considéré comme moins rentable par AON.

Augmentations sur le dentaire, l'orthodontie, les verres, les montures. Diminution sur la chirurgie, les prothèses dentaires.

Sur l'optique, il y a une répartition différente. Un ajustement a eu lieu entre les verres et les montures.

Une étude sera menée sur 2017 qui est une année complète. Alors qu'en 2016, il y avait eu un changement en avril.

#### **5. Information et consultation sur les modifications des taux cotisations en frais de santé et Prévoyance applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018**



Cette présentation est obligatoire dans le cadre de la nouvelle tarification de la mutuelle. Pas de question particulière et de surcout pour les salariés.

Ces chiffres n'ont pas évolué depuis la présentation faite aux salariés par AON.

Avis du CE : Avis positif

### Points supplémentaires :

- La direction nous informe que le CE va être consulté très prochainement sur la fusion entre Fairchild Semiconductor SARL et ON Semiconductor SAS. La date de ce CE exceptionnel est prévue le vendredi 1<sup>er</sup> décembre. Concernant le salarié, son contrat ne sera pas modifié. La direction mentionne que le nouveau split sera appliqué en début 2018. Il est prévu que les locaux à Grenoble soient conservés
  
- Les dates prévues en 2018 pour les réunions de la DUP sont les suivantes :
  - 29 Janvier 2018
  - 26 Mars 2018
  - 28 Mai 2018
  - 30 Juillet 2018
  - 24 Septembre 2018
  - 26 Novembre 2018
  
- Concernant l'évolution du Corporate Bonus, la décision a été prise par le Board il y a 2 semaines. Cela fera l'objet d'une communication globale.
  
- Pour la mise en place du télétravail, un accord national interprofessionnel datant de 2006 mentionne que l'employeur doit s'assurer que l'employé a les moyens de travailler à distance (si la demande est à l'initiative de l'employeur) et prendre en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (suppression de cet alinéa dans les ordonnances Macron). Le réseau VPN n'est pas adapté aujourd'hui à l'activité de design et layout à distance. La direction mentionne que l'investissement dans des outils



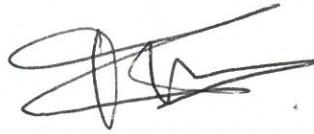
supplémentaires n'est pas prévu (par exemple station de travail Linux). La mise en place est donc dans l'attente d'un statut exact par rapport à ce point qui, s'il est obligatoire, compliquera la mise en place.

- La direction communiquera une charte au droit à la déconnexion début 2018

Toulouse, le 29 mai 2017



Yolande de Busschop  
Présidente



Pascal Tournier  
Secrétaire