

Compte Rendu de la réunion du Comité Social et Economique du 13 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, Responsable de l'Administration du Personnel	
Christine Jacob, HR Business Partner France	
Hervé Branquart, Senior Directeur Business Unit PMP	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Laurent Romanin	
Julien Clemens	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Franck Volto	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	

## Ordre du jour du CSE :

1. Information sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application – remise de la note d'information
2. Information sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) – remise du projet de PSE
3. Information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – remise de la note d'information

Yolande de Busschop demande l'autorisation aux élus pour qu'Hervé Branquart assiste à la réunion. Les élus donnent leur accord.

Ensuite Yolande de Busschop annonce que l'on est réuni pour présenter un plan mondial de restructuration. D'autres sites que Toulouse sont impactés.

Yolande de Busschop envoie ensuite par email les documents du projet, ceux-ci sont aussi remis en main propre.

C'est un projet de restructuration qui a comme impact la clôture du site de Toulouse.

Aujourd'hui c'est une première réunion d'information, normalement il y a des réunions d'informations et consultations. Mais cette réunion est uniquement une réunion d'information.

Les élus demandent si c'est ce que l'on appelle la réunion R0. La direction confirme que la réunion de ce jour est la R0.

Il y a 3 points sur l'agenda. La direction ne va pas lire en détail les 3 notes car elles contiennent beaucoup de pages. Il y a beaucoup d'informations dedans, peut-être certaines connues par les élus. Mais ce sont aussi des informations sur le groupe onsemi qui doivent être fournies à la DREETS (inspecteur du travail). C'est pour ça que la note est assez élaborée.

La direction commence par la note d'information sur le projet de restructuration. Hervé Branquart va se focaliser sur ces points que la direction considère comme important. Il y a au début de la note une synthèse avec les points importants. Il y aura ensuite 5 réunions qui vont suivre, pour la direction il y a assez de temps pour poser les questions.

Hervé Branquart commence par la page 2 (synthèse du projet de restructuration). Suite à une analyse qui a été faite par la direction de onsemi et par le groupe ASG, onsemi pour sauvegarder sa compétitivité doit améliorer ses capacités d'investissement. En parallèle onsemi doit s'efforcer de diminuer ses couts et ses temps de développement. onsemi a toujours été dans cette dynamique de cout et de temps de développement produit, et au travers des 9 derniers mois il y avait une discussion sur la stratégie du groupe ASG qui était en cours d'analyse par le top management. La direction a beaucoup parlé de centre d'excellence et de réutilisation d'IP pour restructurer la partie développement de nouveaux produits (NPD). Il y a aussi le nouveau project management pour améliorer les temps de développement. Depuis 9 mois le groupe ASG a dû expliquer et définir sa stratégie. Les conclusions et la nouvelle stratégie du groupe ASG sont :

- La gestion de l'alimentation et la puissance électrique (power management) deviendra le 1<sup>er</sup> vecteur de croissance du groupe. Vous savez ce que c'est, c'est l'activité du site de Toulouse. C'est consistant avec ce qui avait été compris.
- Les interfaces capteurs seront l'axe secondaire. Toutes les autres activités seront arrêtées.
- Le management considère que l'on travaille sur beaucoup trop de technologies. Il a été décidé de réduire le nombre de technologies à 4. Le 65nm qui a déjà été discuté, I4TESOI qui est une technologie 180V, ONSP18\_NG qui est une technologie pour les smart FET, et ONC25-UH7 qui est une technologie ultra high voltage. Ce qui veut dire qu'à partir d'aujourd'hui toutes les « business unit » devront se concentrer sur ces 4 technologies. Sachant que pour le power management, le 65nm sera la technologie de référence. Tous les investissements seront concentrés sur ces technologies, ça diminue les coûts technologiques et ça permettra de réutiliser les IPs. Aujourd'hui on est à 20 plateformes technologiques.
- Tous les projets du groupe ASG seront lancés sur ces plateformes. Les IPs seront développés par les centres d'excellence qui en seront les détenteurs. Ils devront les définir, les développer, les tester et les qualifier avant que d'autres groupes les utilisent pour développer les nouveaux produits. Le développement de nouveau produit va devoir passer par la phase de développement d'IP.
- Pour arriver à faire ça il faut arriver à libérer des ressources, on est tous occupés. On ne peut pas créer des centres d'excellence sans leur permettre de pouvoir y travailler. Il a été décidé d'arrêter environ 40% des projets. Ces 40% sont fondés sur la reproductibilité de chose similaire d'un centre de design à un autre. L'analyse a démontré que des mêmes IP étaient conçus dans différents centres de design. Il y avait une perte d'efficacité. En rationalisant ça réduit une partie des projets. L'autre moyen est plus direct en arrêtant des projets pour atteindre la stratégie de centre d'excellence.
- Actuellement chaque business unit sous ASG a son propre groupe de développement de nouveau produit. Il y a peu de collaboration entre chaque groupe, voire pas de partage d'expertise. Historiquement on ne travaille pas sur les mêmes technologies, et la partie réutilisation est faible. C'est perçu comme des silos, une décision a été prise de réorganiser les services NPD pour les faire monter d'un niveau dans l'organisation. Il y aura aussi un changement au niveau des équipes de développement qui seront rassemblées et qui travailleront à côté des divisions.
- Pour mieux coopérer il est conclu que les groupes sont trop dispersés. Il va être créé 2 groupes de NPD, le premier va travailler sur le power management et l'autre sur les capteurs d'interface. Ils resteront géographiquement dans différents pays et lieux mais ne travailleront que sur les mêmes produits ou des produits similaires dans ces 2 domaines. Trop de dispersion géographique induit qu'il y aura des réductions de sites pour que l'on puisse avoir moins de dispersion géographique. La consolidation des équipes de développement sera effectuée en fonction de leur expertise. On ne va pas demander à des

- groupes qui n'ont pas l'expertise de travailler dans un domaine. C'est un des choix qui a été mis pour dédier les centres NPD.
- Il y a une différence pour le groupe automobile (AUT) par rapport aux autres groupes, le groupe MCC est apparu le plus compétents pour le power management et le groupe ISD le plus compétent en matière d'interface capteur. La division automobile n'aura donc plus d'équipe de développements dans cette organisation. Donc toutes les personnes dans les centres de design vont être rassemblées sous 2 équipes qui seront sous la direction du groupe MCC et sous la direction du groupe ISD. Mais ces 2 groupes travailleront aussi pour la division AUT. Les 2 groupes de développement ne vont pas dépendre hiérarchiquement à Robert Tong mais à Michel Demey et Ajay Srikrishna (responsable ISD et MCC). Ils vont travailler en indépendance car ils vont aussi servir la division automobile (AUT). Tous les nouveaux projets démarreront avec des PRB au niveau de Robert Tong. Les ressources ne seront allouées que sur validation de Robert Tong.
  - Spécifiquement sur Toulouse, l'état d'avancement des projets est défini (NCV92310 / 514 / 565) qui sont pratiquement tous en phase de qualification et qui demandent moins de support design. Concernant le NCV91621, on est en plein dans le développement, il faudra prendre une décision sur ce projet.
  - Dans ce document on parle de création de centre d'excellence (CoE) et de 2 pôles développement. Ce qui fait 3 groupes de NPD (contre 15 actuellement) :
    - o Un pour les IP.
    - o Un pour le power management.
    - o Un pour les interfaces capteurs.
  - Il restera une dispersion géographique mais réduite car actuellement ça amène une perte d'efficacité d'après les conclusions du rapport d'analyse de la stratégie.

Les élus demandent quels sites sont fermés et quels sites sont gardés. La direction répond qu'il y a 49 sites et 4 sites seront fermés (Séoul, Bangalore, Lindon et Beaverton), avec en plus tous les sites unitaires. Pour Toulouse, il y a un projet de fermeture qui est engagé. Le tableau p35 résume l'ensemble des sites. ASG est l'organisation la plus étendue par rapport à PSG et ISG. C'est historique par rapport aux acquisitions faites dans le passé. Il va rester environ la moitié des sites.

Les élus demandent si l'industriel et l'automobile reste toujours la stratégie d'onsemi. La direction répond que dans le groupe ASG il va rester les business unit AUT (automobile), MCC et ISD. Les business unit n'ont plus de groupe de développement propre même si hiérarchiquement les 2 groupes de développement créés dépendent de MCC et ISD. Mais ils ont un rôle d'indépendance. Intelligent power et intelligent sensing restent la stratégie, ça n'a pas changé. Les marchés cibles pour onsemi sont l'industriel et l'automobile avec aussi « cloud computing ».

Les élus soulignent que l'automobile reste un focus qui demande de l'expertise particulière. De plus il y a des équipes qui ont l'expertise automobile, des équipes qui ont l'expertise DCDC et PMIC et le centre de design de Toulouse qui a l'expertise DCDC et

PMIC dans l'automobile. Et la direction a décidé de fermer Toulouse et de faire développer les DCDC et PMIC par les équipes de MCC au lieu de garder Toulouse qui a l'expérience dans les 2 domaines.

La direction répond oui, les groupes NPD vont recevoir les groupes qui restent du groupe AUT. L'expertise automobile viendra de ces groupes. L'expertise DCDC et PMIC viendra de la division MCC.

La direction répond que l'étude qui a été faite par rapport à tous les produits développés par AUT, les IPs sont similaires mais la qualification des IPs est différentes.

Les élus soulignent que le contenu est aussi différent.

La direction répond qu'à chaque objection par rapport à ce type d'argument, il a été décidé que les IPs seront caractérisées en température jusqu'à 175°C et en tension jusqu'à 2.5V. Les groupes MCC ou CoE seront obligés de caractériser ces IP pour qu'elles marchent en automobile comme en MCC. La partie functional safety sera définie par les groupes CoE qui développeront ces IP en tant qu'indépendante et qui seront ensuite intégrés dans les produits par les équipes design.

Les élus répondent qu'onsemi fait un retour en arrière de 7 ans pour la partie automobile. La direction répond que MCC a rencontré les difficultés de l'automobile avec « Denverton », ils ont une expérience même « si on la connaît » dixit Hervé Branquart.

Les élus mentionnent qu'ils poseront des questions plus précises lors des réunions suivantes. Là ce sont des questions à la volée pour cette réunion d'information.

La direction reprend en revenant sur la dispersion géographique. Le facteur mis au départ est qu'il y a trop de sites. Les 49 sites seront consolidés dans des endroits où il y a un grand potentiel de travailleurs disponible, une structure de coûts compétitive par rapport à leur productivité, une concurrence locale moins forte - par rapport à l'expérience vécue à Toulouse où on a perdu beaucoup de personnel – dans notre moyen de résister à la compétition, une expérience dans les contrôles numériques multiphase et une colocalisation avec d'autres organisations onsemi de manière à ce que les cout pour ASG des sites soient partagés avec d'autres départements. Voilà les critères.

Les élus soulignent que c'est contre intuitif de vouloir être dans un endroit où il y a un grand potentiel de travailleurs disponible et vouloir une concurrence locale moins forte.

Les élus se demandent aussi où vont aller les produits fait à Toulouse.

La direction reprend : où vont aller les produits fait à Toulouse ? Toulouse était en train de migrer vers le 65nm, aujourd'hui il n'y a pas de groupe qui fait vraiment du 65nm complètement. La stratégie indique une accélération de cette concentration d'activité dans le 65nm. Donc tout va passer dans le 65nm. Les critères de choix pour continuer des projets qui ne sont pas en 65nm seront évalués un par un par le super PRB au niveau de Robert Tong dans les mois qui arrivent. Les ressources pour les projets en 65nm seront allouées au fur et à mesure que ces projets sont identifiés en partant des centres d'excellence ou seront conçus les IPs nécessaire à ces produits, ce qui va prendre 1 an à 1 an et demi. Ensuite démarrera le développement des nouveaux produits. 40% des

projets étant arrêtés, ça libère des ressources qui vont faire des IPs. Par rapport à l'existant sur Toulouse, en dehors du NCV91621 qui est en développement, tous les autres sont à la fin de leur développement et vont rentrer en phase de qualification. Un support technique sera fait sur les éventuels problèmes de qualifications, une décision sera prise si la qualification ne passe pas.

Pour résumer, il y aura 3 groupes business (AUT, MCC, ISD) et 2 groupes de NPD qui seront hiérarchiquement sous MCC et ISD (tout en travaillant aussi pour AUT). En parallèle le groupe des centres d'excellence reporteront à Vijay Rentalà qui reportera à Robert Tong.

La direction ajoute que le centre de gravité automobile est sous PSG avec les produits SiC qui génèrent beaucoup de revenu, il y a aussi le sensing avec les capteurs d'image pour l'automobile.

ASG représente une petite partie de l'automobile et l'industriel pour onsemi. Les élus soulignent que la fermeture de Toulouse entraîne un retour à zéro de onsemi / ASG. La direction répond qu'en automobile, la perte du site de Toulouse entrainera un gros impact au niveau connaissance et un retour à la « learning curve ». L'aspect dispersion géographique a été énorme dans ce projet. C'est l'un des vecteurs de décisions. Quand on pose cette équation découle un choix.

Les élus se posent la question des critères qui ont amené cette décision. La direction répond que la synthèse est un résumé, maintenant les discussions en haut lieu ont amené cette décision.

Les élus mentionnent que c'est la réunion d'information, il y aura des questions plus en détails lors des réunions d'information / consultation.

La direction rajoute que la 2<sup>ème</sup> partie du document explique plus en détail même si ça reste sur le même type d'argumentation.

La direction mentionne que la réunion de ce jour est la réunion 0 avec la 1<sup>ère</sup> réunion vendredi matin (réunion R1). Et la direction prendra toutes les questions. Lors de cette réunion le CSE désignera un expert.

Les élus répondent qu'ils souhaitent désigner dès cette réunion un expert, quitte à le refaire lors de la réunion R1 de vendredi.

Donc les élus, après vote à l'unanimité prennent la résolution suivante :

« Conformément aux articles L.1233-34 et L.2315-92,II du code du travail, le Comité Social et Economique 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.

La direction répond qu'on peut le mettre dans le compte rendu, il n'y a pas de soucis. Mais la décision officielle va se faire lors de la réunion prévue vendredi.

La direction ajoute que l'on peut jeter un coup d'œil à la suite de la procédure. Le 2ème document est le plan de sauvegarde de l'emploi. La direction demande si les élus veulent le lire d'abord ou le parcourir dès cette réunion. Les élus vont le lire d'abord.

La direction parcourt le calendrier en soulignant que tous les documents dont les PVs de réunions doivent être envoyé à la DREETS.

La direction ajoute que les élus peuvent prendre tous leur temps pour se consacrer à ce projet pour pouvoir approuver le PV avant publication sur la plateforme de la DREETS.

Les élus répondent que la R0 est le 13 mars et la R1 le 17 mars. Il y a 4 jours avec le compte rendu de cette réunion 3 jours après et 3 jours avant la suivante. La direction répond que pour ce compte-rendu il peut être fourni en dehors du délai de 3 jours avant la suivante. Ce n'est pas grave si c'est 1 jour avant.

La direction répond que suivant le calendrier tout doit se finir fin mai.

Les élus redemandent s'ils peuvent bien allouer leur temps à ce projet ? La direction répond que oui. En temps normal les élus ont 2 jours par mois et la direction octroie 10 jours supplémentaires par mois pour les mois de mars, avril et mai.

Les élus répondent que, pour être précis, les heures de délégation mensuelle des élus du CSE sont de 19h et celle du délégué syndical de 12h. Elles peuvent être mensuellement augmentée de 50% en reportant les heures non prises lors des autres mois. La direction rajoute 10 jours par mois pour Mars, Avril et Mai. La direction répond que oui, en ajoutant que les élus peuvent prendre tout le temps nécessaire.

La direction répond qu'Hervé Branquart les assistera pour répondre à toutes les questions techniques ou concernant les projets.

Les élus ajoutent qu'ils souhaitent revoir les documents à tête reposée.

La direction passe maintenant au 3ème point à l'ordre du jour : conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention.

La direction a revu le document unique.

La direction revient vers le PSE en mentionnant qu'il y a à la fin une synthèse des mesures. La direction va essayer d'aider les employés pour retrouver rapidement du travail. Un bureau externe a été engagé par la direction pour aider pour le reclassement externe. Côté psychologique, un soutien est prévu à travers un bureau externe avec un psychologue sur site dès cet après-midi. Une ligne d'écoute sera accessible 24h/7j. Le médecin du travail se met à disposition des employés qui peuvent prendre rendez-vous. Christine Jacob est aussi sur site cette semaine et reviendra aussi sur site. Une réunion de communication avec les employés est prévue cet après-midi en expliquant le projet et l'aide qui est prévue. Les synthèses vont être envoyées aux employés.

L'évaluation des risques a été faite, il n'est pas nécessaire de le revoir maintenant. Mais pour chaque risque la direction a essayé de mettre en place des mesures dont celles qui viennent d'être discuté.

La direction ajoute qu'elle va contacter la concurrence. De plus la direction propose une option, soumise à l'approbation du CSE / Délégué syndical / inspecteur du travail la possibilité de ne pas attendre l'approbation du PSE pour donner la possibilité aux employés de bénéficier de l'aide de LHH (cabinet de reclassement). La direction pense que les employés vont vouloir retrouver du travail aussi vite que possible.

Les élus demandent si c'est écrit dans la note. La direction répond que c'est page 15.

La direction mentionne que le site de Vélizy n'est pas touché, les élus répondent que le site va être touché par la perte du CSE. Il n'y aura plus d'activités sociales entre employés. onsemi en France il y a quelques années avaient 120 salariés, maintenant 75 et il n'en restera plus que 15 à Vélizy. On ne peut pas dire qu'il n'y aura pas d'impact.

La direction répond que dans pas d'impact, celle-ci veut dire qu'il n'y aura pas de licenciement. La direction comprend l'impact psychologique. Une réunion de communication est prévue avec les employés de Vélizy.

La direction revient sur le point de la page 15 avec l'accord préalable du CSE / délégué syndical / inspecteur du travail pour faire acte de candidature au poste d'ingénieur application de terrain grade 11 à Vélizy. Cette demande concerne aussi les postes pour le reclassement externe. Les élus répondent que ce point doit être abordé en réunion d'information et consultation. Là ce n'est qu'une information des projets de la direction.

Les élus demandent si d'autres sites en Europe sont concernés. La direction répond que d'autres sites sont concernés par des licenciements.

La direction clôture cette réunion.

Toulouse, le 13 mars 2023

DocuSigned by:  
*Yolande De Busschop*  
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop  
Présidente

DocuSigned by:  
*Olivier Martinez*  
088A689E5165412...

Olivier Martinez  
Secrétaire du CSE