

# Accord portant sur la formation professionnelle dans le cadre des annonces du 22 avril 2009

ENTRE

La société Freescale semi-conducteur France  
Dont le siège social est sis 134 Av du Général Eisenhower, 31000 Toulouse  
Représentée par M Denis Blanc dûment habilité à l'effet des présentes

D'une part

Et

Le syndicat CFE-CGC représenté par M Jean-Marc Ferrand  
Le syndicat CGT représenté par M Eric Hirson  
Le syndicat CFDT représenté par M Georges Lorenté  
Le syndicat CFTC représenté par M André Guiral  
Le syndicat FO représenté par M Serge Ramos  
Le syndicat UNSA représenté par M Pascal Canizares

D'autre part

Préambule

La Direction a fait état auprès du comité d'entreprise au cours d'une réunion exceptionnelle qui s'est tenue le 22 avril 2009 d'un projet de plan d'arrêt de la production dans les zones 6 pouces et de l'absence, à ce jour d'offre de reprise des activités Toulousaines de CPG.

La direction a souhaité anticiper dans le cadre du dialogue social les conséquences de ces annonces et a saisi les partenaires sociaux. Un accord est intervenu sur les actions de formation destinées à favoriser l'employabilité des salariés concernés.

Les parties au présent accord souhaitent rappeler que l'effort de la société nécessite que dans le même temps la production soit au plan qualitatif et quantitatif maintenu.

Page 1 sur 6

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA	Direction
G Lorente	JM Ferrand	A Guiral	E Hirson	S Ramos	P Canizares	D Blanc

## **Contexte de l'accord**

Depuis plusieurs années, la Direction de l'Entreprise et les partenaires sociaux ont mis en oeuvre une politique contractuelle visant à débattre de l'ensemble des sujets de fond concernant l'entreprise et les salariés.

En outre, conscient des difficultés industrielles inhérents à la filière électronique (extrême volatilité) ou à l'entreprise elle-même (utilisation de technologies anciennes dans le domaine de la fabrication), la Direction et les partenaires sociaux se sont attachés à développer à aborder ces sujets en toute transparence et responsabilité.

Ces discussions se sont traduites par la signature d'accords permettant d'aborder les situations difficiles à venir sans détour, que ce soit par ces accords eux-mêmes ou par les commissions ad hoc créés pour l'occasion.

Plus précisément, une série d'accords sont remarquables à ce titre :

### **-Accord GPEC de 2005.**

Au travers de la commission GPEC, cet accord éponyme a notamment permis, d'envisager différents scénarios engageant de profondes transformations possibles dans l'entreprise.

### **-Accord de Méthode de 2007**

Cet accord a pour vocation de permettre une adaptation des effectifs permanente et dans des proportions n'impliquant pas la fermeture de divisions complètes. L'esprit de cet accord consiste avant tout à proposer une adaptation par le redéploiement des effectifs en interne ou par des départs volontaires, même si il prévoit également un cadre précis en cas de licenciement collectif. Cet accord prévoit les modalités de son adaptation en cas de mise en oeuvre d'un projet concernant un seuil d'effectif supérieur à 200 salariés. Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de ces dispositions.

A l'issue de 12 réunions de négociations, la Direction et les Organisations syndicales ont souhaité pouvoir mettre en place rapidement un dispositif de formation renforcé pour les salariés concernés par les annonces du 22 Avril 2009.

De ce fait, les termes du présent accord seront intégralement repris dans l'éventuel accord de méthode sans qu'aucun point ne soit amendé : le présent accord a pour vocation de constituer un des éléments constitutif d'un futur accord de méthode et a été négocié dans cette optique.

Le présent accord vient compléter l'ensemble de ce dispositif contractuel sans modifier aucun des accords précités. A l'inverse le présent accord vient renforcer l'ensemble des dispositifs visant à accroître l'employabilité des salariés potentiellement menacés par les annonces du 22 Avril 2009 par la mise en place de dispositifs de formation renforcés.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de la volonté exprimée par la Direction et les Organisations Syndicales de permettre aux salariés entrant dans le périmètre de bénéficier dès sa signature de toutes les possibilités en matière de formation dans le but de développer leur employabilité et de sécuriser les trajectoires professionnelles.

**Article 1 : Périmètre de l'accord**

Seuls les salariés appartenant aux groupes visés par les annonces du 22 avril 2009 pourront se prévaloir du présent accord.

**Article 2 : Validation du projet emploi-formation**

Le dispositif de formation doit se comprendre comme un outil visant à obtenir un nouvel emploi et non pas comme une fin en soi. Aussi, les formations devront être validées par l'Espace Projet Emploi mis en place dès le début des négociations. En outre, les formations ne pourront valablement être prises en compte que si elles sont adossées à un projet professionnel précis, validé et cohérent avec les capacités du salarié et les réalités du marché de l'emploi.

**Article 3 : Signature d'une convention de formation avenante au contrat de travail**

Pour tout projet de formation-emploi validé par l'EPE, il sera signé une convention de formation avenante au contrat de travail. Cette convention précisera :

- Le projet professionnel du salarié
- Les actions de formation
- Le calendrier de formation et notamment l'éventuelle alternance entre formation et temps de travail
- Les adaptations éventuelles du contrat de travail
- Les modalités de financement de la formation

**Article 4 : Départ en formation**

Au sein d'un même service, le nombre de personne en formation simultanément ne devra pas porter atteinte aux objectifs de production compte tenu de l'effectif restant.

Pour éviter les difficultés rencontrées par le départ simultané de salariés, la direction pourra étaler ceux-ci.

**Article 5 : Maintien de salaire**

Dans le cas où la participation du salarié à la formation nécessite un changement temporaire d'horaire qui aurait pour conséquence une baisse de sa rémunération habituelle, le dispositif suivant serait mis en place :

Sur la période d'exécution des 900 premières heures de formation sa rémunération habituelle sera maintenue pendant les heures consacrées au suivi de la formation ou pendant les heures travaillées suivant l'horaire de travail adapté en conséquence.

Pour la période d'exécution des heures de formation qui excède le seuil de 900 heures, il sera appliqué la règle suivante :

- Pendant 3 mois : Maintien de la rémunération habituelle

- Pendant les 3 mois suivants : Compensation de 75% du différentiel entre sa rémunération habituelle et la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué
- Pendant les 3 mois suivants : Compensation de 50% du différentiel entre sa rémunération habituelle et la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué
- Au-delà : rémunération correspondant à l'horaire pratiqué

Les modalités de mise en oeuvre seront fixées dans la convention-avenant au contrat qui précise les périodes de formation et de travail ainsi que les périodes pendant lesquelles l'horaire est aménagé et les périodes pendant lesquelles l'horaire habituel du salarié est respecté.

#### **Article 6** : Frais pédagogiques

Les frais pédagogiques engagés seront pris prioritairement sur les modalités de financement du DIF. Si il s'avère que ce budget est insuffisant, l'entreprise complétera ce montant par le budget alloué à la formation professionnelle continue, jusqu'à concurrence de 14000 euros par salarié sur la période 2009/2011. La Société consultera le salarié lors du choix de l'organisme de formation.

Les frais autres que pédagogique ne sont pas pris en charge par la Société.

#### **Article 7** : Utilisation du DIF

La formation est nécessairement et prioritairement mise en oeuvre au moyen des droits acquis au titre du DIF en incluant les heures alloués sur 2010.

Pendant temps de travail, hors temps de travail

Le salarié aura la possibilité d'opter pour l'une de ces deux options, en tenant compte des spécificités du calendrier de formation envisagé.

En cas de DIF hors temps de travail (notamment sur des jours de congé ou RTT), il bénéficie de l'allocation formation spécifique au DIF.

En cas de DIF pendant le temps de travail, le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail. Dans ce cas, la rémunération habituelle est versée.

#### **Article 8** : Articulation des formations avec le congé de reclassement

Le congé de reclassement est régi par la loi, il est par nature destiné à permettre aux salariés de se former. Dans ce cadre, les dispositions prévues ci-dessus relatives aux actions de formation seront reconduites. Il sera également possible pour un salarié de poursuivre pendant le congé de reclassement une formation débutée avant (sauf impossibilité juridique spécifique). La rémunération versée sera celle prévue par les dispositions légales relatives au congé de reclassement. L'objectif des signataires du présent accord consiste notamment à permettre aux salariés de reprendre une activité professionnelle rapide. La formation est destinée à faciliter ce retour à l'emploi de manière pérenne. Aussi, il n'est pas envisagé, sauf exceptions, que les formations se prolongent sur une période durant laquelle les salariés seraient susceptibles d'être indemnisés par l'assurance chômage.

## **Article 9** : Suspension du contrat de travail

Si pour suivre une action de formation, le salarié doit conclure un contrat, son contrat de travail Freescale pourra être suspendu. Un avenant sera conclu à cet effet précisant notamment la durée de cette suspension.

Cette suspension court jusqu'au terme prévu ou jusqu'à la date de licenciement si celui-ci est antérieur au terme de la suspension.

## **Article 10** : Cas litigieux

La commission formation du comité d'établissement pourra examiner tout cas litigieux dont elle pourra saisir la direction. Lors de la réunion destinée à examiner le dit cas, la direction sera conviée.

## **Article 11** : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'étend du jour de sa signature jusqu'à la fin de l'année 2010.

Il sera reconductible par accord des parties dès lors que les besoins de formations sont toujours présents et que la productivité des services concernés a été maintenue sur la période d'exécution du présent accord, à un seuil qualitatif et quantitatif compatible avec les besoins des clients et qui est comparable au résultat atteint dans le passé.

## **Article 12** : Publicité - Dépôt

Le présent accord a été signé au cours d'une séance de signature qui s'est tenue le 5 août 2009, après avoir été préalablement soumis pour avis au comité d'établissement lors d'une réunion qui s'est tenue le 5 août 2009.

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR (par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical) le présent accord aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé dans les formes requises à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Haute-Garonne ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait en 10 exemplaires, le 05 Août 2009 à Toulouse

Pour le syndicat CFE-CGC représenté par M Jean-Marc Ferrand



Pour le syndicat CGT représenté par M Eric Hirson

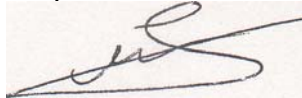
Pour le syndicat CFDT représenté par M Georges Lorenté

Pour le syndicat CFTC représenté par M André Guiral

Pour le syndicat FO représenté par M Serge Ramos



Pour le syndicat UNSA représenté par M Pascal Canizares



Pour la Direction, M Denis Blanc



Page 6 sur 6

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA	Direction
G Lorente	JM Ferrand	A Guiral	E Hirson	S Ramos	P Canizares	D Blanc

