



## **Négociation portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences & le Développement de l'Employabilité** **Cadre, Objectifs & Processus**

La Direction de l'Etablissement de Toulouse de Freescale Semiconducteurs France SAS et les organisations syndicales représentatives dans l'Etablissement signataires du présent document se sont mises d'accord pour engager une négociation portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et le Développement de l'employabilité sur le site de Toulouse.

### **Cadre**

Cette négociation s'inscrit dans le cadre :

- de l'article L320-2 :

« ... La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et de compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associée, en particulier en matière de formation, validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ».

- de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La Direction et les organisations syndicales font le constat d'une incertitude croissante et d'une accélération des changements, restructurations, réorganisations et qui exige une adaptation permanente des collaborateurs. Il leur est donc apparu essentiel d'assurer l'employabilité des salariés du site au regard de l'évolution des métiers de l'entreprise et du marché de l'emploi.

### **Objectifs**

Cette initiative répond à l'ambition d'adopter une démarche proactive :

- pour anticiper les évolutions d'emplois à court et moyen terme,
- pour sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés du site, et en particulier ceux dont les emplois pourraient être menacés à terme,
- pour encadrer l'ensemble de la démarche et des moyens mis en œuvre à cette fin.

A travers cette négociation, les organisations syndicales et la Direction ont pour objectifs :

- 1) de faire un constat partagé sur l'évolution prévisible des emplois sur le site de Toulouse ainsi que sur les compétences et les profils des salariés de ce site, afin de dégager des « populations » prioritaires,
- 2) d'identifier les emplois « porteurs » à l'intérieur de l'Entreprise mais également sur le bassin d'emploi local,
- 3) de dégager un certain nombre de moyens pour développer l'employabilité des salariés du site et en particulier ceux dont l'emploi pourrait être menacé éventuellement à terme : formation, orientation, bilan, V.A.E., mobilité...

- 4) de définir les modalités d'information du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, et notamment l'examen de scénarios alternatifs visant à maintenir ou développer l'emploi,
- 5) de s'entendre le cas échéant sur des mesures d'encadrement et sur une méthode de gestion d'éventuelles opérations de restructuration.

### **Processus**

Les organisations syndicales et la Direction reconnaissant que le temps est un enjeu majeur dans la réussite d'une telle démarche, ont décidé de créer un groupe de travail paritaire restreint afin de travailler plus efficacement. Ce groupe de travail sera composé de :

- trois représentants de la Direction
- trois représentants nommés par chaque organisation syndicale représentative,

Il se réunira dans la mesure du possible de façon hebdomadaire et rendra compte de l'avancée de ses travaux à l'ensemble des parties intéressées une fois par mois dans le cadre du CE.

Ce groupe de travail a pour vocation de préparer un accord qui sera nécessairement soumis à l'approbation des DS de chaque organisation syndicale.

Les parties se réservent le droit après acceptation d'une majorité de ses membres de faire appel à des organismes externes ayant des compétences spécifiques sur ce type d'approche pour les aider dans leur démarche.

Fait à Toulouse, le 23 mai 2005.

Pour la Direction :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CFDT :

Pour la CGT :

Pour FO :