

1 CHANGEMENT D'EQUIPE

Pourquoi refusez-vous des demandes de changement d'équipe alors que vous recrutez des intérimaires sur ces équipes ?

Nous devons sans cesse nous assurer de l'équilibre des équipes en terme d'expérience de ces membres

Nous ne disposons pas de moyen suffisant afin d'assurer des formations pour permettre certains changement d'équipe en sus des intégrations du personnel intérimaire.

2 INTERIMAIRES

Un agent de maîtrise a fait des remarques à des intérimaires sur leur présentation physique. Ces salariés ont les mêmes droits que les autres, ils n'ont pas à subir ce genre de remarques sous prétexte qu'ils ont un statut précaire.

Quelles conditions doivent remplir les intérimaires pour toucher le 13^{ème} mois ?

Combien y a-t-il actuellement d'intérimaires par équipe ?

Les intérimaires ont les mêmes devoirs que les salariés Freescale et doivent se conformer au règlement intérieur de l'entreprise.

« Les salariés sont tenus de respecter les dispositions relatives à l'ordre public et d'avoir une attitude conforme à l'emploi effectué.(..) Toutes manifestations ne présentant pas un caractère professionnel et pouvant gêner la bonne exécution du travail ne sont pas autorisées dans l'enceinte de FREESCALE SEMICONDUCTEURS SAS. »

Afin de garantir une égalité de traitement, les intérimaires bénéficient du 13^{ème} dans les mêmes conditions que celles des salariés Freescale.

La répartition du personnel intérimaire par équipe se décompose de la façon suivante :

- Equipe 1 : 40
- Equipe 2 : 32
- Equipe 3 : 33
- Equipe 2/4 : 30
- Equipe 22 : 27
- Equipe de jour : 2
- Equipe Probe : 2

3 MUTUELLE

Le PSE prévoit le maintien de l'ensemble des garanties de la mutuelle dès la rupture du contrat de travail. Nous demandons que ces garanties soient aussi maintenues pendant les périodes de suspension de contrat.

Aucune évolution n'est prévue sur le maintien de la mutuelle à ce jour.

4 SODEXHO

A nos questions des mois précédents vous avez répondu :

« Il n'y a pas eu de changement récent au niveau de l'évacuation des plateaux en fin de repas d'équipe d'après-midi. Les convives posent les plateaux sur des "échelles" depuis Septembre 2007. »

C'est faux ! Nous vous confirmons pour la nième fois qu'il n'y a pas d'échelles à disposition et que les salariés doivent débarrasser complètement leurs plateaux et trier la vaisselle sale.

Cette prestation a été revue à la baisse pour supprimer un poste de travail à la plonge. Avec le recrutement de nombreux intérimaires en équipe ces restrictions ont encore moins de justifications.

Nous demandons que le service de la plonge soit rétabli pour le repas du soir avec une embauche correspondante.

Quand prévoyez-vous de baisser les prix des repas après avoir réduit la taille de la vaisselle ?

Il n'est pas prévu de changement pour l'évacuation des plateaux.

Une partie de la vaisselle a été renouvelée en même temps que l'évolution de la présentation de certains plats. Il n'y a pas de changement de taille de la vaisselle et une illustration photo est affichée à l'entrée de la cafétéria (côté grillade)

5 AFFICHAGE DES OFFRES D'EMPLOI

Avec les départs, des postes de travail se libèrent et les salariés sont remplacés par des intérimaires. Pourquoi tous les postes disponibles ne font-ils pas l'objet d'offre de recrutement interne et pourquoi ces offres d'emploi ne sont-elles pas affichées ?

Les intérimaires sont recrutés:

- **afin de remplacer des salariés partis avant la suppression définitive de leur poste et nous savons que ces emplois seront supprimés à terme (c'est d'ailleurs le motif du recours : en attente de suppression définitive de poste) suite à consultation du CE.**
- **afin de remplacer les cas de suspension simple du contrat c'est du travail temporaire de remplacement (prise de poste, formation)**
- **pour accroissement temporaire d'activité c'est encore une fois du temporaire.**

Les autres postes à pourvoir donnent lieu à affichage (web et papier) et peuvent éventuellement nous permettre de faire des swaps.

6 DROIT DE GREVE

Lorsqu'un salarié fait grève sans fournir de justificatif à son retour, vous le considérez en absence injustifiée. Par contre quand un salarié est en maladie justifiée par un certificat médical après une grève vous le considérez en grève.

On voit que vous vous réservez le droit de considérer les salariés en absence injustifiée ou pas selon ce qui vous arrange. C'est une atteinte au droit de grève.

Nous vous demandons de retirer ces absences injustifiées.

Il ne faut pas confondre situation au regard de l'entreprise et indemnisation maladie complémentaire.

Une personne qui après une absence pour cessation concertée du travail se retrouve en situation d'arrêt de travail pour maladie est bien considérée en arrêt maladie pour l'entreprise. Toutefois, selon le pourvoi n°71-40257 de la chambre sociale de la cour de cassation, lorsque le contrat de travail d'un salarié a été suspendu antérieurement à sa maladie, par une grève à laquelle il a personnellement pris part, le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie n'est pas du

.

ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC MAI 2010

7 Remise des médailles du travail

Quand allez-vous décider de la date de la prochaine remise des médailles du travail ?

La prochaine remise des médailles du travail devrait avoir lieu courant novembre 2010.

8 Notation (Performance Management)

Mêmes questions qu'aux mois de Janvier, Février, Mars et Avril :

- Quelle a été la répartition des notes en 2009 ?
- Est-elle différente de la répartition des années précédentes ?

Les données seront communiquées en temps utiles aux partenaires sociaux.

9 Notation (Performance Management)

Quand allez-vous décider de la date à laquelle le nouveau système de notation fera "l'objet d'une communication spécifique" à l'ensemble des salariés ?

La date sera communiquée en temps utiles aux partenaires sociaux.

10 NAO 2010

Quand allez-vous décider de la date de la prochaine réunion des NAO ?

La date sera communiquée en temps utile aux partenaires sociaux.

11 NAO versus « 2010 Base Salary Planning »

L'absence de communication sur ce sujet génère un mécontentement des salariés. D'autant plus que des managers nous ont signalé l'existence d'informations disponibles à l'URL : <http://compass.freescale.net/go/rewards2010>.

Pourquoi la France ne figure-t-elle pas dans la liste de la page 13 du document [2010_Salary_Planning_Management_Presentation](#) ?

Pourriez-vous nous expliquer la subtile différence entre « Austerity » et « Freeze » (page 5) ?

Ce point sera abordé lors de la prochaine réunion relative au NAO.

12 Transports en commun

Nous vous demandons de rappeler la procédure pour le remboursement de 50% des frais de transports en commun.

Comment se fait ce remboursement ? Nous vous demandons de confirmer que cette prise en charge couvre les frais de Tisséo, Arc-en-ciel et SNCF ?

Conformément au Décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés, l'employeur rembourse les frais de transport en commun permettant au salarié d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail, dans la limite d'un trajet 2nde classe. Pour cela, le salarié remettra chaque mois le justificatif au service administration du personnel. Le remboursement se fait sur la fiche de paie.

13 Congés

Quelles sont les règles pour les prises de congés d'été ?

Rappel MGP :

- Les congés se prennent par journées entières.
- Toute demande de congés payés doit être établie au moins 8 jours avant le départ en congés dans Web congés.
- Toute personne dispose d'une période allant du 1er mai au 31 mai de l'année suivante (13 mois) pour prendre effectivement la totalité de ses congés principaux, acquis pendant la période de référence antérieure.
- La prise de congés pendant la période d'été (1^{er} mai – 31 octobre) doit comprendre au minimum 2 semaines consécutives, s'il y a des disponibilités particulières, elles sont annoncées en réunion DP et CE.
- La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 4 semaines.
- La 5^{ème} semaine doit être prise séparément, elle peut être réservée pour les arrêts techniques.
- La connaissance de la période de prise des congés annuels payés est portée à 2 mois avant l'ouverture de la période (information faite en réunion des Délégués du Personnel et au Comité d'Etablissement).
- Les congés sont à l'initiative en principe des salariés et dans tous les cas soumis à l'approbation de la hiérarchie.
- Les dates de départ fixées par l'employeur ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.
- Les congés annuels seront programmés dans le système de suivi appelé WEB congé.

Il est rappelé que la période de prise de congé est du 01/05/au 31/10.

14 GEC

Le programme GEC existe-t-il toujours ?

Doit-il être appliqué systématiquement chaque année ?

Le dispositif GEC existe toujours concernant la partie développement des compétences, formation etc...

L'aspect financier du dispositif sera vu en NAO.

15 SODEXHO

Il semble bien que SODEXHO diminue les quantités pour un prix identique. Et le choix de hors d'oeuvre se restreint. Les salariés payent toujours plus pour moins de quantité et moins de service. Nous vous demandons de corriger ces anomalies.

Voir réponse ci-dessus, question 4

16 Forfait jour

Des salariés en forfait jour ont travaillé des samedis, des dimanches et des jours fériés. Ils ont reçu une compensation sous forme de prime. S'agissant de jours supplémentaires de travail et dépassant notre forfait annuel de jours travaillés, ces primes ne devraient-elles pas être exonérées d'impôt ? Par ailleurs, ne devrait-il pas y avoir un système de rattrapage de ces jours travaillés (1 JRTT / jour travaillé) ? Le temps minimum de repos légal a-t-il été respecté (11 h par jour et 35 h le week-end) ?

**L'ensemble des mesures pour la gestion des astreintes est reprise dans le MGP.
En outre, les repos légaux ont bien été respectés.**

17 PSE CPG

Quel est l'état d'avancement du fond pour le prêt aux créateurs d'entreprise ?

Nous sommes en train de finaliser la convention revitalisation avec la DIRECCTE, de cette convention découlera la mise en place de ce fonds. Nous vous tiendrons informés des futures avancées.

ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL UNSA MAI 2010

ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL FO MAI 2010