

ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL CFE-CGC AVRIL 2011

1. Covoiturage

Le mois dernier vous nous avez répondu : 2- La borne a été désactivée il y a plus d'un an au profit du site covoiturage Tissé : www.covoiturage.tisseo.fr code I25FREE1108

Le covoiturage de Tisséo n'est pas orienté « Freescale » mais Basso Cambo. Puisque vous privilégiez le service de Tisséo (parking Basso Cambo), quelle est l'utilité du parking covoiturage d'entreprise ?

Les 2 systèmes sont complémentaires.

Le système de covoiturage Freescale est toujours en place. Les salariés peuvent, en fonction de leur trajet, connaître s'il y a des personnes qui sont inscrites au covoiturage et empruntant le même trajet en le demandant au poste de garde.

2. Appréciation « Performance Management »

Les statistiques de notation devraient faire partie de la documentation remise par la direction au moment des NAO. Nous vous demandons de les inclure pour les NAO 2012.

Tel qu'annoncé le mois dernier en DP, une communication systématique sur le sujet n'est pas prévue.

3. Contrats temporaires d'été

Est-il prévu des contrats temporaires d'été 2011. Quelles sont les modalités de mises en oeuvre de ces contrats ?

Quelles sont les conditions de candidature ?

Le profil précis est en cours de définition par le Recrutement et la production.

Cependant certains éléments seraient identiques aux autres années :

- Etre âgé de plus de 18 ans au 1er jour du contrat
- Ne pas porté de verre de contact pour raisons de sécurité (lunettes acceptées)

Dès qu'il y aura plus de précisions un affichage sur le sujet sera fait.

4. Prime de 1000 €

Où en êtes-vous de votre réflexion sur la prime de 1000 € ?

La direction est en veille sur ce sujet dès que des mesures définitives apparaîtront, Freescale respectera ses obligations légales.

5. Sodexho

Nous vous demandons de veiller à ce que Sodexho ne « recycle » pas un plat peu apprécié du jour précédent dans un plat plus cher que l'original. Par exemple, la moussaka du 20 Avril était (mal) confectionnée à partir du steak haché de la veille. Les salariés sont prêts à payer plus cher pour un plat de meilleure qualité que l'offre de base, mais pas pour le contraire !

En aucun cas SODEXO ne prendrait le risque d'une intoxication alimentaire en procédant à ce type de remarque ci-dessous. En effet, la moussaka ne contient pas de steak haché, mais est préparée avec de l'égrené de bœuf. L'égrené de bœuf utilisé la dernière fois avait une consistance plus grosse qu'à l'accoutumé mais il n'y a pas eu de recyclage.

ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL INTERSYNDICALE (CGT CFTC) AVRIL 2011

1) CONGES 2011

Si vous maintenez votre intention de vouloir notifier les licenciements à la fin de l'année 2011, les salariés qui n'auront pas pu prendre leurs congés acquis en 2010 et en 2011 avant leur licenciement devront se les faire payer dans le solde de tout compte.

Le paiement des congés payés qui ne sont pas pris a pour conséquence de prolonger la période de carence et de retarder le versement des indemnités chômage.

Selon les situations, cela peut conduire à une diminution de la durée d'indemnisation du chômage et revenir de fait à la perte de ces congés pour les salariés.

C'est pourquoi :

- a) Nous demandons que vous diminuiez l'activité de production pendant les vacances scolaires de juillet / août pour favoriser la prise de 3 ou 4 semaines de congés pour le plus grand nombre de salariés en CDI et de travailleurs temporaires.
- b) Nous demandons que vous recrutiez des « contrat été » en nombre suffisant pour favoriser la prise de 3 ou 4 semaines de congés au plus grand nombre, salariés en CDI et travailleurs temporaires.
- c) Nous demandons que les salariés puissent prendre de façon anticipée les congés qu'ils acquièrent en 2011.

a) nous respecterons les niveaux de production attendus

b) voir question CFE CGC ci dessus

b et c) Notre position est inchangée depuis la dernière réunion DP pour rappel, il avait été répondu pour les questions similaires :

« 2. CONGES ETE

- (b) *Pour les salariés concernés par le PSE, les licenciements devant intervenir avant la fin de l'année, nous demandons que vous accordiez quatre semaines consécutives de congés d'été à ceux qui le souhaitent.*
- (c) *Allez-vous recruter des stagiaires d'été pour faciliter les prises de congé cet été ?*
- (d) *Combien de stagiaires été prévoyez-vous de recruter ?*
- (e) *Quel sont les critères de sélection ?*
- (f) *Beaucoup de travailleurs temporaires dépassant un an de présence, nous vous demandons de leur accorder les mêmes règles de prise de congés que pour les salariés freescale en CDI.*

b) Les salariés le souhaitant peuvent demander à avoir 4 semaines de congés consécutives, toutefois les demandes congés seront acceptées selon les nécessités de service.

c) , d) et e) nous n'avons pas encore d'information à vous communiquer sur le sujet

f) Manpower gèrera les salariés mis à disposition de Freescale selon les règles applicables au sein de cette entreprise.

c) Il est à souligner qu'à ce jour, sur environ 35% de salariés du Fab qui ont demandé 4 semaines consécutives, il y a eu 2 refus (pour manque de personnel formé)

En outre, les salariés peuvent prendre des jours de congés anticipés en accord avec leur hiérarchie des lors qu'ils n'ont plus de CP, RTT, CET, CA.

2) VISITES MEDICALES

- a) Comment se fait-il que des salariés concernés par le PSE soient suivis par le docteur Mairêt-Bede ?
- b) Ne craignez-vous pas d'entretenir la confusion pour que les salariés sachent s'ils appartiennent ou pas au périmètre du PSE ?

Les médecins se répartissent les visites médicales en fonction des métiers et service de manière à avoir un effectif équivalent, et non en fonction des personnes concernées ou non par le PSE.

3) 1er MAI 2011

Si un salarié de week-end pose un congé le 1er mai comment ce jour lui est-il payé ?

Conformément au MGP.

« Lorsque la 1er mai tombe un jour de fermeture habituelle de l'entreprise (samedi ou dimanche) ou le jour de repos du salarié, il ne donne lieu à aucune rémunération particulière.

Le salarié absent pour maladie, maternité, accident du travail ou toute autre absence, ne peut prétendre à aucun paiement complémentaire.

(...)

Les salariés en équipe de suppléance ont 0 jours fériés car soit, à la demande de la direction ces jours sont travaillés, soit ils ne le sont normalement pas. »

4) INTERIMAIRES

Certains chefs d'équipe ont prétendu à tort que les travailleurs temporaires qui mettraient un terme à leur mission pendant la période de « souplesse » mentionnée sur leur contrat perdraient le bénéfice de leur Indemnité de Fin de Mission.

Nous vous demandons de rappeler à ces chefs d'équipe que quand le contrat prévoit que le terme de la mission peut être aménagé cela ne peut se faire qu'à la demande de l'entreprise utilisatrice et avec l'accord du travailleur temporaire à qui cette modification aura été proposée en temps voulu.

En cas de durée de fin de mission prolongée et d'impossibilité pour le travailleur temporaire d'aller jusqu'au terme de cette prolongation, il faut que le délai de prévenance donné par l'intérimaire soit suffisant pour que l'intérimaire garde le bénéfice de ses IFM

5) CONGES DE RECLASSEMENT

A notre question du mois dernier vous avez répondu que les primes de tenues technologiques, d'assiduité et d'équipe « devraient » rentrer dans le calcul de l'allocation congé de reclassement. Entreront-elles effectivement dans le calcul de l'allocation congé de reclassement ?

Freescale respectera les dispositions légales applicables au congé de reclassement au moment où les premiers congés de reclassement pour la partie fabrication seront acceptés.

6) FICHES DE POSTES

Nous vous demandons de nous fournir une fiche de poste pour chaque poste de travail de la production et des services attachés.

Les profils de compétences sont disponibles dans le MGP.