

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

1) NAO 2011

Dans le cadre des NAO 2011, la Direction s'est engagée à :

- Réflexion sur la création d'un observatoire hommes/femmes
- Etude sur la constitution d'un groupe projet sur le télétravail et d'un observatoire sur la dépendance.
- Promotion de l'accord Senior.

Nous sommes prêts à participer, envisagez-vous de tenir vos engagements dans les derniers mois de 2011 ?

La Direction tiendra ses engagements.

Envisagez-vous de tenir vos engagements avant le mois de décembre 2011 ?

Oui

2) NAO 2012

Question septembre 2011 : En raison de la possible poursuite de la production durant quelques semaines en 2012, nous vous demandons : soit d'avancer la date des NAO 2012 pour avoir effet dès le 1^{er} janvier 2012 ; soit de reconduire les primes mensuelles 2011.

Les partenaires sociaux seront invités aux NAO en temps utiles.

Précisément, en raison de l'activité de production en Juin 2012, il est utile dès à présent de se préoccuper des NAO 2012 pour une mise en œuvre dès janvier 2012. Nous vous demandons :

2.1 L'ouverture des NAO 2012.

2.2 La reconduction des primes 2011 jusqu'à la fin des NAO 2012 afin d'éviter des baisses de salaires qui seraient incompatibles avec le travail demandé.

Réponse du mois de septembre 2011 : Les partenaires sociaux seront invités aux NAO en temps utiles. Ces points seront abordés lors des NAO 2011.

3) HYGIENE – PROPRETE

La porte battante entre la cafeteria et les toilettes d'EDO parait très sale et nous semble mériter un nettoyage. Quand allez-vous la faire nettoyer ?

Cette double porte est nettoyée régulièrement. La dernière intervention a été effectuée jeudi 20 Octobre 2011.

Pour améliorer l'état visuel de cette porte (Aspect rugueux), des panneaux de protection PVC se posé prochainement.

ORDRE DU JOUR DES DELEGUES DU PERSONNEL CFTC - CGT OCTOBRE 2011

1) INFORMATION DES SALARIES EN VU DE L'ARRET D'ACTIVITE

- a) Allez-vous envoyer un courrier individualisé aux salariés pour les avertir ?
- b) Les salariés dont le poste va être supprimé feront-ils l'objet de cette information ?
- c) Tout autre salarié susceptible d'être licencié dans le cadre du PSE même si son service ne dépend pas directement de l'activité de Toulouse Fab fera-t-il l'objet de cette information ?

Une communication concernant l'arrêt d'activité a été faite auprès de toutes les équipes les 20, 21, 22 octobre 2011.

Ces questions relèvent de la compétence du CE et du CCE

2) SUIVI DES MISSIONS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Nous vous demandons de nous communiquer des tableaux récapitulatifs mensuels faisant le point des missions de travail temporaire, sur le modèle de celui communiqué au DP de juin 2011, indiquant le motif de recours utilisé et l'effectif concerné mois par mois à partir de janvier 2010 et jusqu'au dernier mois complet. Si cela n'est pas possible, nous voulons savoir quand est-ce que vous nous communiquerez les prochains suivis : CE d'octobre ?

Un suivi des effectifs est présenté trimestriellement en CE.

3) NAO

Au vu de la situation financière de l'entreprise, du travail important réalisé dans l'entreprise (8200 pièces/semaine et travail R&D), au vu de votre politique de gel des salaires depuis plusieurs années, et de la récente annonce de fin d'activité, les salariés vous demandent des augmentations de salaire dès le mois de novembre.

Ces points seront abordés lors des NAO 2011.

4) INDEMNITES DE LICENCIEMENT

En cas de formation ou suspension, les indemnités finales sont-elles basées sur les 12 derniers mois (incluant la suspension), ou les 12 derniers mois travaillés dans Freescale ?

Les indemnités de licenciement sont calculées sur les 12 derniers mois travaillés.

5) MEDAILLE DU TRAVAIL

Il semble que les modalités ont changé depuis un bon moment, d'après vos services les demandes ne se font plus tous les 6 mois mais tous les ans.

- a) Que se passe t-il pour les salariés qui devaient faire leur demande en automne et qui se retrouvent en 2012
- b) Est-il possible de faire une demande « rétroactive » pour ceux qui ont dépassé leur date de demande (21 ans ou plus, etc...) ?

Les règles relatives aux demandes de médaille du travail n'ont pas évolué.

6) GEC

La gestion emploi n'existe plus en tant que telle, et « vous faites ce que vous voulez » (cf. DP juillet). Cependant les salariés continuent à être sollicités pour faire un travail qui ne correspond pas à leur coefficient ou à la définition de leur poste, notamment pour les tâches techniques et les formations. Certains sont même sanctionnés en cas de refus. Nous vous demandons d'arrêter immédiatement ces pratiques, et de donner les coefficients correspondants à tous ceux qui font ce surplus de travail depuis des mois. La moindre des choses quand on met les gens à la porte est de donner un minimum de reconnaissance quand ils vous dépannent de la situation dans laquelle vous vous êtes mis, et non de leur taper dessus.

Tout d'abord, nous vous demandons de faire attention au langage utilisé lors des réunions DP, qui plus est ces affirmations que n'engage que vous et nous ne cautionnons pas vos dires.

En outre, nous vous rappelons que l'entreprise est libre d'organiser le travail.

7) CET

Nous vous demandons d'avoir la possibilité d'alimenter le CET avec les RTT et congés d'ancienneté pour l'année 2011/2012 dès le début de l'année 2012, avant février si possible.

Il n'est pas prévu de changer les règles de versement de jours dans le CET.

Extrait de l'accord

Article 3 : Compte épargne temps

Les dispositions de l'article 30 de l'accord sur la réduction du temps de travail modifié sont remplacées comme suit :

La mise en place d'un compte épargne temps (CET) a pour objectif de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés qu'ils pourront utiliser pour réaliser un projet personnel ou leur permettre de constituer une épargne.

1) Salariés bénéficiaires du CET

Tout salarié peut ouvrir un compte épargne temps. La demande de transfert de jours vers le CET fera office de demande d'ouverture du compte. Le compte est tenu par l'employeur qui communiquera son état par une mention portée au bulletin de paie.

2) Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté par les jours de réduction du temps de travail et les congés d'ancienneté.

L'intéressé informe la Direction des Ressources Humaines entre le 1^{er} avril et le 31 mai, au moyen du bordereau prévu à cet effet, du nombre de jours qu'il souhaite porter au crédit du compte. En dehors de cette période, aucune opération au crédit du compte du salarié ne sera effectuée.

8) CONGES ANTICIPES

Nous vous demandons la possibilité d'utiliser des congés anticipés dès que les congés légaux sont épuisés, même s'il reste des RTT ou congés d'ancienneté.

A ce jour, les congés anticipés doivent être utilisés en dernier recours et après accord de la hiérarchie.

Article L3141-12

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

Article L3141-13

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

9) ACCORD FORMATION

- a) Jusqu'à quelle date l'accord formation est-il actif ? Peut-on encore en bénéficier pendant le congé de reclassement ?
- b) Si on n'a pas dépensé le plafond prévu sur le budget formation, et que notre 1^{ère} formation n'a pas pu déboucher sur un emploi, peut-on faire une 2^{ème} formation avec le reste du budget ?
- c) Que se passe t-il si un salarié est parti sur une formation qui dure un peu plus longtemps que la fin du congé de reclassement ?

L'accord formation ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2010. Toutefois l'intégralité des dispositions ont été reprises dans le Livre 3 Pse Fab.

Pour toute demande particulière et spécifique, nous conseillons aux salariés de se rapprocher des consultants formation gérant leur dossier.

10) CONGES RECLASSEMENT

- a) Les 9 mois du congé de reclassement comptent-ils dans les 24 mois de maintien de la mutuelle ?
 - b) Peut-on se faire payer le congé de reclassement plutôt que de le faire ? Si oui, quelles sont les conditions ?
 - c) Que se passe t-il si on a un arrêt maladie pendant le congé de reclassement ?
 - d) Peut-on revenir en congé de reclassement après une période d'essai infructueuse ?
 - e) Si on trouve un emploi pendant le congé de reclassement, a-t-on droit à l'ATD ? Même si c'est un contrat intérim ou CDD ?
-
- a) Extrait du Livre 3 : Les dispositions de l'article 14 de l'ANI (Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant sur la modernisation du marché du travail) et de son avenant du 18 mai 2009 seront mises en place dès la rupture du contrat de travail. Ces dispositions seront prolongées jusqu'à atteindre une durée de 24 mois (incluant la durée de prise en charge liée à l'article 14 de l'ANI) au titre de la protection sociale liée à la maladie (Mutuelle).
 - b) Ceci n'est pas prévu : Extrait du Livre 3 Un congé de reclassement sera mis en place dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur.

Une durée de 9 mois est retenue pour l'ensemble des salariés de manière à permettre à tous de bénéficier, au-delà de la réalisation de l'entretien d'évaluation et d'orientation et si besoin, d'un bilan de compétence, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi.
 - c) Rien. Mais en fonction des dispositions individuelles qui seront dans l'accord de congé de reclassement, il serait préférable que le salarié prévienne son consultant EPE pour prévenir afin qu'il n'y ait pas RDV de reclassement sur cette période.
 - d) Une fois le congé de reclassement terminé, il n'y a pas de possibilité de revenir dans ce dispositif.

- e) Oui, dès la rupture du contrat le salarié peut bénéficier de l'ATD. Extrait du livre 3 :
Lors de la rupture du contrat de travail dans le cadre de la mise en œuvre du projet de réduction des effectifs, Freescale mettra en œuvre une Allocation temporaire dégressive sur présentation du contrat de travail et des bulletins de salaire sur la période considérée

Nous tenons à préciser que Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu (disposition issue de la loi du 28 juillet 2011). Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3 du code du travail renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13 du même code, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial.