

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

1) FINANCEMENT MUTUELLE

Comment dans le détail est financé le maintien de la mutuelle après les licenciements ? Est-ce pris en charge par l'entreprise, est-ce que les salariés ont une part à payer ? Quelle sera le mode de financement pendant le congé de reclassement et hors congé de reclassement, au chômage ?

Ci-dessous un extrait de la note informative sur la Portabilité des garanties Santé et Prévoyance disponible au service administration du personnel

« Conditions d'éligibilité, 3 possibilités :

- *Ex-salarié inscrit à l'assurance chômage*
- *Ex-salarié ayant le statut de créateur ou repreneur d'entreprise*
- *Ex-salarié sous contrat de travail avec une entreprise tierce ne prévoyant pas ce type de protection sociale.*

L'assuré (ex-salarié) s'engage à justifier de son éligibilité auprès de Mercer (le prestataire de Freescale pour la gestion administrative des remboursements) en cas de demande de versement d'une prestation. Si sa situation ne permet plus de justifier son éligibilité, les prestations pourront lui être refusées par Mercer.

Paiement des cotisations :

Les taux de cotisations part salariale sont ceux en vigueur pour les salariés actifs de Freescale Toulouse.

L'assiette de calcul des cotisations est la rémunération de l'assuré des 12 derniers mois avant la rupture de son contrat de travail ou avant le début de son congé de reclassement (incluant salaire de base et primes diverses – hors primes exceptionnelles).

En cas de modification des régimes de Santé et Prévoyance des salariés actifs Freescale France pendant la durée de la Portabilité, les garanties et cotisations de l'assuré seront modifiées concomitamment à toutes modifications du régime des actifs.

Les cotisations part salariale seront payées par un prélèvement automatique mensuel effectué chaque mois par Mercer. »

2) COTISATION RETRAITES

Qu'en est-il de la prise en charge des cotisations retraites normale et complémentaire pendant le congé de reclassement ? Quant est-ce que vous comptez négocier ?

La Direction a déjà répondu à ce type de question : Voir DP de septembre 2011.

Lorsque la durée du congé de reclassement n'excède pas la durée de préavis, les rémunérations versées entrent normalement dans l'assiette de cotisations sociales, le salarié acquérant donc des droits des points retraite.

Lorsque la durée du congé excède celle du préavis, le préavis est suspendu et le salarié bénéficie d'une rémunération exonérée de cotisations sociales et à ce titre n'obtient pas de point concernant la retraite complémentaire.

FO a en ce sens demandé à la Direction d'engager des discussions pour permettre aux salariés d'obtenir des points retraite complémentaire au delà de la période de préavis.

Freescale n'envisage pas à ce jour de négocier sur ce sujet.

3) VENTE CET

Est-ce qu'il est possible de vendre des congés du CET pendant le congé de reclassement ?

La monétisation du CET est possible jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Toutefois, nous souhaitons préciser que le salaire servant de référence à l'indemnité de départ est égal à 1/12 du salaire brut des 12 derniers mois complets précédant la date de rupture du contrat de travail, selon les cas :

- La date de rupture du contrat d'un commun accord arrêtée entre l'employeur et le salarié ;
- La date de notification du licenciement ;
- La date d'adhésion au congé de reclassement ;

4) SOLDE DE TOUT COMPTE

Quand toutes les notifications de licenciement seront parties, comment va se passer le solde de tout compte ? Comptez-vous faire revenir chaque salarié à Freescale et finaliser dans les bureaux de la DRH ou avec l'EPE ?

L'entreprise n'a pas encore défini l'organisation de manière définitive.

A ce jour, les salariés viennent retirer leur solde de tout compte après avoir pris rendez vous au service administration du personnel et après avoir effectué l'ensemble des formalités relatives au circuit de départ.

5) ATD

- a) Est-ce que l'attribution de l'ATD est possible sur un 2e travail au cas où le 1er a été un échec ?
- b) Il faudrait que le versement de cette ATD soit détaillé séparément, afin que le salarié ait un meilleur aperçu de ce qui est touché réellement.
- c) Ou en est-on avec l'ATD d'état ? Où en est la convention ? Où en est-on sur l'accord avec la DIRECCTE ?
 - a) **Le montant l'ATD est le différentiel entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, avec un plafond de 300 euros par mois pendant une durée de 12 mois calendaires à compter de la date de rupture du contrat. Ceci est valable quelque soit le nombre d'employeur. L'ATD ne peut pas être perçu pour des périodes d'indemnisation au titre de l'assurance chômage.**
 - b) **Nous ne comprenons pas votre point dans la mesure où Freescale fournit des bulletins où seul ce montant apparait et fatalement l'ATD apparait déjà séparément. L'ATD est versé tous les 2 mois et sur présentation des justificatifs nécessaires (contrat de travail, bulletins de paie). Les modalités de calcul de l'ATD sont définis dans la circulaire DGEFP n° 2005/45 du 22 décembre 2005.**
 - c) **Le dossier est en cours de constitution.**

6) PSE SENIORS

Selon le paragraphe 16-11.4.1 du PSE, il n'est pas mentionné qu'au moment de la rupture il faut être dans la tranche d'âge correspondante (50 à 54ans), contrairement au 16-11.4.2 (55ans et plus) où c'est bien précisé.

Qu'est ce qui justifie cette différence de traitement entre les 50-54 ans, les travailleurs handicapés, les couples et les plus de 55 ans ?

Cette question étant une question en lien direct avec le PSE TLS Fab, nous n'avons pas la compétence pour y répondre en DP. Compétence CE.

7) MOBILITE

Y aura-t-il un délai précis entre l'envoi du questionnaire de mobilité et celui de la lettre de notification de licenciement ?

Non.

8) POSTES DE CHEFS D'EQUIPE

Comment se fait-il que ces dernières semaines les postes de chefs d'équipes n'aient pas été ouverts à candidature en interne, et qu'ils soient quasiment tous pourvus en intérimaires ?

La direction a procédé à des affichages pour les postes de chefs d'équipes. Toutefois, dès lors que les salariés Freescale n'avaient pas les compétences requises pour occuper ce poste, la société a dû faire appel au travail intérimaire dans la mesure où les postes étaient à pourvoir temporairement

9) DIF

Il faudrait que les heures restantes de DIF apparaissent sur le solde de tout compte afin de pouvoir les utiliser si on en a encore le droit après la rupture.

Ces informations apparaissent sur le certificat de travail remis en même temps que le solde de tout compte, ainsi que toutes les informations nécessaires aux salariés et à son futur employeur.

10) LONGUE MALADIE

Les salariés en arrêt maladie avec un handicap position 2 :

- a) Vont-ils être licenciés ? si oui selon quelles modalités ?
- b) Vont-ils être rémunérés, rester salariés, jusqu'à quand ? Jusqu'à la retraite ?

NB : Le statut handicap position 2 est un statut inconnu.

- a) **Pour tout arrêt maladie supérieur à 21 jours, une visite médicale de reprise est obligatoire. La société se conforme à l'avis d'aptitude de la santé au travail pour la reprise. Par exemple ; si le salarié émet le souhait de reprendre son activité, il devra passer une visite médicale de reprise du travail. Si le salarié est jugé inapte, à minima, à son poste et que Freescale n'identifie aucune solution de reclassement en France, à l'étranger, dans le groupe, une procédure de licenciement pour inaptitude pourrait être initiée.**
- b) **Les salariés seront indemnisés conformément aux dispositions sécurité sociale et prévoyance en vigueur.**
Lors d'un arrêt de travail pour maladie le contrat de travail est suspendu.

11) RUP

Le RUP n'est toujours pas à jour.

Cela dure depuis des années malgré nos interventions et des décisions de justice.

Quand comptez-vous répondre à vos obligations légales ?

Ces accusations infondées ont fait l'objet de réponses par courrier envoyés en recommandé avec accusé de réception adressé aux délégués du personnel CGT.

Relativement au registre unique du personnel, nous précisons que ce registre a été mis à jour conformément aux dispositions du Code du travail.

Les Délégués du personnel peuvent, à ce titre, le consulter, ce qu'ils ont fait à de multiples reprises depuis plusieurs années.

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

1) RSU & Stock-Option 2011

Quels ont été les critères d'attribution des RSU et des Stock-options qui ont été distribuées en 2011 ?

Ce sont des versements discrétionnaires

2) NAO 2012

Quelle est la date d'ouverture des NAO ?

La première réunion des NAO aura lieu le 20 décembre 2011 à 14h. Une convocation a été envoyée le 13 décembre en ce sens.

3) Comportement vs Hygiène & Sécurité

Nous avons constaté une dégradation des comportements et du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Nous vous demandons de procéder à un rappel des règles applicables à l'intérieur de Freescale.

Merci d'être plus précis afin que nous puissions faire une analyse et des rappels adéquats le cas échéants.

4) SODEXO

La Sodexo restera-t-elle prestataire après Juin 2012 ?

La Sodexo sera notre prestataire après Juin 2012 puisque le contrat actuel court jusqu'au 1er Novembre 2012.

5) SODEXO

Ilot grillade : Plusieurs collègues nous ont fait part d'un défaut de nettoyage de la plaque de cuisson. Nous vous demandons de rappeler la nécessité, aux heures de pointe, de nettoyer régulièrement cette plaque des résidus carbonisés.

Un rappel et une sensibilisation ont été faits par le gérant aux cuisiniers sur ce type de nettoyage.





6) PM

Le nouveau système PM devait être plus simple à utiliser que le précédent. Ce n'est manifestement pas le cas... c'est même plutôt le contraire ! La crainte d'aboutir à un système totalement inutilisable nous décourage d'en demander l'amélioration.



Le nouveau système PM est un système d'évaluation de la performance plus complet et répondant davantage aux exigences de Freescale.

Nous comprenons que comme tout système, les salariés doivent se familiariser avec ce dernier afin d'en maîtriser parfaitement les fonctionnalités. Pour cela, nous souhaitons vous rappeler qu'en cas de difficultés d'utilisation des fiches explicatives sont disponibles sous SUMMIT.

Goal Plan

-  [Work with your Goal Plan](#)
-  [Modify which Expectations are displayed due to a job role change](#)
-  [Employee Creates Goal Plan \(7 min\)](#)
-  [Employee Records Progress Throughout the Year \(2 min\)](#)

Performance Review

-  [Work with your Performance Review](#)
-  [Employee Completes Performance Review \(4 min\)](#)

Pour toutes autres questions, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre manager ou de votre IBHR.

7) « Benefit Access Account »

Certains de nos collègues ont reçu le message suivant :

Dear Stock Plan Participant:

This is an automatic notification to inform you of the tools you need to manage your company stock plan account online. Morgan Stanley Smith Barney, appointed by your employer to provide execution and/or record keeping related services for your company's equity based compensation plan(s), is pleased to offer online access to your personal plan information using our Morgan Stanley Smith Barney Benefit Access website.

Please click on the BAMail link below to log into Benefit Access to access your online account(s). If you do not have a User Name and Password, you will be prompted to activate your account. If clicking the below link does not take you to the Benefit Access web site, please copy and paste the link into your browser's Address field and hit enter.

For security reasons, the BAMail link will expire on the date indicated below. Click here to activate your account. The BAMail link will expire on (Thursday January 5, 2012 at 02:29:41 EST)

- Once on the Benefit Access site you will be required to enter your Social Security number or Global Identification number and Company Stock Symbol. For additional security purposes, you will also be required to enter additional personal information to proceed.
- To place a trade or complete other transactions online on Benefit Access you will only need your Internet Password.
- Your Interactive Voice Response System PIN will be displayed and you will be able to create your Internet User Name and Password.
- If you are an existing Morgan Stanley Smith Barney Internet user, your Password will not be displayed for security purposes.
- You will need your Social Security number or Global Identification number and Interactive Voice Response System PIN to access your stock plan information, to place a trade or complete other transactions using the Interactive Voice Response System.
- If you require assistance and would prefer to receive your logon information in paper format through the mail, please call the Morgan Stanley Smith Barney Customer Service Center toll free 1 888-873-1194 (within the U.S.) or +1 210-677-3712 (outside the U.S.) between the hours of 8:00 a.m. Eastern Time and 8:00 p.m. Eastern Time.

To use your BAMail link above, you must agree to the following Terms and Conditions:

You acknowledge and agree that you are responsible for maintaining the confidentiality of your User Name and Password and the BAMail link. The Access Information and the BAMail link are for your personal use and you are not to provide any such information to any third party. You are responsible for any acts or omissions to act that occur while the Access Information or the BAMail link is being used. Since some stock plan accounts are not eligible for trading on line or through the Interactive Voice Response System, you agree to log onto the section of the Site applicable to your Plan. The Site Map in this section will indicate whether you are eligible to trade on line (or through the Interactive Voice Response System) for this Plan. Morgan Stanley Smith Barney is not responsible for costs or damages caused by the loss, theft or unauthorized use or transfer of your Access Information or BAMail link or any breach of security caused by your failure to maintain the confidentiality of your Access Information or BAMail link. You agree to contact Morgan Stanley Smith Barney immediately if there is loss or theft of your Access Information or BAMail link, or if you believe the confidentiality of your Access Information or BAMail link has been compromised in any way, or if you learn about a possible or actual unauthorized use of the Site or the Interactive Voice Response System.

Your Morgan Stanley Smith Barney Financial Advisor can assist you to understand how your equity compensation plan works with your overall financial objectives.

Sincerely,

Morgan Stanley Smith Barney Global Stock Plan Services

Please do not respond to this system generated e-mail.

Nous vous demandons de nous fournir une version de ce message en français.

Pour tout problème de compréhension le service Rewards pourra répondre.

8. « Benefit Access Account »

Où peut-on trouver le “Global Identification Number” et les autres codes mentionnés dans ce message ?

9 suivi du CID.