

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (!?)

De qui se moque-t-on ?

Où sont les sauvegardes de nos emplois ?

Depuis l'année dernière on a vu les pertes d'emplois mais pas de sauvegarde.

PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou Plan de Suppression des Emplois ?

CE du 21 novembre 2008 : PSE

La CGT a demandé un vote sur la nomination d'un expert pour analyser la situation de l'entreprise. Seul la CGT, a voté pour et FO a déclaré que c'est prématuré. On se demande quand il sera temps d'avoir une expertise sur la situation de l'entreprise et sur les suppressions d'emploi !

ANNONCE DE LA DIRECTION :

Suppression de 170 emplois dont 110 ouvriers et 39 support de production (voir affichage sur le panneau CGT).

Fermeture sur le week end du Probe (sauf Mesures PC et Packaging) et sur la 1/3/5 fermeture du Chemix.

Equilibrage des 5 équipes pour arriver à un sensus égal.

Appel à des volontaires au départ.

Les départs doivent être finalisés fin Q1 2009 (mars) mais des exceptions sont possibles.

Prochains CE sur ce sujet le 12 décembre et le 20 janvier.

110 operateurs cela représente 1 operateur sur 6, combien de tech de maintenance ? d'eng de prod ? A notre avis, on va manquer de volontaires.

La CGT a demandé d'envisager la possibilité que des volontaires passent à temps partiel pour limiter le nombre de licenciements. La direction n'a pas daigné répondre.

La direction fait appel au volontariat jusqu'au 16 janvier. **Cela ne veut pas dire qu'il sera impossible d'être volontaire après car selon l'accord de méthode : « ...les salariés pourront se porter candidat (au volontariat) jusqu'à ce que leur propre licenciement leur soit éventuellement notifié ».**

Pour vous aidez à y voir plus clair nous avons regroupé dans ce numéro un certains nombres d'informations à connaitre avant de signer ou pas son licenciement.

Si vous avez des questions supplémentaires n'hésitez pas à nous contacter :

ACCORD DE METHODE ET PSE

Comment ça marche ?

Un accord de méthode a été signé par FO, CGC et CFTC.
Cet accord prépare et facilite les licenciements volontaires et non volontaires.

Dans le cadre de cet accord, la direction lance une procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE, nouveau nom pour un plan social) qui peut aller jusqu'à 200 personnes sur une période de 12 mois. Si plus de 200 personnes sont licenciées sur 12 mois, on sort de l'accord de méthode ou il faut le renégocier. Mais cela est possible.

La direction a annoncé 170 licenciements.

S'il y a 170 volontaires, les départs se feront «en douceur» avec un bonus d'indemnités.

S'il y a moins de 170 volontaires, les autres seront licenciés contre leur gré avec un bonus d'indemnités moins important et sans réel plan de reclassement.

Pas besoin d'un nouveau plan de licenciement, tout se fait dans le cadre de l'accord de méthode et du PSE actuel.

Pour les modalités détaillées (niveau d'indemnité, reclassement, création d'entreprise, ...) vous pouvez consulter l'accord de méthode disponible sur notre site cgtfreescale.free.fr ou demander à un délégué CGT.

Avis CGT :

Tout d'abord, il semble clair qu'il n'y aura pas assez de volontaires.
Combien de licenciements non volontaires va t-il y avoir
(10, 20 ou 50,...) ?

L'accord de méthode est bien en dessous de ce que l'on peut obtenir (au vu de ce qui se fait dans d'autres entreprises) que ce soit sur les indemnités ou les garanties de reclassement.

Ce nouveau plan met en danger la pérennité du Fab car il touche 110 opérateurs. Mais aussi, contrairement au précédent, de nombreuses personnes de support de la zone.

A coups de coupes aussi importantes, la production risque à terme de ne plus être viable.

Le cœur du métier risque l'infarctus, à moins que la production de plaquettes n'en fasse déjà plus partie !!!

DRE : DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Voici le texte du code du travail pour les dispenses de recherche d'emploi lorsqu'on est au chômage :

2° Le deuxième alinéa de l'article L. 5421-3 de la loi 2008-758 du 1^{er} août 2008 est ainsi rédigé :

« Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et bénéficiaires de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1, âgées d'au moins cinquante-huit ans en 2009, d'au moins cinquante-neuf ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, sont dispensées, à leur demande et à partir de ces âges, de la condition de recherche d'emploi. Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique mentionnée à l'article L. 5423-1, âgées d'au moins cinquante-six ans et demi en 2009, d'au moins cinquante-huit ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, sont dispensées, à leur demande et à partir de ces âges, de la condition de recherche d'emploi. »...

III. - Toute personne bénéficiant d'une dispense de la condition de recherche d'emploi avant le 1er janvier 2012 continue à en bénéficier. »

En résumé, aujourd'hui on a droit à la DRE à partir de 57.5 ans, le minimum sera de 58 ans en 2009, de 59 ans en 2010 et de 60 ans en 2011. Une personne née en septembre 1951, qui aura 57.5 ans en mars 2009, ne bénéficiera de la DRE qu'à ses 58 ans. Le cas de ceux qui justifient de 160 trimestres validés est différent. Jusqu'à présent, ils bénéficiaient de la DRE à l'âge de 55 ans. Cette limite est portée à 56.5 ans en 2009, à 58 ans en 2010 et à 60 ans en 2011.

TOULOUSE : Un peu de maths !

Plus de 250 salariés de CPG dont l'avenir est incertain mais dont Freescale se sépare.

170 salariés concernés par le PSE qui vont quitter Freescale.

$$250 + 170 = 420$$

Cela fait **420 emplois en moins sur notre site.**

Tout va bien Madame la Marquise ! Certains nous assurent qu'ils veillent à nos emplois. Continuons à leur faire confiance et à les laisser signer des accords pour nous.

NOMBRE D'ANNUITES POUR LA RETRAITE

Voici le nombre d'annuités nécessaire pour la retraite suite aux dernières reformes :

En 2008 : 160 annuités (40 ans)

En 2009 : 161 annuités

En 2010 : 162 annuités

En 2011 : 163 annuités

En 2012 : 164 annuités (soit 41 ans)

Ne vous en prenez pas à la CGT Freescale, on a été de toutes les grèves et les manifestations contre cette réforme !!!

Chômage : le calcul des indemnités Assedic avant la retraite

Les périodes de référence

Il s'agit du nombre minimal de jours pendant lesquels l'intéressé a cotisé au régime Assedic durant la période qui précède la rupture du contrat de travail. La durée d'indemnisation varie selon celle de cette période de référence.

On distingue trois périodes.

C. 487 jours (16 mois) pendant les 26 mois précédents, qui donne droit à 23 mois d'indemnisation;
D. 821 jours (27 mois) pendant les 36 mois précédents, qui donne droit à 36 mois d'indemnisation pour les chômeurs de 50 ans et plus.

Les chômeurs indemnisés à l'âge de 60 ans et six mois perçoivent leur allocation jusqu'à l'âge de 65 ans tant qu'ils ne peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein. Les conditions d'âge sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis, effectué ou non.

Les autres conditions

- Etre physiquement apte à exercer un emploi

En cas de maladie, l'allocation chômage est en principe remplacée par une allocation journalière de sécurité sociale.

- Etre inscrit comme demandeur d'emploi ou suivre une formation agréée

- Etre à la recherche permanente et effective d'un emploi

Mais les personnes âgées de plus de 57 ans et 6 mois, et celle qui ont plus de 55 ans et qui totalisent plus de 160 trimestres d'activité sont dispensées de recherche d'emploi. Ce dispositif sera toutefois supprimé progressivement pour 2012.

- Etre âgé de moins de 60 ans, sauf si le chômeur ne totalise pas 160 trimestres d'activités pour percevoir une retraite à taux plein. Dans ce cas, les allocations lui sont versées jusqu'à ce que ce plancher soit atteint.

Montant de l'allocation

Le salaire de référence

Il s'agit du montant brut de l'ensemble des rémunérations (salaire, avantages en nature, etc.), ramené à un montant journalier.

Le montant de l'indemnité

Le montant brut de l'indemnité Assedic est égale à la plus élevée des deux sommes suivantes :

- 57,4% du SJR ou bien

- 40,4% du SJR + 10,93 euros par jour.

Attention : l'allocation brute journalière ne peut être inférieure à 26,66 euros, ni supérieure à 75% du SJR.

- Si le salaire mensuel brut est compris entre 1 066 et 1 168 euros par mois, l'allocation sera donc égale à 26,66 euros par jour, sans retenues sociales.

- Si le salaire mensuel brut est compris entre 1 168 et 1 928 euros par mois, l'allocation sera donc égale à 40,4% du SJR + 10,93 euros par jour, avec 3% de retenues sur l'ancien salaire pour la retraite.

- Si le salaire mensuel brut est compris entre 1 928 et 11 092 euros par mois, l'allocation sera donc égale à 57,4% du SJR, avec 11,37% de retenues sur l'allocation (CSG-CRDS et retraite).

Le début d'indemnisation

Le versement des allocations est reporté, les Assedic calculant des délais de "carence".

- Une carence "congés payés", correspondant aux jours de congés payés et non pris,

- Une carence "indemnités de rupture" correspondant aux sommes versées par l'employeur en plus des indemnités légales (plafonnée à 75 jours maximum)

Cette carence est égale à : indemnités de rupture supra-légales/ancien salaire journalier

Dans tous les cas, les Assedic appliquent également un délai forfaitaire de sept jours.

Exemple :

- Fin de contrat de travail le 31 mars.

- Indemnités de congés payés : 15 jours.

- Indemnités de rupture supérieures au minimum légal : 1372

- Salaire journalier : 38 jours correspondant à un salaire de 1140 par mois.

- Carence congés payés : 17 jours (l'Assedic, payant tous les jours du mois, calcule la carence de la façon suivante : $15 \times 7/6$)

- Carence indemnités de rupture : $(1372 / 38) = 36$ jours

TOTAL : 53 jours

L'intéressé est indemnisé le 31 mai, soit 7 jours après la fin du délai de 53 jours si son inscription intervient avant le 24 mai. Sinon, son indemnisation intervient 7 jours après son inscription si celle-ci a lieu ultérieurement.

Par exemple, le 2 juin : l'intéressé est *dans ce cas, indemnisable le 9 juin.*

AVIS DE LA CGT : D'autres solutions sérieuses existent comme la négociation d'un accord de pré-retraite avec une convention FNE, qui permettrait des départs en retraite à partir de 56 ans. Pour cela il faut obliger la direction à négocier !

S'il vous manque des informations, reportez vous aux sites :

www.assedic.fr/

<http://cgtfreescale.free.fr>