

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le site de Rousset

ST MICROELECTRONICS





ST MICROELECTRONICS

Préambule :

Ont participé à ce travail :

- Monsieur Philippe Brun, directeur du site de Rousset
- Monsieur François Suquet, directeur des ressources humaines sur le site de Rousset
- Monsieur Philippe Marc, responsable ressources humaines manufacturing et responsable des relations sociales du site de Rousset
- Monsieur Bruno Laurent, responsable de la formation
- Madame Corinne Demee, responsable de la communication
- Madame Hélène Monnier, assistante ressource humaine
- Monsieur Gérard Thoris, directeur des programmes enseignants à l'Institut de entreprise
- Madame Monique Pelleautier, enseignante en SES à Draguignan

Mes remerciements iront :

- A l'Institut de l'entreprise qui m'a permis de préparer cette étude de cas sur « dialogue social, progrès social », au sein d'une entreprise qui n'a pas accueilli de stagiaire de l'institut de l'entreprise.
- Aux personnes du site de Rousset qui ont bien voulu me faire connaître le domaine de la puce électronique, le domaine de l'infiniment petit, infiniment précis, infiniment novateur...



ST MICROELECTRONICS

Cette étude de cas sur le thème « dialogue social progrès social » a pour ancrage le site de Rousset, établissement du groupe ST Microélectronics.

A partir d'une mutation technologique annoncée les différents acteurs sociaux tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur ont décidé de travailler ensemble, l'objectif étant de trouver des solutions optimales pour faciliter ou rendre moins pénible une réorganisation interne.

L'activité dans le semi conducteur est particulièrement innovante et induit de fréquentes réorganisations industrielles.

Face à ces contraintes, le site de rousset a conduit des négociations dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Après avoir identifié les principales difficultés de cette restructuration, les partenaires sociaux vont négocier des accords d'établissement afin de faciliter le challenge industriel. Les problèmes de contrat de travail, de mobilité interne, de formation et de reclassement devront trouver des solutions spécifiques.

Pour faciliter la compréhension de cette étude de cas, nous présenterons successivement :

- L'univers St Microélectronics et ses différentes problématiques de croissance
- La mutation du site de Rousset et ses principales préoccupations en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Les différents accords et leurs mises en œuvre,
- Le bilan social de cette mutation technologique.

L'UNIVERS DE ST MICROELECTRONICS :

La société franco italienne ST Microélectronics naît de la fusion en 1987 de deux entreprises spécialisées dans le semi-conducteur: l'italien SGS et le français Thomson semi-conducteur.

De dimension internationale, son siège social se situe en Suisse à Saint Denis dans la banlieue de Genève. Depuis 1994, elle est cotée en bourse à: Milan, Paris et New York. Depuis le 1/04/2005 son président est monsieur Carlo Bozotti.

Au 12ème rang mondial des fabricants de semi-conducteurs en 1988, ST Microélectrics gagne des parts de marché pour occuper en 2005 le 5 ème rang, avec un chiffre d'affaires de 8,881 milliards de dollars loin derrière Intel (35,466 milliards de \$), Samsung semiconductors (17,21 milliards de \$), Texas Instruments (10,745 milliards\$) et Toshiba semiconductors (9,077 milliards de \$) .Le marché mondial du semi-conducteur pesant 237 milliards de dollars.

ST Microélectronics est présente par exemple sur le site historique de Catane (1) en Italie, Crolles dans la région de Grenoble et Rousset (2) dans les Bouches du Rhône. Firme transnationale, son activité se répartit sur neuf sites en Europe ou pays ayant des accords avec la communauté européenne, quatre sites en Amérique et quatre en Asie.



ST MICROELECTRONICS

A) LE MARCHÉ:

Le marché de la puce électronique était depuis les années 70 sur un trend de croissance de 15% par an, après un pic de croissance lié à la bulle des TIC de l'an 2000,

La tendance est inversée dès 2001, une crise de surcapacité productive affecte la branche. Le site de Rousset a connu une progression de 40% de son activité en 2000, suivie d'une régression de 20% l'année suivante. La demande régresse, provoquant des restructurations, le gel de toutes dépenses non indispensables chez St Microélectronics et notamment à Rousset. Après trois ans de stagnation le marché semble redémarrer sur un rythme de 6 % l'an.

Le marché mondial des composants semi conducteurs est impacté par le niveau de vie des populations et par le lieu d'assemblage des composants électroniques. Le marché mondial se répartit comme suit :

Zone géographique	Répartition du marché mondial
Europe	36%
Asie	33%
Amérique	23%
Japon	5%
Autres	3%

Le choix stratégique de ST Microélectronics est de maintenir sa production à haute valeur ajoutée dans les zones à forte demande, les process matures qui requièrent moins de savoir faire sont quant à eux transférés dans les pays à coûts plus bas où ils retrouvent une durée de vie.

B) LES PRODUITS:

La recherche puis la mise en production de générations de puces de plus petites dont les capacités de stockages sont accrues permet de satisfaire de nouveaux besoins. De par sa politique de recherche, ST Microélectronics est présente sur tous les segments de marché et toutes les gammes de produits.



ST MICROELECTRONICS

BESOIN	EXEMPLES
LOCALISATION	GPS
MOBILITE	PORTABLE, WAP...
TRACABILITE	BADGE, CARTE DE PAIEMENT
IDENTITE	PASSEPORT ELECTRONIQUE
SECURITE	ALARME
CONNEXION	CLE USB

C) LE CHIFFRE D'AFFAIRES:

Début 2006, le chiffre d'affaires de St Microélectronics provient pour :

- 38% des télécommunications, marché bientôt à saturation mais la fréquence de mise sur le marché de téléphone aux options de plus en plus nombreuses permettent de réduire à 18 mois, la durée de vie moyenne d'un portable en France. L'innovation permet de maintenir la demande à un niveau élevé.
- 17% de la branche informatique (carte graphique, modem...),
- 16% des recettes résultent de la production de puce dont le produit fini est destiné au grand public (domotique, alarme, portail...)
- 15% de la branche automobile avec un prévisionnel de croissance de 4% pour l'année. L'industrie automobile européenne et principalement allemande embarque de plus en plus d'électronique (ABS, GPS, capteurs de recul, mise en fonctionnement des feux en fonction de la luminosité...),
- 14% de la vente de puces destinées à des applications industrielles ou autres, le client recherche par exemple un process qui lui permet d'économiser de l'énergie.

D) UNE STRATEGIE DE CROISSANCE :

Pour maîtriser les coûts de production et accroître sa part de marché, dans une branche concurrentielle qui connaît de perpétuelles innovations, ST Microélectronics adopte une politique de production offensive favorable à la compétitivité et à la croissance. Le process de production dissocie le front end qui correspond la production de galettes gravées de silicium appelées wafers du back end, c'est à dire le découpage et la mise sous boîtier des puces.



ST MICROELECTRONICS

Le besoin de personnes faiblement qualifiées pour découper les galettes permet de délocaliser cette activité. Il en est de même de la production de galette dont le cycle de vie arrive à maturité. La production de puces à faible valeur ajoutée est transférée dans des pays à bas coûts afin de préserver une marge suffisante pour assumer des dépenses d'investissement immatériel et matériel nécessaires au lancement de nouvelles générations de produits.

C'est ce choix stratégique qui est à l'origine de la mutation technologique sur le site de Rousset. Cette réorganisation de l'appareil productif va s'effectuer en concertation avec les instances syndicales représentatives afin de réduire autant que faire se peut les risques de tensions sociales.

LA MUTATION DU SITE DE ROUSSET :

L'activité du site de Rousset est marquée par des mutations technologiques récurrentes: passant de la production de galettes 4 pouces en 1981 à la 5 pouces en 1987, mutant vers la 6 pouces en 1996 suivie de l'inauguration de l'unité 8 pouces en 2000.

Passer de la production de puces pour les cartes téléphoniques au début des années 80 à la production de puces pour GPS ou lecteur MP3 nécessite une remise en cause permanente des techniques et des postes. Les effectifs passant de 1500 en 1997 à 3000 en 2001 sur ce site.

L'arrêt de l'unité six pouces doit s'effectuer par étape. Après négociation, certains clients de puces 6 pouces acceptent d'acheter des puces fabriquées en Asie 1/3 de l'activité peut être délocalisée. D'autres, vont faire évoluer leurs produits et cesser d'acheter des puces six pouces mais des huit pouces. 1/3 du marché 6 pouces va disparaître pour cause d'obsolescence.

La montée en puissance de l'unité huit pouces couplée à la cessation d'activité progressive de l'unité 6 pouces va faire l'objet de cette étude, non pas du point de vue financier et technologique mais sous le prisme du dialogue social et des solutions retenues dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et de la compétence.

A) LE PREVISIONNEL:

L'objectif est de ralentir l'activité six pouces en tenant compte des besoins des clients tout en développant l'activité huit pouces en fonction du carnet de commande et des contraintes techniques.

Accroître la capacité de l'unité huit pouces de 1000 galettes par semaine nécessite un investissement d'environ 200 millions de dollars. Cette réorganisation doit se mettre en place dans un délai prévisible mais non réellement déterminé. Après ce surcroît d'activité temporaire, l'effectif du site de Rousset devrait revenir à son niveau précédent.



ST MICROELECTRONICS

Cette réorganisation va poser au moins trois difficultés majeures:

- Le transfert des actifs d'une unité de production à l'autre doit s'accompagner d'une formation et d'un suivi personnel afin de réduire les risques d'intégration non réussie.
- Les opérateurs en rupture d'emploi devront être accompagnés afin de favoriser leur reclassement au sein de l'entreprise ou dans le tissu industriel local.
- La suractivité temporaire va excéder la durée légale des missions d'intérim et va poser des problèmes juridiques.

Les prévisions de l'évolution des besoins en ressources humaines au sein des deux unités de production sont à l'origine de négociations conduites avec les partenaires sociaux. Pratiquant le dialogue social, les acteurs sociaux se retrouvent fréquemment autour de la table de négociation pour trouver des solutions contractuelles aux problèmes que génère cette mutation technologique.

B) LES NEGOCIATIONS:

Des négociations collectives vont donc s'engager afin de trouver une réponse aux trois contraintes majeures suivantes:

1) Le reclassement interne :

Lors de la réduction du plan de charge de l'unité 6 pouces ou de la montée en charge de l'unité 8 pouces des besoins et des compétences seront identifiés. Les salariés seront sollicités afin qu'ils changent d'unité de production et donc d'équipe de travail. L'encadrement de cette mobilité interne va être discuté avec les organisations syndicales représentatives afin de baliser les différentes étapes. Une formation interne et un suivi personnalisé étant indispensable à la bonne intégration de l'opérateur dans sa nouvelle équipe.

2) Le reclassement des intérimaires :

En fin de contrat de mission l'intérimaire redevient demandeur d'emploi. Faciliter son reclassement est un objectif que recherche l'entreprise et les partenaires sociaux et institutionnels. Le reclassement peut s'effectuer à l'intérieur du groupe ST Microélectronics mais surtout dans le tissu local.

3) La durée du contrat de travail : tableau annexe n°1 p.12

Des intérimaires vont arriver en fin de contrat alors que la mutation technologique n'est pas terminée. Les solutions de droit commun (l'intérim et le CDI) ne satisfont pas les responsables locaux.



ST MICROELECTRONICS

- **L'intérim (CDD) :**

Le recours à l'intérim est prévu en cas de sur-activité mais sauf dérogation ne peut être prolongé au delà de 18 mois. L'entreprise serait donc dans l'obligation de signer une succession de contrat pour pourvoir à des besoins relativement longs mais dont le terme n'est pas préalablement défini avec certitude.

Avoir recours à l'intérim dans ce contexte peut avoir des inconvénients pour l'entreprise mais aussi pour le salarié.

- **L'entreprise:**

Former successivement plusieurs intérimaires pour occuper le même poste occasionne une perte de temps, d'argent et de productivité. La formation à la sécurité et à la maîtrise d'un process opératoire nécessite plus de quinze jours de formation et le suivi d'un tuteur durant plusieurs mois.

Durant sa mission, l'intérimaire n'a pas le temps d'acquérir une nouvelle qualification qui lui permettrait d'être polyvalent. Les tuteurs peuvent être démotivés car les bons éléments ne peuvent rester dans les équipes à causes d'une législation trop contraignante, cela peut nuire à la productivité et au climat social.

- **Pour l'intérimaire:**

L'absence de perspective de renouvellement, au terme du contrat de dix huit mois, peut provoquer des démissions de la part actifs qui trouvent un emploi plus stable ailleurs.

Le risque de perdre son emploi, alors que l'activité n'est pas terminée, peut être démotivant et source de tension sociale.

- **Le CDI :**

L'embauche de salariés en CDI, pour faire face à ce surcroît d'activité temporaire peut permettre de réduire le turn over lié à l'intérim. Les dépenses successives de formations initiales pourraient se transformer en formation continue plus productive en terme de qualification et d'intégration.

Au terme de la période de transition technologique, tous les opérateurs ne pouvant occuper un poste dans l'unité huit pouces les risques de licenciement économique et de plan social sont prévisibles. Tous les salariés en CDI de l'entreprise risquent d'être affectés par le plan social joint à une procédure de licenciement économique. Pour éviter que la durée du contrat soit un leurre et pour atténuer les risques de tensions induits par des embauches définitives qui ne seraient que temporaires, l'entreprise n'envisage pas de proposer des CDI aux intérimaires en fin de contrat. Lors d'une table ronde avec les organisations syndicales est évoqué l'alternative du contrat de chantier non retenue lors des précédentes réorganisations



ST MICROELECTRONICS

- **Le contrat de chantier :**

Le contrat de chantier prévoit dès l'embauche que le louage de service est exclusivement lié à la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis dont la durée ne peut être préalablement définie avec certitude.

Pour se prévaloir d'un tel contrat l'activité doit se situer dans une branche ou l'usage de ce type de contrat est constant, l'employeur doit établir la preuve que le salarié connaissait le terme prévisible du chantier et donc du contrat.

A l'issue du chantier, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle affectation sur un autre chantier. En cas d'impossibilité : sureffectif ou problème de qualification, le salarié est licencié, sans retenir la qualification de licenciement économique.

Le contrat de chantier, s'applique principalement dans le bâtiment, les accords de branche prévoient son usage. La production de semiconducteurs relève de la branche de la sidérurgie. L'activité y est continue et ne relève pas de la notion de chantier, la convention collective de la métallurgie ne prévoit pas l'usage de ce type de contrat.

Pour avoir recours à ce type de contrat sur le site de STMicroelectronics de Rousset il faut réunir trois conditions :

- La négociation d'un accord d'établissement avec les partenaires sociaux représentatifs suivi d'une signature.
- Une non dénonciation de cet accord par l'inspection du travail pour clauses illicites
- Des opérateurs qui acceptent et signent ce type de contrat de travail.

LES ACCORDS D'ETABLISSEMENT:

A) Les solutions retenues :

1) La négociation sur la mobilité interne :

Un process opératoire va permettre de rationaliser la mobilité tout en la rendant équitable.

Après avoir identifié les besoins et les compétences dans l'unité 8 pouces, une information sera divulguée auprès des candidats potentiels. Une commission étudiera les candidatures et déterminera les besoins en matière de formation. Quand un candidat est retenu un carnet de route lui sera remis, l'objectif est que le salarié connaisse avec précision les différentes étapes qu'il devra franchir avant d'intégrer son nouveau poste.

Un suivi personnalisé doit faciliter et dynamiser le transfert d'un actif de l'unité 6 pouces vers la 8 pouces.



ST MICROELECTRONICS

2) La négociation sur le reclassement des intérimaires et statut des personnels précaires :

A l'échéance d'une mission de 18 mois, l'intérimaire peut se voir proposer un contrat de chantier, un CDI sur Rousset avec mobilité possible sur la région Grenobloise. L'intérimaire intéressé par un poste sur la région Grenobloise sera accompagné financièrement en fonction de la taille de sa famille.

Face au problème du reclassement des intérimaires qui devront quitter le site à la fin de leur mission, ST Rousset décide de mettre en place avec les agences locales d'intérim et l'ANPE un accord afin d'accélérer le réemploi. Des réunions de bassin avec des sociétés utilisant des compétences similaires vont permettre d'appréhender les offres d'emploi disponibles.

En consultant simultanément les différents acteurs institutionnels et privés locaux, une dynamique de recherche devrait dégager des synergies réduisant la durée de rupture d'emploi.

3) Contrat de chantier : tableau annexe n°2 page 13

La négociation débute en avril 2003 et se termine par un accord signé le 17 juillet 2003 par quatre organisations Syndicales représentatives: CFDT, CFTC, CGC, FO seule la CGT ne signe pas l'accord mais a participé aux négociations. La première partie de cet accord porte sur la mise en œuvre du contrat de chantier, sur l'exécution du CDI chantier et sur les droits des salariés en fin de contrat. La seconde partie offre des possibilités de reclassement aux intérimaires en fin de contrat.

Cet accord est conclu pour la durée du chantier, il pourra être appliqué, au plus tard, jusqu'au 31/12/2007. Contrairement au CDI chantier standard cette qualification ne sera que temporaire et d'un usage limité à la fin de l'activité de l'unité 6 pouces.

Il ne peut y avoir plus de 350 CDI chantier en cours sur le site de Rousset, ces contrats ne peuvent excéder la durée de quatre ans et doivent prendre fin si le volume de production de l'unité 6 pouces passe sous le seuil de 3000 galettes par semaine. Le salarié doit avoir connaissance du terme prévisible du chantier, la mention CDI chantier doit être écrite afin de ne pas être contestable.

A l'issue du chantier, l'employeur peut mettre fin au contrat de chantier dans le cadre d'une procédure de licenciement pour non possibilité de réemploi ou pour non acceptation d'une offre de réemploi. Si le reclassement interne sur un site de ST France est proposé et accepté par le salarié en CDI chantier son contrat de travail se transforme en CDI «standard».

La négociation a permis d'ouvrir des droits à indemnité de licenciements plus favorables que ceux prévus en droit commun. En plus de l'indemnité conventionnelle le salarié perçoit une prime plancher en fonction de l'ancienneté de son CDI chantier ou 10% des rémunérations et indemnités versées.



ST MICROELECTRONICS

Il devra choisir entre percevoir une prime supplémentaire de 5% de ses rémunérations et indemnités diverses ou adhérer à un dispositif de formation. Dans le cadre d'une formation FONGECIF, l'entreprise prendra en charge la rémunération, pendant 10 mois au maximum, à hauteur de 70% de la moyenne brute de ses 3 derniers salaires. Durant cette période un CDD sera proposé au salarié.

Le site de Rousset a engagé de nombreuses discussions avec l'administration et en particulier avec la DDTEFP (3) afin d'explicitier la problématique spécifique du site et les motifs qui poussent les partenaires sociaux à opter pour le CDI chantier.

Le premier inspecteur du travail émet quelques réserves et qualifie l'accord de contestable avant de connaître une mutation durant l'été, le second inspecteur du travail ne dénonce pas cet accord d'établissement et son application intervient dès septembre 2003.

B) LA MISE EN OEUVRE :

1) La mobilité interne :

La mise en place du projet « Perspective » qui a pour finalité le transfert des actifs d'une unité vers l'autre a facilité la migration des actifs. Des stages de formation aux nouvelles pratiques sont mis en œuvres mais le plus important est le suivi personnalisé afin de casser des schémas qui n'ont plus lieu d'être dans la nouvelle structure. Tels des professeurs face à des élèves, les formateurs doivent dédramatiser et « déstresser » les candidats au changement. La standardisation du process va permettre des échanges entre les opérateurs des différentes vagues de mobilité interne. La difficulté collective va motiver le candidat. Il doit faire aussi bien que ses coéquipiers, la réussite des uns doit faciliter la réussite des autres. Pour ceux qui acceptent de ne quitter l'activité six pouces qu'à la clôture de cette dernière, quelques avantages sont prévus...

2) Le reclassement :

Le partenariat entre L'ANPE, les agences d'intérim, et les entreprises locales a permis de reclasser près des 4/5èmes des intérimaires concernés par le projet.

L'aide au reclassement des intérimaires en fin de contrat qui a concerné 245 personnes entre juillet 2005 et juin 2006 a permis aux 31 techniciens concernés de retrouver un emploi. Les 214 opérateurs ont un taux de reclassement plus faible, 50 sont encore en rupture d'emploi. On retrouve la qualification comme étant l'un des facteurs déterminant de la durée du chômage.

Peu d'intérimaires ont opté pour la solution du réemploi sur le site de la région grenobloise. La mobilité géographique des opérateurs est faible.



ST MICROELECTRONICS

3) Le contrat de chantier :

L'entreprise occupait, en 2003, entre 350 et 400 intérimaires dont les missions arrivaient à progressivement à terme.

Entre septembre 2003 et juin 2006, 330 intérimaires ont signé un CDI chantier, les autres quittent l'entreprise au terme de leur mission.

Le salarié en CDI Chantier quitte son statut d'intérimaire pour intégrer l'effectif de ST Microélectronics. Il gagne en crédibilité auprès des organismes de crédits et des agences de location. Son ancienneté est reprise lors de la signature du contrat et à la fin du chantier il peut rester dans l'entreprise en fonction des opportunités.

Il pourra ou devra suivre de nouvelles formations afin de changer de qualification et par la suite d'unité production. L'essor de l'unité 8 pouces et le développement d'une unité test sur le site de Rousset, non prévu en 2003 lors de la négociation de l'accord d'entreprise ont permis de transformer 300 CDIC en CDI au rythme du turn over et des opportunités d'embauche du site. Le seuil de 3000 galettes par semaine ayant été franchi en avril 2006, les derniers contrats de chantier doivent s'arrêter en octobre 2006 et non en décembre 2007 limite supérieure prévue dans l'accord.

Sur les trente salariés qui ont quitté l'entreprise certains ont pu être accompagnés pour être reclassés dans le tissu industriel local : 40% des emplois français dans le semiconducteurs se situe dans la région, d'autres ont préféré quitter l'entreprise et changer de domaine d'activité.

Le bilan :

Des intérimaires en fin de contrat ont pu retrouver plus rapidement un emploi grâce au partenariat avec l'ANPE, la DDTEFP, les agences d'intérim et les entreprises locales.

Le process de mobilité interne est standardisé afin d'éviter toutes dérives.

L'accord CDI chantier a permis d'adapter la durée du contrat du travail au besoin de l'établissement en développant une certaine flexibilité interne et externe.

Trois strates d'actifs ont pu travailler sur le site sans risque majeur de conflit généralisé. Chaque type de contrat ayant un risque prévisible de rupture d'emploi non lié à la personne. Les intérimaires à la fin de la mission, les CDI chantier dans les cas de figure prévus au contrat et les CDI en cas de plan social.

Le marché du travail est dual, l'intégration des opérateurs s'effectue par étape. Les cadres plus rares sur le marché du travail se voient proposer un CDI dès l'embauche.



ST MICROELECTRONICS

Le plus court CDI chantier a duré 18 mois le plus long 36 mois. En moyenne cette flexibilité accompagnée d'un risque potentiel de licenciement s'est prolongée durant trente mois plus dix huit mois de mission d'intérim. 91% des intérimaires qui ont signé un CDI chantier ont désormais un CDI. Ils ont intégré le marché primaire de l'emploi. Désormais, ils risquent potentiellement un plan social mais plus forcément un licenciement.

Cet accord médiatisé lors de sa signature peut faire réfléchir sur l'application des textes législatifs et sur les fonctions des instances représentatives. La politique contractuelle fixe de plus en plus les fondements des relations de travail. Un accord ne peut contenir que des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Il permet de trouver des solutions alternatives qui satisfont les parties en présence, là où le droit du travail fournissait une impasse pour l'intérimaire ou un risque de conflictualité au sein de l'entreprise. Si le progrès social c'est permettre de trouver des solutions peu conflictuelles à des problèmes de qualification liés à la durée du contrat de travail alors cet accord est un progrès.

Les instances de contrôle ou de régulation ne sont pas intervenues à ce jour pour dénoncer officiellement l'accord et ou son application.

En juillet 2005, alors que la mutation des unités de production n'est pas terminée, le site de Rousset intègre l'un des six pôles mondiaux de compétence. Le tissu industriel de la région PACA doit permettre des synergies dans le domaine des hautes technologies, les zones de Sophia Antipolis et d'Aix Marseille étant complémentaires. Le pôle Solutions communicantes Sécurisées qui lie recherche publique et recherche privée a pour ambition de mutualiser les savoirs afin d'innover pour rester compétitif sur le marché mondial de la microélectronique. A ce jour 42% des emplois, chez ST Microelectronics à Rousset, sont occupés par des ingénieurs et cadres.



ST MICROELECTRONICS

Annexe n°1

Tableau comparatif des différents types de contrats de travail de droit commun :

TYPE de CONTRAT	CDD	CONTRAT DE CHANTIER	CDI
CARACTERISTIQUES	Emploi à échéance connue	Emploi avec échéance potentielle prévisible	Emploi stable sans échéance spécifique
DUREE DU CONTRAT	18 mois maximum renouvellement inclus sauf dérogation	Indéterminée avec échéance prévisible si non réemploi	Indéterminée
CAS D'APPLICATIONS	Suractivité, occupation temporaire d'un poste	Réalisation d'un ouvrage de service dont la durée ne peut être préalablement connue avec certitude (dans certaines branches d'activité qui ont signé un accord)	Occupation pleine et entière de tout type de poste
FIN DE CONTRAT	A l'échéance préalablement déterminée par écrit Pas de licenciement économique	Fin du chantier si impossibilité de réemploi Pas de licenciement économique	Clauses légales Licenciement économique possible
INDEMNITEE LEGALE DE FIN DE CONTRAT SAUF ACCORD SPECIFIQUE	10% de la rémunération brute totale	Voir convention collective	10% du salaire mensuel par an d'ancienneté, doublé si licenciement économique.



ST MICROELECTRONICS

Annexe n°2

Résultats de la négociation de l'accord d'entreprise sur le contrat de chantier :

Comparatif CDI chantier type et CDI Chantier ST Rousset

TYPE DE CONTRAT	CDI CHANTIER	CDI CHANTIER ST MICROELECTRONICS
Caractéristiques	Emploi avec échéance potentielle prévisible	Emploi d'accompagnement d'un chantier qui n'a pas de caractère permanent.
Durée du contrat	Indéterminée avec échéance prévisible si non réemploi	Ne peut excéder quatre ans Ne peut excéder le 31 /12/2007 Prend fin après 6 mois d'activité en dessous du seuil de 3000 galettes par semaine
Champ d'application	Réalisation d'un ouvrage de service dont la durée ne peut être préalablement connue avec certitude	Réservé aux intérimaires arrivant à terme de leurs contrats de 18 mois Moins de 350 CDI Chantier doivent être valides au même moment.
Fin de contrat	Fin de chantier si impossibilité de réemploi.	Fin de la durée contractuelle si non possibilité de réemploi sur un site ST France ou si refus d'une proposition de réemploi.
Indemnité de fin de contrat :	Voir convention collective de branche	Indemnité conventionnelle de licenciement Plus 10% de la rémunération perçue et indemnité de congés payés et préavis avec un plan en fonction de l'ancienneté Plus 5% de la rémunération versée y compris les différentes indemnités Payée si le salarié ne bénéficie pas de mesure de formation continue.



ST MICROELECTRONICS

1) Le site de Catane: En Italie l'activité et l'implantation de SGS à Catane en Sicile résulte d'une volonté politique d'industrialisation du Mezzogiorno. Présente sur le marché depuis le début des années soixante, elle travaille le silicium depuis 1967.

2) Le site de Rousset Ce site trouve ses origines dès 1964 dans l'implantation de la SESCO à Aix en Provence, en fonction de choix politiques et de rapprochements financiers l'histoire du site s'écrit. En 1979, la filiale de Saint Gobain et de National Semiconductors Eurotechnique s'installe à Rousset. En 1983, après les nationalisations des restructurations interviennent. Thomson CSF achète Eurotechnique. La division Thomson semi conducteurs est créée. En 1987, le rapprochement avec l'italien SCG microelectronica permet la naissance de SGS Thomson qui deviendra en 1998 ST Microélectronics.

3) DDTEFP : Direction Départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.