

Edito

N° 74 Juillet 05
Août

Page 1



Page 2

La Cnil dit non à la dénonciation en entreprise...

Page 3

Electrolux :
Licenciements d'été

Question d'âges

Haro sur le Code du Travail

Page 4

Stress au travail :
Un accord cadre qui en identifie les facteurs...



Freescal lance « Ethic Line » : c'est pas beau de rapporter !!

Les salariés de Mc Donald's France ne pourront pas dénoncer à leur employeur le comportement délétère de leurs collègues de bureau. Ainsi en a décidé la Cnil dans une délibération datée du 26 mai 2005.

Le projet présenté en l'espèce à la Cnil reposait sur la mise en place d'un dispositif « d'alerte éthique » ou de « ligne éthique » (ça rappelle étrangement le «Ethic Line» de Freescal non ?). Celui-ci devait permettre aux salariés d'informer (anonymement ou non) leur hiérarchie de tout comportement jugé non conforme à la législation française ou contraire au «code éthique» de l'entreprise.

La mesure concernait l'ensemble des collaborateurs du siège et les cadres des cent soixante-quinze restaurants du groupe, soit environ un millier de personnes. Il était prévu que les informations, collectées par courrier postal ou télécopie, soient transmises à la maison mère aux Etats-Unis (Mc Donald's Corporation) puis enregistrées dans un fichier central placé sous la responsabilité du « directeur éthique » de la société. Charge à lui de ventiler les différentes irrégularités constatées (présomption de harcèlement, discrimination, espionnage, corruption, divulgation d'informations confidentielles...) auprès des services concernés. Le cas échéant, Mc Donald's France prévoyait que les informations recueillies puissent déboucher sur une enquête interne. Dans tous les cas de figure, il était prévu que les collaborateurs présumés fautifs soient informés dans un délai de deux jours ouvrables par la direction des ressources humaines de leurs droits d'accès, de rectification ou d'opposition sur les informations collectées.

La Cnil a estimé que de tels dispositifs organisant le recueil de ce type d'informations (données personnelles) appelaient de sa part une « réserve de principe » au regard de la loi Informatique et libertés, en ce qu'ils pouvaient conduire à des systèmes organisés de délation professionnelle. Par ailleurs, la Cnil juge que les dispositifs qui lui ont été présentés étaient « disproportionnés ». Elle note, en outre, que la possibilité de réaliser une « alerte éthique » de façon anonyme ne pouvait que renforcer le risque de dénonciation calomnieuse.

Enfin, la Cnil précise que d'autres moyens prévus par la loi existent d'ores et déjà afin de garantir le respect des dispositions légales et des règles fixées par l'entreprise (actions de sensibilisation par l'information et la formation des personnels, rôle d'audit et d'alerte des commissaires aux comptes en matière financière et comptable, saisine de l'inspection du travail ou des juridictions compétentes).

Le 30 juin dernier, nous avons donc adressé un courrier à la direction de Freescal Toulouse, l'informant de ces dispositions qu'elle semble ignorer. Il nous semble que certains dispositifs en vigueur dans l'entreprise, dont « Ethic Line » et « FreeSpeak survey », ressortent directement de ces pratiques épinglées par la Cnil. Nous subissons déjà moult systèmes qui creusent les inégalités et l'injustice, les « Gestion des Emplois », « Performance Management » et autres « Plan d'Amélioration de la Performance », qui nous mettent en concurrence les uns avec les autres et nous poussent vers la porte de sortie. Aujourd'hui c'est l'appel à la délation qui serait le fondement de l'éthique Freescal ? Nous vous appelons tous à refuser ces pratiques indignes et à nous contacter : une ligne de conduite respectable doit passer par une reconnaissance du travail accompli, une politique salariale motivante et des perspectives d'avenir explicites. Une image et une perception positives de l'entreprise se génèrent par des salariés satisfaits de leurs conditions de travail... Pas par la dénonciation ou la « surveillance »...

Grève chez Electrolux

Plus de 5 000 salariés en Italie et 2 000 en Allemagne se sont mis en grève le 12 juillet dernier pour protester contre un projet de délocalisation de leurs productions. Electrolux, a en effet signifié son intention de supprimer 1 750 emplois en Allemagne afin de trouver « *d'autres lieux de production* ». Le géant suédois de l'électroménager, qui détient également les marques AEG, Frigidaire et Zanussi justifie ses intentions par la concurrence des productions à bas prix et la baisse de la consommation.



Haro sur le code du travail

A l'occasion de la discussion du projet de Loi Dutreil sur les PME, un amendement additionnel a été adopté par le Sénat portant la durée du mandat de l'ensemble des représentants du personnel (DP, CE, CCE, CHSCT) de deux ans à quatre ans, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise !

Cette vieille revendication patronale vise explicitement à scléroser, marginaliser, les représentants du personnel et à les couper de leurs mandats, les salariés.

En quelques années, la périodicité pour l'élection des délégués du personnel est donc passée de 12 à 48 mois.

Le sénat a également adopté un amendement permettant de passer au forfait jours tout salarié qui aura « une réelle autonomie dans son travail » et s'il est « volontaire » [sic].

Question d'âges

L'un prétend nettoyer les cités au karcher. L'autre résoudre en 100 jours le drame du chômage. « Vastes programmes » aurait ironisé un homme d'Etat. Car dans ce pays, il est impératif de ne pas être trop jeune ; de ne pas être trop vieux non plus.

La fourchette de l'emploi a horreur des extrêmes. Ainsi, un jeune sur cinq se trouve au chômage. Un chiffre comparable à celui de l'Espagne, supérieur à celui du Portugal... Ainsi, seuls 37 % des 55-64 ans ont encore un emploi. Ce qui représente une sorte de record européen dans le rejet des « seniors ». Devant pareilles discriminations, on peut s'interroger sur le bien-fondé des réponses que tente de mettre sur pied péniblement le gouvernement. Un prochain nouveau contrat-jeunes et un inédit contrat-seniors répondraient davantage aux *desiderata* du Medef qu'au besoin de tout être humain, le droit au travail, ou à une retraite bien méritée.

Pentecôte : bilan quasi nul... Mais principe maintenu (!??).

Le lundi de Pentecôte, devenu jour ouvré en 2005, devrait avoir un impact quasi nul sur la croissance cette année, selon l'Insee. Par ailleurs le rapport du comité d'évaluation de la journée de solidarité constate bien l'échec du dispositif mais réaffirme le principe d'une journée de solidarité dont il propose de redéfinir de nouvelles modalités d'organisation. La CGT Freescale réitère « *son opposition la plus ferme à l'instauration d'une journée de travail gratuit obligatoire* » quels qu'en soient les contours.

Stress au travail : Accord européen

Le 8 octobre dernier, les partenaires sociaux européens signaient un accord-cadre sur le stress au travail.

Le texte (1) reconnaît que le stress lié au travail peut être causé par plusieurs facteurs, comme le contenu, l'organisation ou l'environnement du travail, ou encore le manque de communication au sein de l'entreprise. Il identifie plusieurs indicateurs de stress (taux élevé d'absentéisme, nombreux conflits interpersonnels, plaintes fréquentes de la part des salariés, fort *turn-over* du personnel) et suggère divers moyens de prévention et de lutte.

Cet accord ne sera pas transformé en directive européenne, mais les partenaires sociaux se sont engagés à ce qu'il soit adopté dans chaque pays membre d'ici à trois ans. De fait, un récent rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (2) montre que les problèmes de santé liés au stress au travail ont augmenté dans la dernière décennie. Notamment parce que les exigences quantitatives imposées aux salariés se sont accrues alors qu'en même temps, l'autonomie dans le travail a eu tendance à diminuer.

- (1) L'intégralité de l'accord est disponible sur http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf
- (2) « Work-related stress », Fondation de Dublin, février 2005, consultable sur www.euofond.eu.int/ewco/reports/NL0502TR01/NL0502TR01.htm
- Le rapport se fonde sur des études menées dans sept pays européens, dont la France.

In Alternatives Economiques, n° 235, Avril 2005.

**on me demande
jamais mon avis !
Tout le monde se fout de ce
que je pense !
Personne ne m'aime!**

Combien avons-nous entendu de salariés répéter éperdument ces phrases ?

Heureusement, aujourd'hui, voici «**CGT super fraîcheur**» !

Grâce à «**CGT super fraîcheur**», tout le monde peut désormais s'exprimer :

- soit en écrivant dans ce journal ;
- soit en adhérant à la CGT ce qui vous permettra de tester en avant-première et en groupe la nouvelle «**CGT super fraîcheur**».
- en venant donner votre avis pendant nos permanences.
- en contactant vos délégués, représentants de «**CGT super fraîcheur**» dans l'entreprise.



Pour les surfeurs : n'oubliez pas
<http://cgtfreescale.free.fr>

