FREESCALE TOULOUSE la cgt

Syndicat CGT Freescale, 134 avenue du Général Eisenhower 31023 Toulouse cedex
Permanence tous les mardis de 13heures à 17heures au local CGT au rdc du bâtiment CE

Liaison

Le journal de La CGT Freescale Toulouse

N°77
mars 2006

Page 1

Edito

Page 2

Freescale : Nouvelle culture d'entreprise

Page 3

La CGT en progression

*

Les Luttes

*

Par Ithée

*

Page 4

Tribune Libre

*

Vive le progrès

Edito

L'offensive du gouvernement à l'égard du monde et du Code du travail ne faiblit pas. Après le CNE (**C**ontrat **N**ouvel **E**sclave) en juillet 2005, après le CPE (**C**ontrat **P**our **E**sclavage) honteusement passé en force, le gouvernement vient de rétablir le travail de nuit pour les enfants à partir de 15 ans, dans le cadre de l'apprentissage. Grâce à 3 syndicats de complaisance, l'UIMM, patronat de la métallurgie, vient de signer deux accords : Forfait jour possible à partir du coef. 190 et augmentation du contingent d'heures supp. (de 180 à 220 heures par an). C'est une nouvelle attaque contre les 35 heures dans notre profession. Enfin, la Cour de Cassation vient d'autoriser les licenciements préventifs pour « sauvegarder la compétitivité des entreprises ».

Notre direction pourrait utiliser ces nouveaux dispositifs et elle nous a déjà démontré qu'elle savait utiliser la précarité. Les salariés auront apprécié la politique salariale pour 2006. La réalité est encore pire : Alors qu'elle vient de décider de porter le salaire mini à 1400€ par mois pour le coefficient 190, nous avons découvert qu'une opératrice au 215 n'était même pas à ce niveau. Interpellé, le responsable RH à répondu « à Freescale vous êtes bien payé, on verra en juillet pour vous mettre au mini de l'entreprise ».

La situation mentale des salariés de Freescale Toulouse se dégrade également : Après un rapport médical alarmiste en 2005, le dernier rapport sur l'absentéisme démontre une forte dégradation de la situation. A travers une note interne sur les notations individuelles, la direction met la pression et manipule les salariés Freescale français en les obligeant à signer leurs objectifs alors que ceux des autres pays n'en sont pas tenus. En France, selon plusieurs organismes d'études, 7 salariés sur 10 sont en situation de stress dans leurs entreprises.

Concernant les ingénieurs et cadres de Freescale, les restructurations s'accélèrent (arrêt de projets, fermetures de services, transferts d'activités).

Des moyens de riposte existent. En utilisant la loi française, votre libre arbitre et votre liberté d'expression, vous pouvez **refuser de signer vos objectifs**, **refuser la concurrence interne**, **refuser le harcèlement** et **vous syndiquer**.

Freescale : une nouvelle culture d'entreprise
Aides, bénéfices et licenciements massifs

Les dirigeants de Freescale ne cachent pas leur joie : des bénéfices records de plus d'un demi milliard de dollars en 2005. La « stratégie » exposée par Denis Blanc : plus de bénéfices !

Chargé au maximum, le site de production de Toulouse est totalement rentabilisé. Le manque d'effectif est pallié par le recours à des emplois précaires. Freescale Toulouse, dépourvu de tout investissement à moyen ou long terme, a pourtant très largement participé aux résultats tant recherchés les dirigeants et administrateurs de Freescale.

Moins connues sont les méthodes de liquidation de certains sites de Freescale, notamment celui d'Adélaïde en Australie. Freescale s'est bien gardé de communiquer sur la scandaleuse manière dont elle a traité ses salariés, il y a un peu plus d'un mois.

Historique

Motorola a établi un centre de développement logiciel à Adélaïde en 1994. Deux groupes se sont développés sur ce site : GSG (« Global Software Group ») et NCSG (« Networking & Computing Systems Group »). Suite à la séparation du secteur des semi-conducteurs de Motorola, GSG est resté dans le giron de Motorola et NCSG dans celui de Freescale.

A l'occasion de cette séparation, pour aider Freescale à s'établir à Adélaïde, le gouvernement libéral d'Australie lui accorde 14 millions de dollars d'aide.

Liquidation, phase 1

Malgré des profits dès le 3ème trimestre 2004, Freescale décide de supprimer 1000 emplois dans le monde.

Le 28 septembre 2004, les employés du site d'Adélaïde sont avertis que leurs emplois deviendraient « redondants » dans les prochains 12 mois et que 120 emplois (presque 40% des effectifs du site) seront concernés par les réductions de postes.

Mais le directeur, John Gherghetta, affirmait que l'entreprise avait toujours un bel avenir à Adélaïde, que ce n'était pas qu'un exercice de réduction de coûts car cela devrait aboutir à plus d'efficacité.

Le ministre de l'industrie du sud de l'Australie a même reçu l'assurance que les centres de conception de circuits et de sécurité devraient être renforcés.

Liquidation, phase 2

Malgré ces promesses, malgré des bénéfices record de 2005, Freescale termine son odieuse liquidation du site d'Adélaïde au premier trimestre 2006.

Le 12 janvier dernier, 145 employés de Freescale sont littéralement expulsés de leur lieu de travail, sans ménagement : ils ont 24 heures pour faire leurs cartons et déguerpir du site.

Mais ce n'est pas tout : ils ont interdiction de parler aux médias, sous peine de poursuites judiciaires.

Résultats : le site est vide. Il reste encore une petite vingtaine de personnes. Freescale confirme la fermeture du site pour mars 2006 au plus tard.

Lettre à Monsieur De Villepin

<u>Sujet</u> : C'est la rue

Ce n'est pas la rue qui gouverne, mais :
C'est la rue qui s'efforce d'apprendre à tes enfants et petits enfants à lire, à écrire et à compter.
C'est la rue qui conduit le train, qui t'emmène en vacances.
C'est la rue qui fait le planton des heures devant les restaurant où tu déjeunes de quelques bons plats préparés par la rue.
C'est la rue qui achemine ton courrier.
C'est la rue qui installe et répare tes câbles et tes tuyaux qui font que tu peux prendre un bon bain chaud.
C'est la rue qui se lève tôt pour que tu aies du pain frais, un café et ton journal.
C'est la rue qui ramasse tes poubelles, nettoie tes bureaux, fabrique ta prochaine voiture de fonction, ton matelas et ton parasol, répond au téléphone, tape ton discours, photocopie, taille ta haie, balaye, épluche, emballe, passe, repasse, arrose.
C'est la rue qui paye ton salaire de ministre.
C'est la rue qui cotisera pour ta retraite de ministre et parfois **c'est la rue** qui vote.
Je suis dans la rue, j'y suis bien ! Alors ne fais pas comme Rat Farin : Ecoute la rue.

Par Ithée !!!

Quelques milliers d'euros d'amende pour ne pas respecter la loi sur la parité hommes/ femmes. Voilà les sommes que doivent payer certains partis politiques en France pour ne pas appliquer la loi sur la parité. Il est vrai que dans les postes à responsabilité de notre cher gouvernement, elles ne sont pas nombreuses. Peut-être que ces messieurs pensent encore que la politique ne les concerne pas. Foutus préjugés, il est vrai qu'il n' y a pas si longtemps, elles n'étaient bonnes qu'à faire le ménage et élever les enfants. En remontant encore le temps, certains pensaient même qu'elles n'avaient pas d'âme.
Droit de vote : 1944. Droit d'exercer une profession sans l'autorisation du mari : 1965. Droit à l'avortement : 1975. Enfin, le droit d'être reconnues en tant qu'êtres humains à part entière, d'être autonomes et de gérer pleinement leur vie en sortant du carcan machiste que leur ont imposé les hommes et la société. Car malgré leurs belles paroles, leurs lois et autres bonnes intentions, les choses avancent aussi vite qu'un escargot à la poursuite d'une feuille de laitue. Dans les entreprises, c'est la même chose. Elles sont cantonnées, en majorités, dans des emplois administratifs, etc …
Quand elles font le même travail qu'un homme, en tout point de vue semblable, à diplôme, coefficient et ancienneté équivalents, leur salaire est inférieur … sans parler du déroulement de carrière. Plus vous montez dans la hiérarchie, moins vous avez de femmes, et au sommet vous n'en avez plus du tout. Un exemple assez flagrant au CNRS : Sur les 21 membres du conseil d'administration, il n' y a qu'une seule femme. Pourtant le monde scientifique et universitaire ne manque pas de femmes habilitées à siéger dans une telle instance.
A Freescale France, sur 51 cadres supérieurs (IIIB & IIIC), il n'y a que 5 femmes !
(donnée du « rapport égalité hommes-femmes 2005 », DRH – Novembre 2005)

TRIBUNE LIBRE

Nous réservons toujours un espace pour les salarié-e-s qui souhaitent s'exprimer. Si vous souhaiter avoir la possibilité de « passer » dans Liaison, vous pouvez nous faire passer vos écrits, dessins, …

Gestion des emplois ou le mythe de Sisyphe

Nos chefs nous présentent « gestion des emplois » comme un système qui va nous permettre enfin d'avoir une évolution de carrière.
Bien sûr, peu d'entre nous y on cru.
Dans les faits, cela s'avère encore plus ubuesque qu'on pouvait s'y attendre.
Une évolution de carrière c'est avoir la possibilité de gravir les échelons les uns après les autres. C'est avoir la possibilité de progresser de cœf. Avec gestion des emplois, on se retrouve avec une échelle auquel la direction a ajouté 4 niveaux intermédiaires (d'apprentissage à maturité). Dés qu'on arrive en haut de ces 4 niveaux, on pourrait logiquement croire que l'évolution de carrière c'est de passer à l'échelon supérieur. Que nenni, on redescend en bas du même échelon et on doit regrimper les 4 niveaux intermédiaires.
Gestion des emplois c'est la version moderne du mythe de Sisyphe. Rappelez vous de Sisyphe envoyé en enfer par les dieux de l'olympe où il est condamné à rouler incessamment une grosse pierre jusqu'en haut d'une montagne ; parvenue au sommet, la pierre redescend aussitôt, et il est obligé sur le champ de la remonter par un travail qui ne lui donne aucune relâche.

Une opératrice et un opérateur Freescale

VIVE LE PROGRÈS

Deux initiatives patronales qui dénotent une forte dose de sang-froid et de libéralisme. C'est la société allemande Bosch qui sous menace de licenciements, envisage un retour aux 40 heures par semaine pour les 10 000 salariés qu'elle occupe en France avec le même salaire. Il faut se rappeler que le régime des 40 heures de travail a été mis en place en 1936. Soixante-dix en arrière, dans la même lignée, on pourrait remettre en vigueur les 50, voire les 60 heures, comme par exemple en Malaisie, charmant pays vers lequel la société Radiatex-Protex (installée dans l'Allier) entend déplacer ses salariés aux conditions sociales en vigueur dans ce pays. Quand un « progrès », imposé par une petite minorité (à travers la pensée unique des ultra-libéraux) est synonyme de véritable recul pour la plus grande majorité d'entre nous, il est grand temps d'agir tous ensemble pour proposer un autre avenir à notre pays et à l'Europe.