

Liaison

Le journal de La CGT Freescale Toulouse

N° 80
Mai 2007

Page 1

- Edito.

Page 2

- Etre malade: Est-ce hors la loi à Freescale ?

- Chronique du CHSCT.

Page 3

- Tribune libre.

- Maitrise malade.

- De la bonne utilisation des subventions.

Page 4

- Le travail de l'angoisse ou le salaire de la peur.

EDITO.

Plus d'un milliard de dollars sur la table, une inauguration en grande pompe par l'ancien président de la république, tout cela pour se retrouver cinq ans plus tard avec une centaine de salariés sur le carreau...

Cela devait être l'avenir pour NXP ex PHILIPS, pour ST et pour FREESCALE ex MOTOROLA. Tous les moyens devaient être affectés là bas.

L'avenir était au 300 millimètres. C'était CROLLES 2. L'avenir est ailleurs, CROLLES 2 va fermer ...

La direction a lancé en début d'année la négociation d'un accord de méthode avec un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Cet accord arrive à échéance . Comme cela a été fait à NXP, les salariés vont être consultés dans les jours qui viennent afin de connaître leur avis sur le contenu de l'accord, qui traite des départs volontaires ET des licenciements. L'annonce concernant la production de FSL/Crolles2 arrivera probablement bientôt. S'il y a un accord avec IBM, on peut espérer que FSL reste partenaire à Crolles en manufacturing et pour les dérivées. Si d'autres scénarios étaient retenus la situation serait encore plus critique.

La CGT a invité les élus du CE FSL/Crolles à participer aux négociations de l'accord. Si le volet purement financier a été largement abordé, le volet social n'a carrément pas été traité. La Direction botte systématiquement en touche. La direction pousse à la signature pour verrouiller ses échéances. En démarrant le compte à rebours de la fermeture, la négociation des volets sociaux (indemnisation et reclassement) sera plus facile pour la DRH. Cherche-t-on des solutions économiques alternatives sur le bassin d'emploi de Grenoble (ST, Leti, Minalogic etc.) ?

En matière sociale, la précipitation ne favorise pas la réussite.

L'obstacle majeur pour la direction est la présence de la CGT, seul syndicat de l'entreprise. Afin de diviser les salariés, la direction (Patrick Roux et Denis Blanc) ont dans un premier temps remis dans l'avion les salariés expatriés. Comment leur faire confiance: ils ont d'abord annoncé que seule la R&D était concernée. Maintenant tout le monde sait que selon que le scénario retenu le manufacturing est sur la sellette. En juin Flavien Delauche, délégué syndical CGT de Crolles 2, viendra sur le site de Toulouse afin d'expliquer aux salariés de notre site ce qui se passe réellement. En effet, la peur, l'absence de réaction, la passivité ne peuvent que renforcer la direction dans son idée qu'en cas de restructuration elle pourra se contenter du minimum. De la résistance de Crolles et de l'aide que nous pouvons leur apporter dépendra la suite pour Toulouse. La réaction et la mobilisation des salariés peuvent l'obliger à réfléchir et à reculer sur un scénario qu'elle croyait écrit d'avance.

ETRE MALADE: EST-CE HORS LA LOI A FREESCALE ?

La direction utilise deux outils pour combattre l'absentéisme. Elle systématise les contrôles médicaux à domicile, et elle nous convoque à un entretien avec notre responsable dès la reprise du travail. Elle entend ainsi culpabiliser et pénaliser les salariés malades.

Quelles sont vos obligations quand vous tombez malade ?

Le règlement intérieur dit : « En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié doit si possible avertir son responsable hiérarchique et adresser à Freescale si possible dans les 48 heures, et au plus tard dans les 3 jours calendaires le cachet de la poste faisant foi, le volet destiné à l'employeur du ou des certificats médicaux... »

On voit que le salarié doit avertir son responsable « si possible ». Ce n'est donc pas une obligation. Alors le salarié le fera volontiers dans le cadre d'une relation de confiance, mais pourquoi le ferait-il si l'employeur doit lui envoyer le contrôle dès qu'il aura été averti par le salarié ?

CHRONIQUE DU CHSCT

Canal carpien, cancer, fausse couche, dépression, stérilité, problème de circulation sanguine, mal de pied, amiante, problème lombaire, problème de vue, problème auditif, stress, décalage horaire, risque mutagène, légionellose, traumatisme musculo squelettique (TMS), chute...

Le milieu du travail et l'organisation du travail n'est pas sans effet sur notre santé.

Dans ce cadre : A quoi sert le Comité d'Hygiène, Santé et Conditions de Travail ?

Comment utiliser vos représentant-e-s au CHSCT ?

La mission fondamentale des CHSCT c'est de protéger la santé physique et mentale des salarié-e-s. Cela concerne les accidents et maladies professionnelles, la prévention des risques sur la santé, le harcèlement sexuel et moral...

La mission de protection des salarié-e-s comprend comme objectif essentiel la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail. La direction essaye toujours de limiter notre activité au seul respect des consignes de sécurité. C'est une notion restrictive de la santé. Comme si nos conditions de travail et l'organisation du travail n'avaient pas un effet direct sur notre santé ? Une étude de l'INRS* a prouvé que les situations de stress augmentent et provoquent les maladies biologiques (TMS, cancer...).

La mission fondamentale des CHSCT c'est de protéger la santé physique et mentale des salariés.

Au niveau des moyens vos élu-e-s CHSCT doivent être consulté par la direction au sujet de modification importante (par exemple modification de l'outillage, de produit utilisé, de l'organisation du travail, des cadences et des normes de productivité,...). Ils peuvent procéder à des inspections dans l'entreprise, des enquêtes, proposer des actions de préventions, faire appel à des experts extérieurs pour avoir des analyses sérieuses. Les résolutions du CHSCT sont prises à la majorité des membres présents.

Alors en cas de problème ou de questionnement, n'hésitez pas à contacter vos élus et représentant CHSCT.

Michel Picard: 1077 - Denis Fargues: 3400 - Eric Hirson: 3263 - Local CGT: 9303

Site web: <http://cgtfreescale.free.fr> - Email: cgtfreescale@free.fr

* INRS: Institut National de Recherche et de Sécurité. <http://www.inrs.fr>

TRIBUNE LIBRE.

Dans cette rubrique, nous publions des textes que les salarié-e-s nous envoient.
N'hésitez pas à nous faire parvenir vos textes...

CONSTATATION ET QUESTIONS.

FO a signé pour la suppression des ponts. Pourquoi certains de ses délégués ont eu deux ponts d'accordés alors que des opérateurs (trices) n'en avaient aucun ?

Et, comme si cela ne suffisait pas, FO a trouvé le moyen d'envoyer un délégué ayant déjà profité des deux premiers ponts, en mission le jour du 3ième pont.

Est-ce correct par rapport à ceux qui l'ont eu refusé ?

C'est ce moquer de nous, pire, nous manquer de respect !!!

Signé une opératrice qui dit tout haut ce que pense les autres (y compris ceux qui ont voté pour FO) pensent tout bas.

MAITRISE MALADIVE.

Comment réagir quand vous êtes convoqué par la maîtrise au retour de maladie ?

Tout d'abord si votre chef vous a envoyé le contrôle médical, ne manquez pas de lui dire comme vous appréciez qu'il vous prenne pour un fraudeur.

Ensuite ne perdez jamais de vue que les informations concernant votre état de santé sont confidentielles et ne le regardent en rien. Si votre chef vous demande qu'est-ce que vous avez eu, « pour vous être agréable » et voir s'il pourrait aménager votre poste pour que vous soyez moins malade, ne soyez pas dupe, répondez lui que c'est du ressort du médecin du travail qui est lié par le secret médical et qui peut demander un tel aménagement à la direction sans dévoiler de quoi vous souffrez.

DE LA BONNE UTILISATION DES SUBVENTIONS...

L'exemplarité des investissements en micro et nanotechnologie à Crolles-2, pour assurer l'avenir technologique de l'Europe sur le long terme, n'aura tenu qu'un temps.

Les partenaires de l'alliance n'auront même pas réussi à assurer le strict minimum en termes d'emplois et de durée :

- Les 5 années écourtées (jusqu'à fin 2007) sont, dans les faits, écourtées par les annonces de départ de 2 partenaires sur 3 de l'alliance (NXP et Freescale)
- Les 1500 emplois directs annoncés n'auront jamais été atteints.

Rapide calcul :

En théorie, le total de 543 millions d'euros de subventions, et l'objectif de 1500 emplois directs à terme - fin 2007 (avec une progression linéaire des embauches sur 5 ans) représente la somme de 144 800 euros par emploi et par an.

Dans les faits, le nombre d'emplois directs n'a pas dépassé 1385 emplois directs (selon Georges Bescher, conseiller général local), avec une baisse sensible depuis l'annonce de NXP de quitter l'alliance, puis celle de Freescale. Les subventions devraient donc dépasser largement les 160 000 euros par emploi et par an.

Pour quelles retombées pour la ville, le département, la région, le France et l'Europe ?

LE TRAVAIL DE L'ANGOISSE OU LE SALAIRE DE LA PEUR.



Des notes attribuées à la tête du salarié, ne reflétant aucunement le travail effectué. Distribuées dans l'arbitraire le plus total par une maîtrise sans état d'âme. Sans soucis des dégâts psychologiques que peut entraîner cette non-reconnaissance de leur travail. Sans parler de la sanction financière qui en découle. Plus la note est mauvaise moins vous touchez.

Comment peut-on appliquer ce système qui ne génère que frustration et démotivation pour l'ensemble du personnel ?

Comment peut on faire tourner une usine avec une grande partie de la population qui se retrouve dans la moyenne voire plus bas ? Cette année c'est le bouquet, pas de fleur, celles et ceux qui ont eu 3 s'en tirent à bon compte, pour la direction, ils ont eu un petit morceau de pain à rogner, jusqu'à la prochaine si il y en a une. Alors que les salarié-e-s de cette entreprise ont toujours répondu présents pour sauver leur boulot, sans rechigner à la tâche, sur les dires de la direction relayée par des syndicats plus que complaisants. On a tout accepté projet 5 équipes, suppression d'un pont en échange d'un jour supplémentaire de RTT, etc. ... Quand on sait les difficultés que l'on a pour les poser, pour la direction c'est un bon « DEAL », les augmentations au ras des pâquerettes, des « chefaillons » qui vous font des promesses qu'ils ne tiendront pas, même mentir ne les gêne pas. Comment peut on humilier des gens, de la sorte, en leur disant que malgré leurs efforts ce n'est toujours pas suffisant, qu'ils font trop d'erreurs, qu'ils n'ont pas un comportement en ligne avec la doctrine de l'entreprise. Le simple fait de ne pas dire bonjour à un petit chef, même si ce n'est pas le votre, vous vaut un avertissement, ou tout simplement une seule erreur dans l'année et vous voilà taxé de « MOYEN ». Alors que vous faites votre boulot et souvent plus.

Ou encore si vous êtes trop souvent malade, ou que malheureusement la période de maladie est trop longue, cela vous est reproché. La sanction tombe de suite, c'est un mauvais point pour vous. En fait ne cherchez pas toutes les excuses sont bonnes pour ne pas vous donner votre dû et vous maintenir dans un état de stress permanent pour vous faire boulonner plus sans contre partie, car ces messieurs de la maîtrise ne voient qu'une seule chose c'est les « GOALS ». Il faut que ça sorte et à n'importe quel prix, même au détriment de la santé des salariés. Ce système est tout simplement inhumain. La CGT la souvent dénoncé et le fera encore en CE en DP et CHSCT. Ce n'est plus vivable pour les salariés, mais apparemment cela ne gêne pas la direction. La direction et la maîtrise de par son incompétence provoquent un malaise comme il s'est passé chez Renault ou ailleurs pas de stress ni de harcèlement sur le site, ceci est un avertissement.

**Pour mes revendications, pour mes droits,
je me syndique**

avec

la
cgt

Gagner
c'est possible