



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

No 81
été 2007

Page 1

EDITO :
TRAVAILLER PLUS ;
POUR MIEUX SE
FAIRE VIRER ?

Page 2

DE LA BONNE
UTILISATION...
QUE FONT-ILS DE
NOS SOUS ?

ON CONNAIT LA
MUSIQUE :
SIGNERA...
SIGNERA PAS...

Page 3

LE DISCOURS ET LA
METHODE :
COGITO ERGO
SUM !

Page 4

CHSCT
CHRONIQUE

PSE :
NON AUX
SUPPRESSIONS
D EMPLOIS

Edito

**« Il faut travailler plus pour gagner plus,
il vaut mieux licencier pour mieux embaucher »**

Voilà les slogans qui conditionnent la politique sociale du gouvernement cet été.
Une méthode : d'abord s'attaquer aux secteurs les plus syndiqués et aux salariés qui se battent le plus (service minimum dans les transports et peut-être demain dans l'éducation nationale).

Ensuite faire passer le reste des mauvaises mesures : paquet fiscal, restructuration des universités, TVA dite sociale...

Il n'est pas facile pour la CGT d'être à contre-courant de l'opinion publique ; En effet le gouvernement table sur l'égoïsme des citoyens, sur le repli, en jouant sur la jalousie et les peurs.

Ce n'est pas en augmentant la durée du travail que l'on augmentera les salaires (regardez à Freescale).

Le monde du travail n'a rien à gagner avec cette politique. Ce n'est pas en supprimant les régimes dit spéciaux de retraite que cela diminuera notre nombre d'années de cotisations.

Ce n'est pas en instaurant un service minimum dans les transports que cela diminuera les retards, la vétusté du matériel et le manque de personnel.

Ce n'est pas en doublant le nombre de prisonniers, que l'on diminuera la délinquance. Les 15000 familles les plus riches vont bénéficier d'une réduction d'impôt équivalente à 10 ans de salaire d'un cadre.

48 multinationales américaines détiennent 30 % de la richesse mondiale. Voilà la réalité et voilà les intérêts défendus par le nouveau Président et son équipe.

Les suicides dus à des causes professionnelles sont de plus en plus nombreux, les conditions de travail se détériorent.

Qu'est-il proposé par le patronat pour régler ces problèmes... ? RIEN !!!

OUI la CGT ose dire encore que le monde du travail n'a pas les mêmes intérêts que les actionnaires, les fonds de pension et le patronat.

Il faut cesser de jalouser son voisin, de regarder l'étranger ou celui qui n'a pas la même couleur de peau comme un ennemi.

Il faut cesser de rentrer dans le jeu de la direction : individualisme, mérite, notations, dénonciation... cela ne fait que renforcer son pouvoir sur nous.

Historiquement, le monde du travail a toujours subi une régression lorsqu'il est divisé et obtenu des acquis sociaux lorsqu'il est rassemblé. Le gouvernement et le patronat ne s'y trompent pas en s'attaquant à la partie la plus forte des salariés il tente de remettre en cause tous nos acquis (sécurité sociale, retraite, code du travail, droit de grève).

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 les salarié-e-s, la ville, le département, la région, le France et l'Europe ?

ACCORD-ONS NOS VIOLONS



De nombreuses rumeurs sur la CGT, véhiculées en partie par le management et certains syndicats, laissent à penser que « nous sommes contre tout, que nous ne sommes jamais d'accord sur rien ».

Cela appelle de notre part un certain nombre de précisions :

La CGT a signé un certain nombre d'accords et refusé d'en signer d'autres : pourquoi ?

Accord sur les 35 heures : nous ne l'avons pas signé, car il y a eu de la part d'un nombre important de salariés une mobilisation, une grève et un refus des propositions nettement insuffisantes de la direction, la grève a d'ailleurs permis des avancées en nombre de jours de RTT.

Accord 5 équipes : nous ne l'avons pas signé, car là aussi des salariés se sont mobilisés. Ils ont fait grève et la signature de FO, CGC et CFTC s'est traduite par la suppression d'une équipe et une dégradation sans précédent des conditions de travail.

Accord dialogue social : La CGT l'a signé et cela a permis des avancées en terme de droits syndicaux que nous avons mis à la disposition des salariés. Cela n'a par contre toujours pas eu d'effet sur un véritable dialogue social de la part de la direction.

Accord GPEC : La CGT l'a signé en pensant que l'avenir du site et de nos emplois seraient discutés, la direction l'a utilisé pour déboucher sur un accord de méthode.

Accord Comité de groupe : La CGT l'a signé, cela devrait nous permettre (peut-être) d'avoir plus d'informations, notamment en matière économique et stratégique.

Accord sur la diversité : La CGT a décidé de le signer afin de nous permettre d'intégrer les groupes de travail et de faire avancer des propositions permettant l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés, et de tenter de lutter contre les discriminations.

Accord de méthode : La CGT ne le signera pas car notre **objectif est de sécuriser l'emploi** et non comme le prétendent certains, **de sécuriser les licenciements**. Nous ne prendrons pas la responsabilité de cautionner un quota de licenciements pas forcément « volontaires ».

Vous voyez donc que nous avons une approche réelle de la situation. Nous ne sommes pas une annexe de la direction, notre objectif est clair : OUI à l'amélioration des conditions de vie, de travail, d'emploi et de salaire.
NON aux licenciements !

LE DISCOURS ET LA METHODE

« Bien conduire sa raison et chercher la vérité dans les sciences » (R. Descartes)

« BIEN CONDUIRE SA RAISON... »

Pour nous cela ne signifie pas d'accepter n'importe quoi.

Comme on pu le faire certains qui ont signé l'accord avant que la direction ne daigne nous fournir le texte final. Ont-ils signé des pages blanches ou donner procuration à la direction ?

Ou d'autres qui acceptent un accord amenant à faciliter les licenciements sous couvert de les sécuriser. Les sécuriser pour qui ? Sont-ils représentants des salarié-e-s ou de la direction ?

Cela ne signifie pas signer des quotas de licenciement sans négociation, ni information sur l'avenir, ni consultation des salarié-e-s.

Cela ne signifie pas d'accepter des licenciements sous prétexte de laisser partir les volontaires alors que l'on aurait pu organiser les départs volontaires sans départs non volontaires.

Cela ne signifie pas d'accepter des licenciements avec des « mesures nettement plus favorables que le minimum légal » mais inférieures à ce qui se fait dans des entreprises comparables (Alcatel, Ericsson,...).

Cela signifie pour la CGT, sécuriser les emplois et les départs volontaires en créant les conditions de véritables négociations dans l'intérêt des salarié-e-s et non dans l'intérêt de la direction pour « adapter le site aux réalités d'aujourd'hui » dans une logique de casse sociale aux services des financiers qui nous dirigent.

« CHERCHER LA VERITE... »

Nous sommes d'accord avec le tract FO : « le taux de gravité du risque augmente... », « La situation... se détériore... (Menace confirmées de fermeture du site EKB, licenciement dans de nombreux services aux US et à Munich, fermeture du site de Crolles, rumeur d'une

fermeture et vente d'un site aux US...) ». Des informations auxquelles nous pouvons ajouter, l'absence de nouveaux produits sur le site, le vieillissement de nos produits actuels, la mise en place d'un accord de méthode, la suppression de 106 emplois, le manque d'investissements ou de projets en R&D,...

D'autre part, nous n'annonçons pas la fermeture du site car nous n'avons pas d'informations. C'est bien un aspect du problème, nous n'avons aucune information sérieuse sur les projets et l'avenir de Freescale et de notre site. Pourquoi la direction, avec la complicité des organisations majoritaires dans les instances représentatives, refuse-t-elle de nous communiquer les projets, les perspectives, les informations économiques, sociales,... qui sont nécessaires pour avoir un minimum de visibilité sur nos avènements ? Nous

**Certain-e-s
parlent,
analysent, vous
informent, vous
consultent,...
D'autres se
taisent et signent
tout ce que veut
la direction.**

avons le droit d'avoir ces informations car nous serons les premiers concernés si la situation changeait. C'est bien nous, les salarié-e-s, qui payerons le plus les pots cassés si ça tournait mal. Il ne s'agit pas pour nous de perdre de l'argent dans une quelconque opération financière mais de perdre notre gagne-pain. Et si tout va bien, nous réclamerons des améliorations pour les salarié-e-s (conditions de travail, etc.). Alors au lieu de signer pour aller dans le sens de la direction, les syndicats feraient mieux de se battre ensemble pour avoir une visibilité sur notre avenir et défendre les salarié-e-s.

**Pour conclure, encore une citation de
Descartes : « je pense donc je suis » !**

Chronique du CHSCT

Le stress au travail est aussi appelé (plus justement) souffrance psychologique.

Qu'est ce qui génère cette souffrance : organisation du travail, horaires d'équipes, sous-effectif, évaluations, risques sur l'avenir, licenciements, pressions, non-reconnaissance du travail, décalage entre le travail réel et la spec,...

Mais Freescale agit pour lutter contre cette souffrance psychologique. Si...Si...La direction vient d'ailleurs de lancer un audit sur les outils de lutte contre le stress (formation « comment gérer le stress », massage,...). Mais elle refuse de faire un audit et de chercher les causes réelles de cette souffrance au travail. On marche sur la tête ou la direction se moque de nous ?

Nous savons tous, notamment au travail, que lorsqu'il y a un problème, la première chose à faire c'est de rechercher les causes du problème pour mettre en place des solutions. Si la direction caractérise les problèmes en production, en R&D, pour trouver les solutions adéquates, elle refuse de le faire au sujet de notre santé. C'est une manière pour elle de refuser de reconnaître ce problème de notre état psychologique attaqué par notre travail. Elle se contente de mettre en place un audit sur quelques outils inefficaces pour se couvrir juridiquement en cas de problème : crise de larmes, conduites addictives (prise de médicaments, d'alcool, de tabac...), mal-être, hyperactivité, déclenchement TMS et autres maladies, angoisse, dépression, suicides,... Elle pousse même l'hypocrisie jusqu'à inclure dans les outils de lutte contre le stress.....les entretiens de fixation d'objectifs. Elle confond volontairement une des causes du stress avec une des solutions !!

La CGT demande qu'une réelle analyse des facteurs de souffrance mentale au travail soit faite dans l'entreprise. A la suite de quoi nous pourrions sérieusement lutter contre cette nouvelle conséquence néfaste de l'organisation du travail.

n'hésitez pas à contacter vos élus et représentant CHSCT.

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

PSE : NON AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

ACCORD DE METHODE = SUPPRESSIONS D'EMPLOIS !

Les syndicats signataires ont voulu vous endormir en expliquant que ce n'était pas parce qu'il y avait un accord de méthode qu'il y aurait des licenciements, que la CGT disait n'importe quoi... et pourtant les suppressions d'emploi sont là.

PAS DE VRAIE JUSTIFICATION ECONOMIQUE

La direction tente de justifier ces suppressions d'emplois par la nécessité de réduire les coûts de production pour faire face à la baisse du chiffre d'affaire. Le document justifiant économiquement ce PSE ne mentionne pas le niveau des profits escomptés par les actionnaires, ni le montant des sommes consacrées au remboursement de l'emprunt contracté au moment du LBO. Pourquoi les actionnaires et les banquiers ne révisent-ils pas leurs exigences à la baisse ?

Rappelons que le site est rentable. Ces mesures ne sont justifiées qu'à des fins financières.

AUCUNE VOLONTE DE DEVELOPPER L'ACTIVITE

Pourquoi la direction ne présente-t-elle pas un plan d'investissement pour rechercher de nouveaux débouchés. Face à cette situation, la CGT se prononce contre ce plan de suppressions d'emplois. Elle affirme sa volonté de se battre pour le maintien et le développement de l'emploi et de l'activité sur le site de Toulouse.

DEPARTS VOLONTAIRES ?

La CGT n'est pas opposée par principe à des départs anticipés, bien au contraire.

Nous comprenons les salariés qui vont saisir cette opportunité de quitter prématurément un travail et des pressions qu'ils ne supportent plus. Mais il s'agit d'une décision individuelle qui comporte des risques, en particulier si le gouvernement devait encore décider de retarder l'âge de la retraite.

Nous ne saurions que recommander aux salariés désirant partir de ne rien décider à la légère, de s'assurer une marge de manœuvre suffisante pour ne pas se retrouver sans ressource.

Méfiez vous, les conditions de départ volontaire sont très inférieures à celles consenties par d'autres sociétés comparables.

SI VOUS N'ETES PAS VOLONTAIRE, NE CEDEZ PAS AUX PRESSIONS

Si vous vous subissez des pressions, contactez vite un délégué CGT, ensemble nous réagissons.

S'il devait y avoir un seul départ non volontaire, nous engagerions immédiatement tous les moyens à notre disposition pour nous opposer à ce plan.