

# Liaison

Le journal de La CGT Freescale Toulouse

N° 79  
Avril 2007

## Page 1

- Respect

## Page 2

- Problemes de vue à MOS20.

- Jacques a dit à la cafet.

- Fiction ou triste réalité ???

## Page 3

- Tribune libre.

- Petit rappel.

## Page 4

- Chronique du Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail.

- Equité et bénéfices à la sauce Freescale.

## RESPECT.

Respect : Sentiment qui porte à traiter quelqu'un avec égard.  
Ne pas confondre avec politesse.

Encore un repère qui est tombé dans la banalité, à force d'être mis à toute les sauces, et qui ne veut plus rien dire. Surtout dans la bouche de ceux qui en parlent le plus et qui ne l'appliquent que quand ça les arrange. Mais pour pouvoir respecter les autres il faudrait commencer par retrouver le respect de soi-même.



Mais comment faire dans une société, de plus en plus individualiste, où les différences de culture, vestimentaire, de couleur, de sexe, de position sociale, et même physique, ont encore pignon sur rue, où le paraître est plus important que l'être. Dès l'école on nous apprend l'esprit de compétition au détriment de la solidarité. Il faut être le meilleur à tout prix, tant pis pour les autres. Ceux qui n'y arrivent pas qu'ils se débrouillent, ils seront mis à l'écart. Cela se traduit par les places les plus chaudes au fond d'une classe, pour ne pas déranger les autres et l'éminence grise qui dispense « le savoir », censé apporter la liberté de pensée, il vous oublie complètement, vous n'existez plus. Déjà le nez de l'exclusion se pointe. Alors on fait du tapage pour faire entendre que l'on est là, que l'on existe et qu'on mérite les mêmes égards. Voilà de quoi prendre un bon départ dans la vie.

Si malheureusement vous vous trouvez dans cette situation regrettable, pour X raisons, cela vous poursuivra toute votre vie. Surtout dans la société d'aujourd'hui. Vous n'êtes pas dans les normes, et si en plus vous n'avez pas la bonne couleur de peau, la bonne culture c'est la galère assurée pour pouvoir vivre décemment. Espérer trouver un boulot pour s'intégrer dans une société qui malgré cela vous fera toujours sentir que vous êtes différent. De quoi se réjouir. Taper à toutes les portes pour pouvoir manger, s'habiller, vivre tout simplement. Cette course à la survie qui vous brise et vous enlève toute dignité, frappe de plus en plus de monde, de plus en plus de jeunes, même des gens qui ont un travail vivent dans la rue où vont manger par l'intermédiaire d'associations. Comment peut-on croire encore en une société qui laisse de côté la majorité de sa population vivre dans une misère voulue et contrôlée par nos dirigeants.

Dès l'école on nous apprend l'esprit de compétition au détriment de la solidarité...



## **PROBLEME DE VUE A MOSZO.**

Nous sommes très inquiet au sujet de l'état de santé de certains chefs d'équipe. En effet certains chefs souffrent de troubles de la vue manifestes.

Ainsi un chef a fait des remarques désobligeantes à des opérateurs/trices à plusieurs reprises suite à un handicap oculaire évident. A plusieurs reprises, il est allé voir des opérateurs/trices pour leur dire qu'il fallait qu'ils/elles travaillent plus car il y avait des lots en attente sur les étagères. Or après plusieurs contrôles, il s'est avéré que les étagères étaient vides.

Nous demandons à la direction de faire une enquête pour évaluer précisément le nombre de chefs touchés par des problèmes oculaires.

A moins que le problème ne soit ailleurs ?

## **JACQUES A DIT A LA CAFET.**

Avant de vous conter une histoire toute à la fois triste et drôle, un petit rappel pour les chefs.

Les temps de pause sont payés mais ne font pas partie du temps de travail effectif. Cela signifie que durant nos pauses nous ne sommes plus à la disposition de l'employeur, nous ne devons pas recevoir d'ordre et nous pouvons vaquer librement à des occupations personnelles( article L212-4 du code du travail).

Voici l'histoire : « jacques a dit » mange à la cafeteria avec ses « copains et ses copines ».

Un des copains qui a fini de manger se lève. C'est alors que le « jeu » débute :

Jacques a dit : « je n'ai pas fini de manger » Alors le perdant se rassoit sous les sourires narquois de tous ceux et celles qui ont vu le petit jeu.....On en rit (jaune ?) encore dans les services.

Question pour conclure ce « jeu piège » : est ce simplement de la bêtise divine ou un excès d'autorité ?

Si nécessaire, la suite des aventures de dieu au prochain numéro...

## **FICTION OU TRISTE REALITE ???**

De nouveaux bus, pour amener le personnel sur leur lieu de travail, seront mis à leur disposition. Ils seront équipés pour pouvoir faciliter le transport de fauteuils roulants ainsi que de déambulateurs. Un stock de cannes, de toutes sortes est mis à la disposition des salariés qui peuvent encore se déplacer. Le personnel médical a été augmenté et l'infirmier sera agrandie à la place du parking, vu qu'il ne sert plus à rien. Etant donné l'âge avancé du personnel, il est plus prudent de ne pas les faire conduire. Ils seront amenés en taxi ambulance.

Un des cadres de cette société de rêve a été mis à pied. Il a rendu son projet de 150 pages à son chef, il n'y avait qu'une seule lettre écrite sur les dites pages. Parkinson quand tu nous tiens.

Pendant la réunion du CE pour informer les élus, un délégué, sous la colère, devant de telle pratique a voulu exprimer son indignation. Malencontreusement son dentier fut expulsé de sa bouche et a , avec violence, crevé l'œil de la DRH. Ses jours ne sont pas en danger. Pour ce qui est du cadre il sera remis en condition, soigné et pourra réintégrer sa place dans l'entreprise aux cuisines, pour essorer les salades et faire le mélange de divers ingrédients. Pour aujourd'hui ça suffira, il faut que je prenne mes pilules, j'ai de plus en plus de mal à ne pas trembler et je ne vois pas ce que j'écris .

**Une dernière, le CE a organisé une course de fauteuil roulant. Le premier prix est une semaine tous frais inclus dans un sanatorium.**

## **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...

Texte d'une personne de Mos20 :

### **GESTION DES EMPLOI (OU CONNERIE HUMAINE.)**

La maîtrise de « tel labo » est inadaptée-incapable au dialogue.

C'est un-e menteur/menteuse, qui a une autorité démesurée (tyrannie) et qui ne veut pas entendre quoi que ce soit.

### **TRAVAIL JOURNALIER.**

Se retrouver seul dans des zones où il faut être 2 par unité et d'autres servent de bouche trou, une heure ici, trois heures là-bas etc...

On nous casse les pieds. Il faut le savoir et l'afficher en gros.

### **REMARQUE DE MA PART.**

Vous avez récupéré des sièges ou voix ou que sais-je aux élections. Nous n'avons pas pour autant gain de cause ou de l'amélioration dans notre vie de travailleur.

### Réponse de la CGT :

Nous avons de plus en plus de retour au sujet de problème avec des chefs, nous nous occupons de ces problèmes. Pour cela nous menons des actions, nous publions des infos et nous intervenons auprès des salarié-e-s et de la direction.

De plus nous soutenons concrètement les collègues qui souffrent de ces situations. Mais nos actions sont limitées par le fait que nous ne pouvons rien faire sans le soutien actif des salarié-e-s et par le fait que nous sommes minoritaires dans les instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT). Ce qui nous amène à la dernière remarque sur les résultats électoraux. Malgré le fait que la CGT soit la 2<sup>ème</sup> organisation syndicale de l'entreprise, nous n'avons pas progressé lors des dernières élections et nous ne sommes pas majoritaire. Ce qui limite notre champ d'action pour défendre les salarié-e-s.

De plus comme on vous le répète depuis des années, sans le rapport de force créé par l'intervention directe des salarié-e-s avec les syndicats, nous ne pouvons que limiter les dégâts mais pas résoudre les problèmes de fond.

## **PETIT RAPPEL.**

La CGT est contre les évaluations du type PM. On vous invite d'ailleurs depuis des années à ne pas les signer ni les valider. Ce n'est pas pour autant que la direction peut se permettre de ne pas respecter les règles qu'elle nous impose.

Lors des évaluations de la fin d'année 2006, des chefs ont reprochés à des collègues des erreurs qui leur avaient déjà été reprochées lors de l'entretien PM de milieu d'année.. On ne peut pas vous reprocher deux fois la même chose. Par exemple, un scrap qui vous est reproché lors du 1<sup>er</sup> entretien PM ne doit pas vous être reproché une deuxième fois. La direction nous a confirmé cela lors des DP de février, voici leur réponse : « une erreur commise pendant le premier semestre et prise en compte ne doit pas être à nouveau utilisée dans l'évaluation du second trimestre ».

## **CHRONIQUE DU COMITE HYGIENE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL.**

Travail pénible (équipes de nuit, 1/3/5, 3x8 mais aussi dépassement horaire des cadres, 2x8, et 2/4), traumatisme musculo-squelettique (TMS), souffrance physique et mentale, cancer et autres maladies liées aux produits chimiques (odeur de solvant,...), problème oculaire, sous traitant mal traité, ...Le travail c'est pas la santé.

S'il est convenu que le travail salarié entraîne automatiquement des contraintes et des souffrances, cela doit rester dans une certaine limite. L'organisation du travail à Freescale (comme dans beaucoup d'entreprises) est de plus en plus néfaste à notre santé, à nos conditions de travail et de vie.

Vos élus et représentants CGT au CHSCT se préoccupent de ces problèmes et sont là pour vous soutenir. Notamment, nous allons intervenir pour qu'enfin le CHSCT réalise une évaluation des situations à problème. Aujourd'hui, si la direction traite correctement certains problèmes, elle en nie d'autres.

Par exemple, la souffrance, les états dépressifs, le stress lié à l'organisation du travail (objectifs innatteinable, évaluations injustes, sous effectif, horaire dépassant les 8h par jour...), la direction met en place des massages, une commission harcèlement, une formation gestion du stress mais elle refuse de faire une enquête pour savoir ce qui génère ce mal être au travail. C'est contre toute logique professionnelle. Nous le savons tous dans notre travail pour résoudre un problème on commence par définir et cerner le problème pour mettre en place les mesures de lutte adaptées contre le problème. Pourquoi la direction refuse telle de le faire lorsqu'il s'agit de nos conditions de travail?

Nous allons nous atteler à la tâche. Evaluer les problèmes pour trouver de vraies solutions.

## **EQUITÉ ET BÉNÉFICES À LA SAUCE FREESCALE.**

Bénéfice net du site de Toulouse pour 2006 : 27 412 Keuros (27 millions d'euros).

Bénéfice net de Freescale monde pour 2006 : on en sait rien car la direction n'est pas obligée de fournir ces données...

Versement vers nos nouveaux propriétaires pour 2006 : 100 millions d'euros.

Pour les salarié-e-s :

De plus en plus de travail.

Une dégradation des conditions de travail.

Une hiérarchie de plus en plus insupportable.

Et financièrement, des augmentations minables, une prime Freescale Bonus Plan minable et le tout à la tête du client (comparer avec vos collègues la prime FBP que vous avez touchée, vous aurez confirmation de l'aspect minable des sommes et vous allez être surpris des différences de montant injustifiables).

Comme nous l'on fait remarqué des collègues lors des visites d'atelier : Ils se foutent de ...

**« De qui se moque t'on ??? »**

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

avec

**la  
cgt**

**Gagner**

**c'est possible**