



Avril
2008

Liaison

Le journal de la CGT Freescale

N° 83

PAROLE DE SALARIE

Page 1

Parole de salarié...

Sans maîtrise la puissance n'est rien !

*Méchanceté, mensonge et mesquinerie. Voilà la notation.
Bien sûr les notes sont bonnes ou mauvaises selon la « tête du client »
Quant à inventer des histoires ou des incidents qui n'existent pas...?
Où est le respect des opératrices, des opérateurs ?
Merci de nous pourrir le travail et la vie au travail.*

Page 2

Objectif... Nul !!

Alors ? Dis-moi ce qui t'arrives..

Voilà une lettre anonyme qui nous est parvenue et qui démontre une fois de plus le côté injuste et discriminatoire de ce système et dans quel état de peur les salarié-es se trouvent. Très souvent dénoncé par la CGT mais jamais remis en question, parce qu'il est utile à la direction pour monter les salarié-es les uns contre les autres et empêcher toute solidarité entre eux, et tout esprit de rébellion.

Dans cette période très difficile, la sensation de peur véhiculée par un avenir très incertain, une maîtrise sans état d'âme et certains salarié-es qui se croient plus indispensables que leurs collègues (si si ça existe) la délation est un des moyens de nos petits chefs pour tout savoir sur vous et vous le ressortir lors de ces entretiens. Et oui : comment croyez vous qu'ils soient au courant de tout ce qui se passe dans les services, par la presse à scandale !?!

Page 3

Retraite :

4 points importants...

Jouer avec nos salaires, et pour reprendre une expression très à la mode en ce moment, notre pouvoir d'achat en nous adjugeant des mauvaises notes injustifiées : qui sont t-ils pour nous juger et nous enlever notre seul moyen d'existence et le fruit de notre travail ?

Il y aurait beaucoup à dire sur ce sujet, de la manipulation qu'exercent certains sous-chefs pour casser du salarié-es pour leur propre intérêt ou celui de leurs « indics ».

Page 4

CHSCT
Chronique,
Souffrance au travail... un nouveau défi : rester en vie !

La seule façon de contrer ce système qui fait appel à nos plus vils instincts, j'ai les mêmes mais je me soigne, est de ne plus y participer. Aller aux entretiens au moins une fois par an est obligatoire de par le code du travail, mais en aucune façon ils ne peuvent vous obliger à signer leur fameux « PM », ni à vous faire signer des objectifs qui sont de plus en plus difficiles à atteindre.

Ah, j'allais oublier : je suis un simple syndiqué et j'ai été noté 2.

OBJECTIFS BIDONS. MÉRIT DE MON C...ŒUR !!!!

Pauses : sous couvert d'audit bidon dont on a jamais entendu parler en cours d'année ou d'audit fait en dehors des règles de l'entreprise (fait dans le labo au lieu de l'entrée de zone), on nous reproche des retard de pause.

Sentiment de chef : le chef nous enfle car il a le sentiment qu'on fait ou qu'on fait pas ceci, cela....

Par exemple, « tu fais le gool et même plus mais j'ai le sentiment que tu peux faire plus »...

Comportement : le chef explique qu'il nous reproche un retard dans l'année ou de ne pas avoir fait de suggestion écrite mais que le problème est plus globale sur ton comportement que tu dois améliorer mais pas question de détail ce que tu es sensé améliorer. Débrouillez vous avec ça.

Boulot : le chef ne connaît pas le boulot mais te reproche de ne pas le faire. Trop fort les chefs !!!

Augmentation : avec la même note 1 ou 2 les écarts de prime et d'augmentation sont énorme.

La tête du client : tout le monde sait...

Enveloppe : le travail effectuer a peu de rapport avec les notes car on sait tous et toutes que les chefs ont un nombre déterminé de 1, 2, 3 et 4 a donné.

On peut multiplier les exemples mais on n'aurait pas assez de pages pour les donner tous.

Même des gens qui ont eu 1 ou 2 comme note conteste ce système subjectif et injuste.

De plus en plus de salarié-es vont avoir aucune augmentation cette année. Notre travail n'est pas reconnue et l'entreprise fait des bénéfices. La direction préfère donner une prime à quelques uns et nous fait faire du chômage partiel en même temps, etc

Ce système est subjectif et injuste. Ne vous laissez pas faire. Contacter un-e délégué-e CGT si vous voulez contester votre note.

La CGT Freescale est prête à réagir contre la politique salariale inadmissible de l'entreprise contactez nous si vous êtes prêt à bouger.

T'ES PAS SOUS ANTIBIOTIQUES ? ALORS T'ES PAS MALADE !!

Nous sommes intervenus en CHSCT sur la question des entretiens réalisés par la maîtrise lors de retour de maladie.

L'inspectrice du travail confirme que l'entretien doit s'en tenir aux aspects professionnels. Or comme l'a souligné la CGT, si la maladie n'a pas théoriquement à être discutée avec le chef, car ces informations relèvent du secret médical, le fait de ne pas dévoiler des informations sur sa maladie entraîne la suspicion de la maîtrise.

La CGT a donc demandé que les membres du CHSCT se positionnent clairement sur le sujet :

- La CGT a demandé l'arrêt immédiat de ces entretiens.
- La CFDT s'est exprimée contre, en dénonçant le coté systématique de ces entretiens.
- FO a exprimé un avis positif en insistant sur l'efficacité de ces entretiens pour réduire l'absentéisme.
- Le représentant de la CFE-CGC a exprimé un avis positif en insistant sur le fait que personnellement il apprécie que son responsable hiérarchique se soit déplacé chez lui pour s'enquérir de ses problèmes.

Nous vous rappelons que les salarié-e-s n'ont pas à donner des indications médicales à leur hiérarchie. En cas de besoin particulier (adaptation du poste de travail, mi-temps thérapeutique,...) lié à votre état de santé, c'est au service de médecine du travail (Docteurs François ou Hoffmann) qu'il faut s'adresser car eux sont liés par le secret médical et ne doivent pas communiquer ces informations à l'employeur.

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

Michel Picard : 1077

Denis Fargues : 3400

Eric Hirson : 3263

Tél. : 05.61.19.93.03	Adresse email : cgtfreescale@free.fr	Site Internet : http://cgtfreescale.free.fr	page 2/4
-----------------------	--	---	-------------

RETRAITE :

QUATRE EXIGENCES REVENTICATIVES DE LA CGT

1/ Garantir le niveau des retraites

Le niveau des pensions n'ayant cessé de reculer ces dernières années, la CGT revendique, avec un minimum global de retraite qui ne soit pas inférieur au montant du Smic net, un retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le privé et des pensions liquidités pour les retraites du public comme du privé.

2/ Assurer un droit à la retraite à 60 ans

Cette deuxième exigence porte sur la reconnaissance d'une "carrière complémentaire" à 60 ans, qui intègre, de 18 à 60 ans, toutes les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi...). La CGT entend en faire des périodes d'affiliations, cotisées selon des mécanismes adaptés. Cela concerne massivement les jeunes, les femmes, les salariés les moins qualifiés et conditionne un droit à la retraite à 60 ans.

3/ Reconnaître la pénibilité au travail par un départ anticipé

Comme prévu par l'article 12 de la loi d'août 2003 (loi Fillon), la CGT réclame toujours la reconnaissance des travaux pénibles, dangereux ou astreignants par un départ anticipé à la retraite. Même si les modalités diffèrent, le principe doit être commun au régime général et aux régimes spéciaux, avec le droit à la retraite en bonne santé comme principal critère d'équités entre les salariés.

4/ Réformer le financement des retraites

Pour que la retraite demeure un droit, un financement supplémentaire des régimes est nécessaire, devant se baser sur une modification de la répartition des richesses en faveur du travail. Pour apporter ces ressources complémentaires, au-delà d'une véritable politique de développement de l'emploi, la CGT propose que tous les éléments de rémunération complémentaire soient désormais soumis à cotisation, qu'une contribution sur les revenus financiers des entreprises soit instaurée, que la contribution des entreprises soit modulée de sorte à pénaliser celles qui licencient et recourent à une main-d'œuvre précaire, que le fonds de réserve pour les retraites soit doté d'une ressource pérenne à hauteur des besoins, prélevés sur les dividendes versés par les entreprises et qu'enfin, les salariés consentent une hausse de leurs cotisations pour permettre l'équilibre des régimes et sécuriser le droit à la retraite pour tous.

CHRONIQUE CHSCT

La question de la pénibilité du travail est en cours de négociation entre les syndicats salariés et patronaux au niveau national.

De quoi s'agit il ?

Dans un contexte de dégradation des conditions de travail et de la santé des salarié-e-s (TMS, problèmes socio psychologiques, ...), cette négociation est lourde d'enjeux. Parce qu'il s'agit de permettre à ceux et celles dont la santé a été altérée par le travail de changer de façon de travailler ou de partir en retraite anticipée en ayant les moyens de vivre et de se réparer.

Il s'agit aussi de permettre aux salarié-e-s les plus anciens de quitter le travail en bonne santé et aux plus jeunes d'avoir de bonnes conditions de travail. Bien sûr les patrons résistent et mettent de la mauvaise volonté en essayant notamment de faire endosser la facture et la responsabilité de ces détériorations de leur santé et de leurs emplois aux salarié-e-s.

PENIBILITE DE QUOI S'AGIT IL ? Voici quelques exemples :

Travail répétitif / poste de travail isolé sans directives / travail de nuit / contrainte articulaires et posturales / exposition aux vibrations, bruit, chaleur lumière, poussière, aux produits toxiques cancérigènes, mutagènes / déplacements fréquents / port de charges lourdes / horaires atypiques / postes à multi compétences / travail sur écran / modifications fréquentes de l'organisation du travail / manque ou absence de moment de récupération / gestion du personnel par le stress, le harcèlement, la discrimination, l'injustice / objectifs fixés inatteignables / absence de dialogue social,...

C'est souvent un cumul de plusieurs causes qui entraîne une pénibilité et une usure prématurée des salarié-e-s.

Nous sommes concernés à Freescale, quand nos conditions de travail seront-elles prises réellement en compte par des mesures qui nous sortent des horaires difficiles sans perte de salaire, qui reconnaissent les problèmes de santé engendrés par le travail (TMS, burn-out, état psychologique dégradé,...), qui nous permettent de partir en retraite plus tôt pour compenser une usure prématurée,... ?

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Des troubles causés par le travail nous connaissons ceux qui sont visibles, les atteintes physiques : TMS, lombalgies, maladies professionnelles...

Dans le monde du travail en général, nous avons moins l'habitude de l'invisible, les atteintes psychiques : dépressions, maladies somatiques, réactions caractérielles, troubles de la mémoire, troubles confusionnels, raisonnements absurdes, prise de somnifères, comportements addictifs. De nombreux salarié-e-s expriment « l'absence de sens dans leur travail », ce sentiment de faire « n'importe quoi ». Les témoins mettent en cause la dégradation des conditions de travail, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, l'organisation du travail. Les salarié-e-s pointent les méthodes de management au travers de la baisse des coûts, du sous effectif, de la polyvalence à tout crin, l'absence de moyens pour réaliser un travail de qualité... qui ait un sens.

L'usage du syndicat est fortement recommandé par la cellule «souffrance au travail de Purpan», pour lutter contre le stress et le harcèlement.

Vous pouvez contacter le dispositif « Souffrance au travail » :

[Maladies Professionnelles et Environnementales](#) :

smpe.psy@chu-toulouse.fr ou 05-61-77-75-30

Service des pathologies professionnelles

CHU Purpan Place du Docteur Baylac Pavillon Turiaf – 1er étage

31059 Toulouse Cedex 9

Renseignements <http://www.chu-toulouse.fr/spip.php?rubrique142>