



ETE
2008

Liaison

Le journal de la CGT Freescale

N° 84

STOP OU ENCORE ???

Lors d'un récent tract nous avons parlé de la manière inadmissible dont nous traite certain-e-s chefaillons et autres contremaîtres (voir le tract « éthique dry » sur le site <http://cgtfreescale.free.fr/>).

page 1

Stop ou encore

Sans maîtrise la puissance n'est rien !

Tribune libre

Aie !

Nous sommes convaincu qu'il faut les dénoncer haut et fort puis si ça ne suffit pas prendre d'autres mesures.

Pour autant il faut aussi signaler les "biens", même s'ils restent des chefs d'équipes, ils ont des réactions positives et ouvertes, ils ne nous "fliquent" pas, plaisantent et discutent avec nous. Donc si il faut épingler les "mauvais", il faut également signaler les "bons" qui démontrent qu'on peut, avec un peu d'intelligence manager dans une ambiance plus sereine et avoir de bons résultats voir meilleurs qu'avec un flic. Peut être pourrait on instaurer un "CESAR de la bêtise", un "CESAR de la bassesse" etc ..etc ..il peut y en avoir un paquet !....

page 2

Le stress

Les patrons ne voient pas de quoi on parle ?

Renault

1.5milliards égale 6000 emplois en moins

Pour « finir » que la direction sache bien qu'on en a ras le ...bol d'être mal payé, soupçonné, des copinages de certains chefs, de la misogynie d'autres chefs, de la non reconnaissance de notre travail, des manques d'effectifs chez les opérateurs, les techniciens et ailleurs, de se faire engueuler, se voir reprocher de ne pas travailler ou mal, de se faire traiter d'illettré, des reproches divers et variés, ...

page 3

Continental

Seul la lutte paye !

Des bonbons

Pour les enfants ?

Vive les congés

C'est la direction qui commande ces chefs, alors s'ils et elles ne se calment pas rapidement et ne reviennent pas à des attitudes de respect et de reconnaissance envers nous, c'est à la direction que nous irons tous ensemble.... A moins qu'on attende ces messieurs du troisième étages dans le hall de pause !

page 4

Ethique dry :

Bla bla bla

Pénibilité au travail

Les patrons y croient pas ?

Cafétéria et mutuelle

Aie !!

Tribune libre

Nous avons remarqué que depuis le PSE ,la direction ne nous épargne pas: plus d'augmentation, hausse de la cafétéria et de la mutuelle, congés difficiles a avoir vu le manque de personnel, note C sans augmentation, problèmes de moyens pour réparer les équipements, l'entreprise n'investit plus on le voit en fab, énormément de tests, moins de préventive sur les équipements (nikon, kla, implanteur,...) et encore on arrive à faire les sorties wafers et même plus. Donc nos grands et petits chefs devraient faire une formation pédagogique et voir que c'est nous qui faisons tourner ce fab.

BONJOUR LE STRESS !!

Le 7 avril se sont ouvertes les négociations nationales interprofessionnelles sur le stress au travail, après l'accord cadre européen du 8 octobre 2004!! Puis le rapport Nasse et Légeron commandé par le gouvernement sur le même sujet, on assiste à une visualisation plus importante de ce problème.

Cela dit, les patrons traînent des pieds. Comme ils l'ont fait sur les négociations pour la pénibilité du travail et la retraite anticipée. Une attitude logique qui n'a pour seul objectif que de masquer les dégâts générés par les organisations du travail (flux tendu, objectifs, méthode de management, pressions...).

Pour nous les enjeux sont importants. Il ne s'agit pas comme le désirent nos directions d'avoir des outils pour gérer le stress mais de porter l'exigence de travailler autrement dans un environnement de travail qui respecte l'intégrité physique et mentale de chacun(e). Le rôle de chacun(e) est important et il faut s'appuyer sur vos syndicats, le CHSCT et le service de médecin du travail pour progresser et régler ce problème.

La CGT est porteuse de proposition tant pour définir des indicateurs de stress, que pour identifier les causes de stress et le prévenir par des mesures de protection. Nous ne sommes pas entendu pour l'instant mais nous continuons le travail. Il est à noter qu'un accident du travail est reconnu sur le site. Par contre, les passages à l'infirmerie suite à des problèmes de stress et pressions ne sont toujours pas comptabilisés. Continuer à nous contacter pour nous donner des informations et des situations sur le stress au travail.

*1^{er} SEMESTRE 2008 : 1,5 MILLIARDS
d'EUROS de résultats nets.*

Renault garde le cap du profit maximum au détriment des salariés(es).

Des milliards de profits pour 6 000 suppressions d'emplois !

➤ **Moins 5 000**

personnels des structures

➤ **Moins 1 000**

ouvriers à l'usine de Sandouville

Renault annonce simultanément une amélioration de ses résultats au premier semestre et un plan de réduction des effectifs de l'ordre de 5 000 emplois sur ses sites européens, essentiellement des ingénieurs et techniciens auxquels il faut ajouter un millier d'opérateurs.

Ce sont les salariés qui payent la facture : surtravail, flexibilité, baisse du pouvoir d'achat,...puis licenciement. La souffrance exprimée par les salariés (dont les suicides de Guyancourt en sont la manifestation extrême), passe en pertes et profits.

Ces pertes d'emplois signifient une nouvelle dégradation des conditions de vie et de travail.

Quand aux caractères volontaires des départs, la direction sait qu'au regard des conditions de vie de plus en plus détestables et du climat délétère qui règne dans l'entreprise, l'aspiration à la quitter est très forte.

Pourrir la vie des gens pour les pousser vers la porte ça vous rappelle rien ?

Pour la CGT, il ne peut y avoir de développement humainement acceptable sans conjuguer les réponses aux besoins des populations et l'amélioration sociale des salariés. A Renault comme à Freescale, c'est l'humain qui doit être placé au cœur de la stratégie industrielle et sociale, pas les intérêts de quelques actionnaires et autres fonds d'investissement.

CONTINENTAL : POUVOIR D'ACHAT

Les collègues de continental ont réussi à obtenir de vraies négociations obligatoires annuelle (NAO) en imposant un rapport de force favorable aux salarié-e-s. Le fait d'avoir été racheté par continental récemment ne les a pas arrêté bien au contraire, mieux vaut se battre pour gagner que pour ne pas perdre!!

Comment ont ils fait ?

Pour commencer cela fait trois ans que les salarié-e-s agissent au moment des négociations.

Première AG : Des syndicats ont organisés une AG avant la 1ère réunion de NAO. Les 300 opératrices, technicien-ne-s et cadres présents ont décidés que les augmentations de salaires doivent être négociés dès la 1ère réunion. Comme à Freescale les directions utilisent trop souvent la tactique de parler des salaires sur les dernières réunions afin d'éviter les réactions des salarié-e-s. La CGT et la CFDT de continental ont défendues cette position et demandées 250 euros d'AG pour la CGT et 6% d'AG pour la CFDT.

Deuxième AG : elle a eu lieu entre la 1ère et la 2ème réunion de NAO. De plus à chaque AG, le nombre de salarié-e-s a augmenté pour arriver à environ 400 personnes. La direction proposait 3% d'augmentation avec 50 euros minimum. Refus des salarié-e-s : « 50 euros c'est même pas un plein d'essence ».

Troisième AG : Elle a eu lieu entre la 2ème et la 3ème réunion de NAO. La direction propose 3% avec 55 euros minimum. C'était le jour d'une journée d'action nationale, il y avait encore plus de monde. La proposition de la direction est rejetée.

Deux propositions sont faites à l'AG :

1. Faire un débrayage de 4 heures pour aller à la manif et donner un avertissement à la direction.
2. Avertir la direction que si lors de la prochaine réunion de NAO les propositions restent inacceptables, les salarié-e-s se mettront en grève.

La 2ème proposition est validée par l'AG et en même temps environ 200 salarié-e-s vont à la manif.

Dernière AG : La direction lâche et un accord est trouvé.

Qu'ont ils gagnés ?

- Augmentation générale de 80 euros minimum jusqu'au salaire médian (environ 2600 euros) et 3% pour les autres.
- L'augmentation de la mutuelle est prise en charge par l'entreprise.
- Un meilleur intéressement
- Avancement des prochaines négociations en janvier 2009 au lieu de juillet 2009.

ET NOUS ???

DES BONBONS COMME A LA MATERNELLE !!

La veille on se fait allumer pour trois minutes de retard de pause.

Le lendemain, on nous donne des bonbons car on a bien travaillé.

A quand des images et des bons points. C'est de respect et d'augmentation dont on a besoin.

Leurs bonbons, ils peuvent se les garder !!!

VIVE LES CONGES !!

Selon une étude de l'Ifop, "En quatre ans, la proportion d'ouvriers ne partant pas en vacances a doublée" passant de 21% en 2005 à 41% en 2008. Même observation chez les employés : 47% ne partiront pas en vacances cette année (+13% depuis 2005). Chez les cadres, 20% ne prennent pas de congés cet été, soit une hausse de 8% en quatre an.

Et a Freescale ? Combien on dû raccourcir leurs départs en vacances ? Y en a t'il qui ne partent pas ?

Tél. : 05.61.19.93.03	Adresse email : cgtfreescale@free.fr	Site Internet : http://cgtfreescale.free.fr	page 3/4
-----------------------	--	---	-------------

ETHIQUE DRY

Dans la formation éthique, il est dit :

« freescale attend de ses managers qu'ils montrent l'exemple »

« Les managers doivent être... des modèles qui font preuve de **respect et de considération** envers chaque collaborateur »

« **Respect et équité** : Nous traitons les autres dans le **respect et l'équité mutuel**, tout comme nous aimerions être traité nous mêmes. »

« **Harcèlement** : **toute conduite abusive, harcelante ou offensante** est inacceptable, qu'elle soit verbale, physique ou visuelle. Citons par exemple les commentaires péjoratifs... »

etc.

Bla bla bla... Tout cela est bien joli, mais la réalité du travail à Freescale est toute autre.

Nous allons finir par un petit message à destination de certains chefs. Dans la formation éthique on peut lire qu'en cas de doute sur l'aspect éthique d'une action on doit se poser la question suivante : « si vos actions étaient publiées demain dans les journaux ou sur Internet, seriez-vous fier de vous ? »

Si certains chefs se posaient ce genre de question, ils et elles auraient du mal à se maquiller ou à se raser.....sans pouvoir se regarder dans la glace.

Pénibilité au travail : une fausse négociation de plus

La négociation sur la pénibilité, lancée il y a trois ans, c'est soldée par un échec.

Elle visait la prise en compte de la pénibilité du travail pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Le patronat a annoncé la fin de « la négociation ».

Les syndicats demandaient un dispositif de départ anticipé en retraite pour les salariés ayant occupés des postes de travail pénibles (travail de nuit, répétitif, horaires décalées, exposés aux bruits intenses ou aux vibrations, port de charges lourdes, manipulation de produits toxiques,...).

Les syndicats ont accusés le Medef à l'issue de la réunion d' « immaturation », de se « déshumaniser » ou encore ont taxés d' « irresponsable » un patronat qui fait des profits et se fout de la santé des salariés.

Statistiquement, un ouvrier profite moins longtemps de sa retraite puisqu'il a un écart de 5 à 7 ans d'espérance de vie avec un cadre.

Le camp patronal reconnaît pourtant que la pénibilité a un impact sur certains salariés.

Mais il a ses propres solutions : proposition d'un régime de départ progressif à la retraite pour pénibilité, sous forme d'un mi-temps payé 60% de l'ancien salaire, à condition que l'Etat paye les 40% complémentaires. Les patrons proposaient de limiter le dispositif à 10.000 salariés par an.

La CGT réclame de vraies négociations basées sur une reconnaissance réelle de la pénibilité engendrée par les organisations du travail : horaires, objectifs bidons, chefs agressifs,.... Seul la mobilisation des salariés peut obliger les syndicats patronaux à négocier.

CAFETERIA ET MUTUELLE : C'EST LA FÊTE !!

A la place d'augmentation de salaire, on a les augmentations de mutuelle et de cafétéria.

Certain-e-s parlent de boycotter la cafétéria, pourquoi pas ?

En attendant notre pouvoir d'achat est en berne, pour preuve (si il y en avait encore besoin) les commerçants qui « pleurent » sur les résultats des soldes....