



LIAISON

Le journal de La CGT Freescale

De l'inefficacité de l'EPE et de la direction

Le slogan de la direction : «favoriser le retour à l'emploi».

La réalité :

Lorsque les salariés arrivent avec un projet clé en main bien souvent que ce soit au niveau de DBM ou de la direction on leur répond : « ça manque d'affinage », mais les maîtres fromager malheureusement ne maîtrisent pas leur sujet.

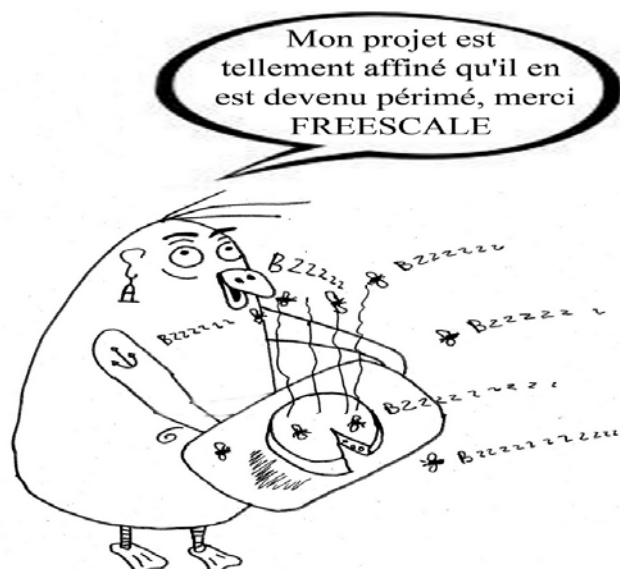
Hélas si il n'y avait que l'incompétence, mais il y a aussi le manque de sérieux dans le suivi, à l'exemple de salariés qui attendaient des nouvelles sur l'évolution de leur dossier et qui n'en ont jamais reçues.

Le personnel mis en place par la direction est-il à la hauteur ? Nous sommes en droit de nous poser la question, tant le nombre de retour de salariés mécontents est important.

L'enjeu du retour à l'emploi n'est pas à prendre à la légère surtout quand la direction se targue d'en faire son crédo et sa propagande à grand renfort de forums. Il ne suffit pas d'afficher une belle vitrine et d'allonger les promesses, derrière il faut aussi assurer et réellement travailler sur chaque dossier présenté. Mais apparemment le jeu préféré des différents acteurs de la chaîne censés s'occuper sérieusement de nos dossiers est de se renvoyer la baballe ... pendant ce temps là certains salariés voient des opportunités leur passer sous leur nez !

On l'a bien compris, la priorité de Freescale ce ne sont pas les salariés mais les objectifs de production et la formation hâtive des intérimaires dédiés à celle-ci.

Il faut sortir de l'ombre tous ces problèmes liés à la formation et au retour à l'emploi, c'est pour cela qu'il est important de faire remonter les différents problèmes auxquels vous, salariés, êtes confrontés afin de trouver des solutions et de pouvoir agir auprès de la direction.



ETE 2010

Page 1

- L' EPE patine dans la semoule

Page 2

- Accords Senior décents, ça existe !

Page 3

- Accords Senior décents, ça existe !

Page 4

- Reclassement
- Justice
- Résultats freescale

ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Prise en compte des situations personnelles de «désadaptation»

Rachat de trimestres :

Pour faciliter les conditions de départ à la retraite des salariés qui souhaiteraient faire valoir leurs droits à la retraite sans disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du groupe pourront participer au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.

Les salariés percevront une aide de l'entreprise plafonnée à 32 000 € hors cotisations sociales.

Situations de pénibilité liées aux conditions de travail

Les parties considèrent que les conditions de travail sont susceptibles d'entraîner des situations de pénibilité augmentant avec l'âge. Il en est ainsi des salariés ayant occupé pendant plus de 10 ans des emplois impliquant l'accomplissement régulier d'un travail de nuit tel que défini par la loi art L 3122-31 du Code du travail et par l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit conclu au sein de la branche Métallurgie.

D'autres situations de pénibilité, par exemple l'exercice depuis plus de 10 ans d'un travail sous binoculaires ou en équipes 2x8 ou 3x8, pourront être identifiées localement et faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement permettant à d'autres salariés occupés sur des emplois ainsi identifiés de bénéficier des mesures prévues au titre de la pénibilité.

Temps de compensation

Les salariés justifiant de conditions de travail qualifiées de pénibles selon les critères précités bénéficieront, avant leur départ en retraite, d'un temps de repos équivalent à un trimestre pour 10 ans d'activité dans ces conditions spécifiques, et 1 trimestre par tranche de 5 ans supplémentaires. Ce temps de compensation sera rémunéré à temps plein.

Rachat de trimestres

Pour les salariés confrontés à une situation de pénibilité liée aux conditions de travail qui souhaiteraient faire valoir leurs droits à retraite sans disposer du nombre de trimestres cotisés leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, les sociétés du groupe pourront participer au financement du rachat d'années d'études ou d'années incomplètes des salariés.

Les salariés qui bénéficieront de ce dispositif percevront obligatoirement une aide dont le montant décidé par l'entreprise, ne pourra être inférieur à 2 000 € par trimestre et sera, en tout état de cause, plafonné à 36 000 euros hors cotisations sociales.

Temps partiel seniors à 50% (salariés confrontés à une situation de pénibilité)

Les salariés confrontés à une situation de pénibilité au sens de l'article 2-2-3 du présent accord bénéficieront à leur demande, dans les 12 mois précédant la liquidation de leur retraite ou la prise de temps de repos au titre du temps de compensation, ou la prise des jours épargnés sur leur CET, d'une réduction de temps de travail leur permettant d'exercer leur activité à 50%, rémunérée à 65%.

Ces aménagements du temps de travail nécessiteront une adaptation du poste et de la charge de travail au temps partiel.

L'entreprise prendra en charge la part patronale et la part salariale des cotisations de retraite (au titre du régime général et du ou des régimes complémentaires) assises sur la différence entre la rémunération versée et celle que les salariés concernés auraient perçue à temps plein.

Voici un extrait de l'accord sur l'emploi des seniors que tous les syndicats ont signé à Thales. Le reste de l'accord reprend les directives du gouvernement pour favoriser l'emploi des seniors et est aussi vide et inintéressant que celui signé à Freescale en janvier 2010 par les syndicats FO/CGC/UNSA.

On voit qu'il est possible d'intégrer des clauses favorables aux salariés quand les syndicats majoritaires ne sont pas de vulgaires carpettes comme chez nous.

Mais rappelez-vous comment les salariés de Thalès se sont mobilisés ces derniers mois, ingénieurs et cadres compris, à l'appel de leur intersyndicale, tous sur le rond point pour défendre leurs revendications salariales.

Et à contrario rappelez-vous comment, à Freescale l'intersyndicale s'est heurtée à un mur en essayant de négocier un accord de préretraite pendant que FO et compagnie restaient muets comme des carpes. Ils n'allaient pas demander des mesures de préretraite ou de prise en compte de la pénibilité puisque la direction n'en voulait pas. Et ils n'allaient encore moins vous appeler à la mobilisation pour défendre vos intérêts. Vous savez bien que les atouts ils les gardent dans les manches de peur de déplaire au patron. Ils se sont couchés comme d'habitude et les seniors ont été méprisés et ignorés par la direction.

Alors aujourd'hui, faute d'accord de préretraite, les salariés les plus âgés sont condamnés à rester même s'ils ont acquis tous leurs trimestres.

D'autres, y compris tous ceux qui ont effectué des travaux pénibles vont être licenciés pratiquement sans aucune chance de retrouver un emploi, et avec des perspectives de retraite qui s'éloignent avec les derniers projets du gouvernement.

Plus que jamais il faut se préparer à se battre pour défendre nos retraites, pour améliorer le PSE et se doter de vrais syndicats qui ne nous plantent pas un couteau dans le dos.



RECLASSEMENTS : SITUATION CRITIQUE POUR LES COLLEGUES DE MOLEX

Sur les 279 licencié-e-s de Molex, 211 sont au chômage à l'issu du congé de reclassement. 39 ont été repris dans le cadre de la réindustrialisation par un repreneur (VMI), une douzaine d'ingénieurs et techniciens sont chez MIES (une émanation de Molex), 6 ont créé leur entreprise et une dizaine ont retrouvé un travail (chauffeur de bus ou BTP).

Triste bilan ! Face à la réalité du marché du travail les beaux discours et les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

Voir à ce sujet, les articles de « la tribune » du lundi 2 aout 2010 sur « un an après la vague de plans sociaux Retour à l'emploi : des promesses non tenues », avec les exemples de Molex, New Fabris et Conti.

Justice et PSE :

Nous avons fait appel au TGI contre la décision du tribunal du 13 avril 2010. Il s'agit du jugement complet avec notamment nos demandes concernant l'absence de caractère concret des mesures du PSE, la discrimination de traitement entre cadres et non cadres, la dégressivité de la prime de licenciement... Nous organiserons des AG après la période des congés d'été pour expliquer et discuter ensemble de ce point, de nos licenciements, de la contestation du licenciement de Ghislaine aux prud'hommes...

Reclassements des salariés du fab Freescale :

48 reclassements sur 821 licenciements, 15 mois après l'annonce de nos licenciements.

Détails : au mardi 13 juillet 2010, 41 CDI et 7 créations d'entreprise. La direction refuse de nous dire si les reclassements concernent des cadres, des techniciens ou des ouvriers.

Choix de l'organisme de formation :

Freescale ayant des partenariats avec certains organismes de formation, la RH a tendance à vouloir nous pousser vers ces organismes. Nous avons contacté la RH qui nous a répondu qu'il ne s'agissait que de propositions et qu'il est possible de choisir son organisme de formation. La lettre que la RH envoie pour proposer son organisme de formation n'est pas très claire sur la possibilité (réelle ?) de choisir un autre organisme.

Nous vous invitons à venir voir l'intersyndicale pour qu'on étudie votre cas et que chaque salarié ait la formation dont il a besoin pour augmenter ses chances de reclassement.

Résultat Freescale : tout va bien...

Voici un mél d'un salarié à l'intersyndicale : *« Avez-vous pris connaissance des mails de Beyer et Pepe, ils m'ont mis de très mauvaise humeur. Apprendre que Freescale qui entre parenthèses nous vire est en très nette progression 34%, c'est formidable non !!!! N'est-il pas possible de faire un tract pour annoncer aux personnes qui n'ont pas de messagerie que certains vont bien se gaver avec le travail qu'ils ont fourni et qu'ils fournissent encore , et surtout ... nous personnel de la Fab ,sommes licenciés et nous n'avons plus droit à cette prime ,nous aurons un ZEROqu'on arrête de nous prendre pour des C.... ».*

On attend des annonces de la direction en septembre pour l'avenir du fab, de la R&D et du bonus plan...La direction va-t-elle prendre en compte les évolutions de la situation comme les syndicats lui ont demandé ?