

Le pouvoir d'achat :

« Le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celles des prix et des salaires ».

C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix le pouvoir d'achat pourra augmenter.

La notion ici retenue est le salaire mais le raisonnement s'applique à l'ensemble des ressources (travail, capital, prestations familiales et sociales...).

Depuis 2008 la France souffre de « la crise ». Et Yanick Prigent, Pascal Malidin et aujourd'hui Franck Berthier bloquent nos salaires sur ce prétexte. Le pouvoir d'achat de tous les salariés se voit diminuer.

Nous sommes tous confrontés dans notre quotidien aux effets de la « crise » et aux difficultés que rencontre bon nombre d'entre nous. Qui dans sa famille ou ses amis ne connaît pas de personnes en situation de précarité ?

Travailler et ne pas s'en sortir, travailler et ne pas pouvoir se loger décemment, travailler pour survivre, travailler et ne pas pouvoir se soigner correctement .... Voilà où beaucoup d'entre nous en sommes, des travailleurs pauvres ...

Le SMIC, ce fameux revenu minimum qui ne permet plus de vivre correctement aujourd'hui. Je défis nos chers patrons de vivre 1 mois avec 1050 euros net.

Alors que faire, se taire parce qu'on a du travail et que plus de 3 millions de Français sont au chômage ?

C'est de la peur du chômage de masse, de la peur de la pauvreté, de la peur de ne pas s'en sortir que se nourrit le profit des patrons.

La puce ne veut plus avoir peur !

Rejoignons la puce et luttons contre la peur !

**Mobilisons nous : pour nos emplois et pour nos salaires !**

[www.cgtlc.fr](http://www.cgtlc.fr)



Le dessin résume assez bien l'état des négociations à Armatiss-Ic, et le dialogue social en générale dans l'entreprise (nous supposons que dans le reste du groupe c'est la même chose).

Certains syndicats s'en accommodent...

Nous préférons fédérer les salariés autour de nos convictions pour résister à l'ogre du profit immédiat ! Syndiquez vous !

[contact@cgtlc.fr](mailto:contact@cgtlc.fr)

Imprimé par nos soins - Ne pas jeter sur la voie publique



L'EXPRESSION AU NOM DE LA LIBERTÉ

**Editorial**

## ENTRETIEN ANNUEL

Selon le résultat d'une enquête parue dans la revue portant sur la prévention des risques professionnels « Travail et sécurité » du mois de mars 2015, l'entretien individuel d'évaluation constitue bien un facteur de soutien des salariés à condition que les objectifs soient chiffrés. Dans ce cas de figure, les salariés déclarent bénéficier de plus d'autonomie et de soutien social de la part de leur hiérarchie ou de leurs collègues, et ressentir moins souvent que les autres salariés des conflits éthiques ou de l'insécurité dans leur emploi.

Sachant qu'une majorité des salariés de notre entreprise n'ont pas eu d'entretien individuel (les entretiens de recadrage ne comptent pas...) depuis parfois plusieurs années, on peut deviner le risque que fait courir la direction pour ces salariés en terme de surexposition aux risques psychosociaux, notamment parce que notre travail de chargé de clientèle en centre d'appel comporte une forte dimension psychologique et émotionnelle que nous devons gérer chaque jour, en plus des conflits éthiques que l'organisation du travail ou des procédures inadéquates nous imposent. Notre santé mentale et physique en dépendent mais la direction ne fait que se débattre pour rattraper le retard cumulé sur plusieurs années en dépit de nos alertes lancées dans toutes les instances du personnel. On nous promet que tout doit être revenu dans l'ordre d'ici la fin du mois d'octobre, mais la réalité du terrain fait encore une fois mentir la direction.

Par ailleurs, les salariés sont contraints, dans le nouveau schéma d'évaluation qu'ils ont imposé sans prêter attention aux remarques faites en CHSCT ou CE, à travailler sur son temps personnel pour permettre à la direction de ne pas perdre de temps de production. Encore une décision où l'intérêt des salariés n'a pas sa place. Encore une fois, c'est le salarié qui doit faire un sacrifice pour ne pas contrevenir à la bonne marche de l'entreprise : chaque minute, voire seconde aujourd'hui compte pour améliorer leurs petites statistiques et pour ne pas déplaire au « grand chef » et au final nos chers actionnaires.

**Encore merci à eux de se soucier si bien de nos conditions de travail!**

## Petites Lâchetés

La direction et ses plus fervents partisans ont parfois du mal à justifier leurs décisions. Il est plus facile alors de dire c'est les élus du Comité d'Entreprise, c'est les délégués du personnel, c'est la CGT, qui a dit de faire telle ou telle chose...

L'excuse est quand même grosse. La CGT et ses élus réclament bien plus que ce que fait la direction, mais nous ne serions écoutés que sur ce qui gênent les salariés! Quelle blague !

Nous nous étions rendu compte que M Djemal Damène, Directeur des Ressources Humaines, expert de la langue de bois, était aussi un menteur. Il semblerait que ce défaut se propage depuis Armatiss.

Pour rappel, l'entreprise ne va pas mal, en 2014, nous avons versé 6 millions de dividendes aux actionnaires...

Le Lean management consiste pour le salarié à intégrer à son travail quotidien le fait de réfléchir à la façon d'améliorer et de contribuer à l'augmentation de la productivité.

Les derniers votes au comité d'entreprise ont scellé le sort des salariés en votant majoritairement pour des projets qui vont créer des contraintes supplémentaires dans le quotidien des salariés. Un logiciel, aussi intéressant soit-il, ne peut pas se suffire à lui-même, et il s'inscrit logiquement dans un environnement d'entreprise auquel il doit être nécessairement adapté. La démarche de la direction est très loin d'être aboutie dans ce domaine.

Les salariés doivent dorénavant utiliser leur temps personnel pour préparer leur entretien individuel sur Talentsoft puisque la direction octroie généreusement 15 minutes à chaque salarié pour résumer et rédiger le travail d'une année (et des années antérieures parce qu'ils ne sont pas en capacité de migrer les informations contenues dans nos dossiers personnels sur ce nouveau logiciel : quel réalisme !). Donc, dorénavant, vous ne compterez plus votre temps passé hors entreprise et pour l'entreprise...

Par ailleurs, des salariés s'engagent en ce moment par écrit à communiquer leurs temps exacts passés sur chaque log disponible sur leur activité. Le logiciel E-Temptation est un modèle d'outil afin d'asservir le salarié à son poste de travail – en faisant abstraction de son environnement- et surtout faire la chasse à tous les « temps improductifs » (demander un renseignement auprès d'un collègue ou, à l'inverse, assister un autre collègue, etc...) qui, pourtant, font bien souvent la richesse d'un métier et participent à souder un collectif de travail. Les conseillers clientèle doivent donc s'isoler sur leur poste de travail et surtout faire le travail de leurs supérieurs hiérarchiques en s'autocontrôlant. Plutôt pratique pour la direction ! Notons que grâce à ce bel outil, la chasse aux pauses physiologiques est ouverte. Ils pourront ainsi faire de belles statistiques et de beaux tableaux pour humilier les salariés qui sortent de leur cadre aussi rigide que du papier abrasif de ponçeuse...

De plus, la gamification tente d'amener insidieusement les salariés à suivre le rythme effréné des appels qui leurs sont proposés, toujours afin de gagner en productivité, au détriment de leur santé à court terme. Le stress permanent induit par ce système opérationnel finira par éroder les organismes les plus résistants sous prétexte de rendre le travail plus ludique... La CGT ne souhaite pas jouer avec la santé des salariés et dénonce vivement cette approche caricaturale et déplacée pour traiter les conditions de travail et salariales dans notre entreprise.

L'excellence opérationnelle issue du Lean management devrait animer les salariés mais apparemment la direction s'éloigne toujours plus de l'exemplarité qu'elle impose aux autres. En attestent les retards pour assister aux réunions, les retards récurrents dans la transmission de documents essentiels à ces réunions, les réponses très rares aux courriers envoyés par notre syndicat, mensonges, etc... Bref, ce n'est pas vraiment l'image propre d'une direction qui se vante à longueur d'année d'être responsable!...

A force de vouloir tuer les temps dits « improductifs », la direction finit par tuer à petits feux les salariés, occasionnant des arrêts maladie et des inaptitudes qu'elle est en incapacité de gérer!

Comme indiqué dans un mail adressé à la direction avant la dernière réunion CE le 20 octobre dernier et mettant en cause l'application tarifée de la gamification par un prestataire extérieur: « Que la direction mette de l'argent dans le remplacement des matériels défectueux ou dans les prestations de ménage, ou revalorisent nos salaires fixes. Ce sera beaucoup plus utile et apprécié à la longue par les salariés ».

La direction doit enfin sortir de son aveuglement et des méthodes de management désastreuses, sans quoi elle met toute l'entreprise en péril sur le plan social et économique.

Le meilleur comme le pire : Système de management de la qualité ou machine à réduire les coûts en broyant les hommes ? Simple effet de mode ou nouvelle vision de l'organisation ? Rarement un modèle aura été aussi controversé que le « Lean management », ou « management maigre ». Né dans les ateliers japonais de Toyota dans les années 1990, repris en main par les chercheurs américains du MIT (Massachusetts Institute of Technology) dans les années 2000, le « Lean management » s'impose aujourd'hui dans une économie française en crise. Et c'est sans doute là le principal problème : les dirigeants d'entreprise n'en retiennent trop souvent que les gains de productivité, oubliant que c'est d'abord un système collectif d'amélioration continue.

Malheureusement, les experts autoproclamés ne retiennent de cette définition que la première partie : « Le problème du Lean management, c'est que ça fonctionne très bien, soupire Jean-Luc Ledys. La chasse aux gaspillages et aux temps perdus génère très rapidement des gains de productivité importants. »

Le cabinet de conseil Mc Kinsey a promu le Lean management à travers le monde en promettant 30 % de productivité supplémentaire à très court terme. Mais à quel prix ? « L'organisation d'une entreprise repose sur un triptyque, poursuit Jean-Luc Ledys : le retour sur investissement, la satisfaction des clients et le bien-être des salariés. Pour que l'entreprise fonctionne durablement, ce triptyque doit être équilibré. Or le Lean conduit trop souvent à oublier les salariés. »

Le bien-être des salariés, oublié :

Les experts en santé au travail multiplient les exemples : « Aller chercher un boulon à l'autre bout de l'atelier, c'est du temps perdu, admet Bertrand Jacquier. Mais c'est aussi l'occasion de faire quelques pas et de décontracter ses muscles. » En chassant les gestes inutiles, le Lean management intensifie le travail et génère des troubles musculo-squelettiques.

De même, « Une infirmière ne met pas plus d'une minute pour faire une piqûre. Mais les dix minutes qu'elle passe dans la chambre d'un malade ne sont pas perdues : ce n'est pas un temps de "cure" (soigner) mais un temps de "care" (prendre soin). » Enfin, le Lean management altère les relations au sein du collectif de travail : « La mise en flux tendu rend tous les opérateurs dépendants les uns des autres. Si l'un prend du retard sur la tâche qui lui est affectée, il pénalise les autres. »

Mais pour Bertrand Jacquier, la participation des collaborateurs est sans doute l'aspect le plus dévoyé du Lean management : « En gros, on demande au salarié d'intensifier lui-même son travail et d'appauvrir ses tâches au seul profit de l'entreprise. » C'est effectivement ce qui se produit quand le Lean est déployé dans une seule logique de réduction des coûts : « En France, on a tendance à engager un projet Lean dans l'urgence, pour faire face à la crise, observe Jean-Luc Ledys. On se retrouve alors dans la pratique la plus négative qui soit, entièrement focalisée sur la réduction des coûts. »

C'est pourquoi Marie-Pia Ignace estime que le Lean management « ne peut être porté que par des managers qui s'inscrivent dans une logique d'amélioration de long terme, sans cette obsession des gains de productivité. » Une équation difficile en période de crise...



## La puce donne ses sources !

Cette page est un extrait de :

Le Lean management serait-il un danger pour les salariés? - Jean-Manuel Duvivier pour le magazine « Les Echos », d'avril 2013