

Les miettes pour les salariés, le gâteau pour les actionnaires !

Voilà comment on peut résumer la politique de Denis Akriche, PDG d'Armatis-LC, de Ic-France et d'on ne sait combien d'autres entreprises.

On entend déjà par la bouche de Franck Berthier, directeur des opérations, ou Djémal Damene, DRH, la justification foireuse de la direction : « Vous avez déjà un salaire, c'est quand même bien. »

Heureusement que l'esclavage n'est plus de mise, car ils n'aurait aucun remords à y avoir recours !

Quand on voit que **6 millions d'euros** ont été versés à notre actionnaire l'année dernière pour une enveloppe de participation à 75 000 euros... Cela veut dire que M Akriche a préféré récompenser au moins **60 fois** plus les actionnaires que les travailleurs.

Mais d'où vient cet argent ?

Est-ce les actionnaires qui ont produit de tels revenus ? C'est peut-être les ordinateurs ? C'est sûrement les membres de la direction qui ont sué sang et eau ! ?!

Que dalle, les gains faits par l'entreprise sont dus aux milliers de petites mains, ou plutôt de petites oreilles, qui jours après jours ont répondu aux mails des clients, aux appels des clients, aux courriers des clients.

La direction passe juste derrière pour ramasser les fruits de notre travail quotidien.

Et pendant ce temps, qui voit son salaire stagner depuis des années (depuis près de 20 ans pour les plus vieux sites d'Armatis), qui voit les prix augmenter chaque année mais pas ses revenus ?

Encore une fois, ce sont les milliers de travailleurs qui chaque année deviennent un peu plus pauvres.

On entend déjà les violons de la direction : « Nous voudrions bien vous payer plus, mais on ne peut pas ».

Pauvre Directeur, c'est ces Salauds d'Orange, d'EDF, de TOTAL, de SANOFI, de MAAF, de VINCI, de BOUYGUES, de ENGIE, de CANAL+, de AIRFRANCE, de CNP, et tant d'autres, qui préfèrent payer au prix le plus bas, la force de travail de nous autres, salariés de centre d'appel prestataires.

Ils achètent à bas prix, notre flexibilité, notre performance, notre docilité, au détriments de notre santé mentale et physique, au détriment de nos avenir respectifs.

INDIGNEZ-VOUS ! RESISTEZ !



L'EXPRESSION AU NOM DE LA LIBERTÉ

Editorial

CHSCT

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail était à la base une commission du Comité d'Entreprise. Aujourd'hui, c'est une instance à part entière, qui, même si elle ne dispose pas de budget de fonctionnement, peut agir pour le bien de tous.

Le CHSCT est composé de salariés élus par un collège de grands électeurs composés des délégués du personnel du site et des élus du CE.

Ainsi, ces salariés, ayant 15 heures de délégation par mois, travaille pour améliorer les conditions de travail. Ils constatent, analysent et proposent des solutions à la direction, qui les écoute, ou pas. On constate, comme dans beaucoup d'autres réunions, que c'est plus souvent le second cas de figure qui prédomine dans la prise en compte des remarques des élus.

La direction écoute tellement peu les élus, qu'elle a décidé unilatéralement d'organiser une enquête interne sur les RPS.

Sans écouter les camarades des CHSCT, notamment celui du Futuroscope, qui indiquait, à juste titre, que le cabinet choisi, était :

-pas agréé par le ministère du travail pour les Risques Psycho-Sociaux

-une filiale du MEDEF de la Côte d'Opale.

La CGT ne doute pas que cela devait faire plaisir à M Franck Berthier, Directeur des Opérations, de faire travailler ses amis du patronat de la région Nord, mais pour travailler sur les conditions de travail d'un site de 1200 salariés, qui connaît près de 30 % de turn-over, ce n'est pas sérieux. Quand on voit l'énergie déployée par ce même M Berthier et M Djémal Damene, DRH, en réunion de négociation sur les Risques Psycho-sociaux, la CGT considère comme irresponsable la désinvolture de la direction face aux souffrances des salariés.

Le CHSCT du Futuroscope a du penser la même chose, car afin d'établir un constat formel, indépendant et objectif de la situation, il a voté le recours à une expertise des Risques Psycho-Sociaux, par un cabinet agréé.

La direction, préférant cacher ses mauvaises habitudes, a contesté, devant le tribunal de grande instance, cette expertise.

Le jugement a été rendu.

Le CHSCT et le cabinet d'expertise ont gagné !

La direction, vexée, a décidé de faire appel de ce jugement. Dans quel intérêt ? Quels squelettes y a-t-il dans l'organisation du travail à Armatis-LC ? Pourquoi faire perdre du temps à tout le monde ? Pourquoi se priver des moyens d'améliorer les choses ?

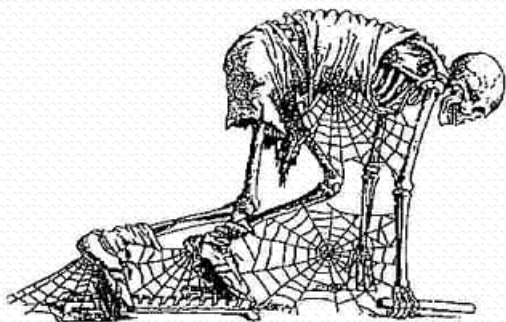
Le pognon voyons !

La direction préfère remonter un maximum d'argent au groupe plutôt que d'investir un euro dans de vrais projets d'amélioration des conditions de travail.

Et derrière ça, ils mettent leurs écharpes au couleur du Label de Responsabilité Social, de Norme Française, de participation aux actions caritatives (faire par les salariés, sur leurs moyens personnels...).

C'est par la mobilisation de tous que nous améliorerons les choses. Nous ne pouvons rien attendre de la Direction Générale ou de la Filière RH en la matière.

Encore un salarié d'Armatis-LC qui a trop attendu son augmentation de salaire...





La puce se projette et imagine l'entreprise lc-france de demain...Frissons garantis !

SCENARIO CATASTROPHE

Un beau matin de Janvier, les salariés découvrent sur leur boîte mail :

« La Direction vous annonce la fin des NAO. Après 10 années consécutives de crise dans le secteur des télécommunications, nous ne pouvons augmenter les salaires. Nous sommes bien conscients de la perte du pouvoir d'achat de chacun, mais nous sommes optimistes. La fermeture de l'@6 et du site de Bordeaux, va nous permettre de faire des économies de structures pour la nouvelle année, et nous permettre d'investir dans du matériel (crayon et bloc note) pour au moins 1 tiers des salariés. Afin de continuer dans la spirale du regain de dynamisme, la direction a décidé d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires annuelles obligatoires à 220 heures, les périodes de modulations seront ajustées aux prévisionnels au plus proche de nos besoins (entre 10h et 52h par semaine). Si nos résultats sont bons cette année, nous étudierons la possibilité de remettre en place des tickets restaurant (dans un premier temps, seulement pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté).

Sur leur panneaux d'affichage CGT, ils peuvent lire :

« Le syndicat CGT-LC, dénonce l'arrêt brutal des NAO. Cette année encore, la direction gèle les salaires malgré la remontée de 5 millions d'euros au groupe Armatiss-lc. Depuis de nombreuses années, l'intégralité des profits générés par les salariés de l'entreprise servent à investir dans le groupe pour l'ouverture de nouveaux sites en France, à grand renfort d'aides fiscales et de dotations territoriales.

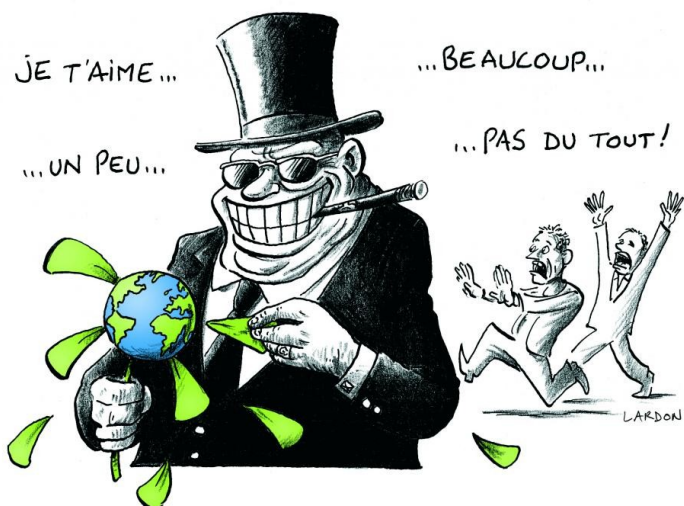
La CGT-LC dénonce les conditions de travail qui n'ont cessé de se dégrader depuis le rachat de l'entreprise par Armatiss, poussant de nombreux salariés à la dépression, à la maladie, puis à quitter le monde du travail.

La CGT-LC s'oppose à l'embauche en contrat d'avenir de générations de salariés de douze ans.

La CGT-LC s'oppose au rachat au rabais de la cinquième semaine de congés payés.

Nous ne devons plus laisser faire une direction avide de profits ! Combattons les reculs sociaux, partons à la conquête d'un monde meilleur. Non au travail des enfants, non au travail du dimanche, non au travail plus de huit heures par jour ! »

Bref, encore l'oppression du capital sur l'humain. Les patrons ont toujours eu l'art de presser les ressources humaines et naturelles, jusqu'au bout !



Après 6 mois d'interruption volontaire des négociations*, ce que la direction appelle modestement « un temps nécessaire à la modélisation d'un nouveau modèle », elle fait une **propagande très agressive** pour tenter de faire pression sur les syndicats** en masquant une partie de la réalité puisque le diable est souvent dans les détails !

Curieusement, la direction insiste peu sur la **modulation** qui provoquera la gestion de 3 plannings supplémentaires dans l'année, alors qu'elle est déjà aujourd'hui en difficulté pour en gérer un seul... Autant d'activités, autant de plannings différents à modéliser !

Des **horaires hebdomadaires** plus stables, alors qu'ils peuvent varier de 20 à 42 heures sur un tiers de l'année ? Curieuse conception de la stabilité des horaires.

5 minutes de pause entre 2h30 et 4h planifiées : merci pour l'aumône. Au fait, on fait quoi en 5 minutes ? Sûrement pas sortir du plateau pour se changer les idées ou se dégourdir les jambes, sinon gare à la patrouille au retour !

La direction se laisse toujours une marge pour manœuvrer en laissant, soi-disant la possibilité au salarié de revenir sur son choix de **jour de repos**. On connaît l'objectif de ce genre de proposition afin de mieux mettre la pression sur le salarié, notamment les CDD...

Des **heures supplémentaires** possibles, oui, mais jusqu'à un plafond de 220 heures : en veux-tu, en voilà !

La direction ne veut disposer unilatéralement que de 6 **RTT** : quelle générosité ! Décidément, la modulation, ça les démange !

La direction espère bloquer la **pose de congés** à 17 CP pour 2016 et ainsi avoir recours mécaniquement aux heures supplémentaires.

Ce que la direction ne vous dit pas :

Pour comparer, il faut connaître les minimums légaux (code du travail) **et** ceux de la convention collective, notamment si la direction choisit 35h modulés :

- Des semaines basses à minimum 28h et des semaines hautes à maximum 46h (dont 43h consécutives sur une période de 12 semaines)
- Contingent d'heures supplémentaires bloqué à 90h (une différence de 130 heures avec leur proposition !)
- Un planning programmé trimestriellement (non révisable sans justifier d'une évolution de la charge de travail) et non modifiable sans l'accord du salarié sous 8 jours (7 actuellement)

La direction n'a pas évoqué ces aspects dans sa propagande... Quel oubli fâcheux !

*

En effet, le début de la négociation a eu lieu fin 2014, début 2015, où la direction, par la voix de Franck Berthier indiquait vouloir négocier rapidement. Suite aux revendications des syndicats qui prônaient le 37h30 fixe avec 12 RTT comme préalable à toute négociation, la direction a laissé le temps passer de Mars 2015 à Octobre 2015...

**

Il n'est pas facile d'assumer l'échec des négociations et de dire aux salariés qu'il n'y aura plus de RTT. La CGT n'a pas eu peur de prendre ses responsabilités en disant non à la direction dès le 19 Novembre. Le 21 Novembre, la direction diffuse une com' sur le sujet, en attendant les réponses de la CFTC, SUD et CFE-CGC prévue pour le ...22 Novembre, coïncidence ?

Vous pouvez nous contacter sur :

- contact@cgtlc.fr

+ cgtlaser@hotmail.fr

/ www.facebook.com/cgtlc.fr/