

Début Décembre, les élus du Comité d'Entreprise ont eu la restitution de l'expertise des comptes de l'entreprise réalisée à leur demande par le cabinet Sextant.

Plusieurs points nous semblent à diffuser largement afin que tous les salariés se rendent compte des conditions dans lesquelles le groupe ARMATIS-LC les emploie.

Concernant les salaires :

En 2013, 23% des salariés ont touché un salaire de base inférieur au minimum conventionnel (le minimum défini par la convention collective SYNTEC). Les variables (challenges, primes de performances, primes exceptionnelles...) ont servi pour la majorité d'entre eux à compenser cet écart de salaire. Les autres ont eu une régulation en fin d'année.

En bref, pour 23% des salariés, leur primes servent juste à compenser le salaire que leur doit l'entreprise...

Concernant le CICE :

En 2013, la direction a utilisé ce crédit d'impôt pour baisser les tarifs de Ic-france à la demande des donneurs d'ordres (pour rappel, la plupart sont des entreprises du CAC40 dont les dividendes ont augmenté de 5% l'année dernière, soit 39.9 milliards d'euros). Cette démarche soit disant pour garder le même niveau d'activité...

Sachant que nos concurrents en France ont bénéficié du CICE eux aussi, ce crédit d'impôt n'a en fait profité qu'aux patrons du CAC40.

Concernant les conditions de travail :

Pour 2013, le cabinet Sextant souligne l'augmentation des démissions, des ruptures conventionnelles, des licenciements pour inaptitudes et doit alerter les salariés sur les conditions de travail qui se dégradent.

Concernant les contrats de travail:

Avec l'arrivée d'ARMATIS, l'entreprise lasercontact, devenue Ic-france, a enfin commencé à recruter des employés directement en CDI. Malgré tout, en 2013, 71% des nouveaux CDI viennent de contrat CDD transformé en CDI.

La direction continue de se servir du CDD comme d'une période d'essai à rallonge afin de « trier » les salariés.

Concernant la répartition des richesses:

Comme vous l'avez constaté, en 2013, tout est allé à la rémunération des actionnaires, et rien, ni dans les salaires, ni dans les investissements en France.

## Congés

La direction doit demander l'avis des Délégués du Personnel pour organiser la répartition des congés parmi les salariés (quels critères pour gérer les priorités). C'est ce qu'elle a fait... Et sur la majorité des sites, la direction s'est largement assises sur les avis des DP et a décidé de maintenir l'organisation de l'année dernière. Encore un exemple de la conception du dialogue sociale à Armatis-Ic : « causes toujours, tu m'intéresses »

## Négociations

**MUTUELLE** : La direction propose soit d'augmenter les prix pour tout le monde ou d'augmenter les prix pour ceux qui se servent de la mutuelle. La direction n'envisage même pas de prendre à sa charge les augmentations que nous proposons les vautours capitalistes d'AXA qui veulent faire du bénéfice sur notre santé. La CGT ne choisira pas entre la peste et le choléra, et invite la direction à agir pour lutter contre les causes réelles de l'absentéisme et des maladies psychosomatiques.

**NAO** : La CGT a demandé à la direction de nous fournir ses propositions afin de pouvoir établir un vrai débat contradictoire qui permettrait l'émergence d'un consensus afin d'envisager un accord qui serait favorable aux salariés... pas de réponse de la direction... réunion prévue le 17/12

**ATT** : La réunion étant le 12/12, nous ne savons toujours pas vers où la direction veut emmener les syndicats et les salariés. Nous pensons que la direction fera tout pour supprimer les RTT (sauf peut-être pour les cadres) et garder une certaine « flexibilité » sur la gestion des horaires, afin de nous faire travailler « à leur guise » sans se soucier de nos vies personnelles, de nos frais de transports, et de la fatigue provoquée par les heures de travail sur un plateau en open pace, bruyant, sale, et vétuste.



## 2014 : Annus Horribilis ?

2014 prend fin et si les résultats de cette année ne sont pas encore connus - même sur les trois premiers trimestres - le bilan est déjà terni par l'acharnement dont fait preuve la direction pour détruire le dialogue social et les relations de confiance entre salariés ; et surtout, en foulant du pied tous les avantages auxquels les salariés pourraient prétendre, prétextant la crise du secteur qui a toujours bon dos (faute de s'appuyer sur des chiffres réels).

Effectivement les temps sont durs, sauf pour les actionnaires d'Armatis LC qui remboursent à toute vitesse leur dette (contractée dans le cadre du rachat par LBO), privant totalement les salariés du bénéfice de leur travail. Pire encore, ils enfoncent le clou en projetant de faire payer la facture de leur mauvaise gestion et de l'incompétence de Mercer (courtier gestionnaire) aux non-cadres en leur faisant payer une cotisation de mutuelle supplémentaire.

La dénonciation de l'accord ATT ne laisse pas non plus présager du meilleur, surtout si la CGT se retrouve seule à lutter pour conquérir de nouveaux droits pour les salariés sans se contenter de défendre ceux que nous avons déjà et que la direction souhaiterait supprimer définitivement.

Même remarque en ce qui concerne les NAO où les syndicats devront se battre ensemble pour ne pas sombrer dans des propositions moins-disantes au fil des négociations. La peur est un poison duquel certains élus doivent se prémunir quand ils entrent dans l'arène des négociations.

La décision de plusieurs syndicats de signer un accord méthodologique préalable à la signature d'un accord sur les risques psycho-sociaux, et par conséquent de perdre encore une année pour agir concrètement sur les conditions de travail de tous les salariés, en dit long sur les convictions syndicales de certains élus, ou au minimum du réalisme de leur analyse basée sur leur expérience sur ces quatre dernières années.

La négociation est un combat, non une enchère inversée, où les compétences des salariés seraient bradées...

Blog : <http://www.cgtlc.fr>

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

2015

# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## STRESS ET DEPRESSION

Les RPS sont identifiés dans les entreprises et pas assez pris au sérieux par les dirigeants.

### -1 LE STRESS

Le stress est ressenti **lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences.**

Bien que le stress soit perçu psychologiquement, il peut également porter atteinte à la santé physique. Les facteurs habituellement considérés comme propices au stress d'origine professionnelle sont une absence de droit de regard sur les tâches et leur exécution, le fait d'imposer des exigences inadéquates aux travailleurs, un manque de soutien des collègues et de l'encadrement.

Le stress résulte d'un manque d'adéquation entre notre travail et les valeurs du salarié, de relations de qualité médiocres, de manifestations de violence physique ou psychologique sur le lieu de travail et de conflits entre les salariés dans le cadre professionnel et à l'extérieur de celui-ci.

Le fait de ressentir un stress peut modifier la façon dont une personne ressent, pense et se comporte.

Les symptômes sont les suivants:

- En ce qui concerne l'organisation:

Absentéisme, taux élevé de rotation du personnel, respect des horaires médiocre, problèmes de discipline, harcèlement, réduction de la productivité, accidents, erreurs et augmentation des coûts d'indemnisation et de soins de santé.

- En ce qui concerne l'individu:

Réactions émotionnelles (irritabilité, anxiété, insomnies, dépression, hypochondrie, aliénation, syndrome d'épuisement professionnel, problèmes familiaux);

Réactions cognitives (difficultés de concentration, problèmes de mémoire, d'apprentissage et de prise de décision);

Réactions comportementales (abus de drogue, d'alcool, de tabac; comportement destructeur), et

Réactions physiologiques (problèmes de dos, immunité affaiblie, ulcères gastroduodénaux, problèmes cardiaques, hypertension).

### -2 LES DEPRESSIONS

Qu'est-ce que la dépression?

La dépression est un phénomène complexe qui implique des mécanismes internes et des influences externes. On la diagnostique lorsqu'une personne présente une humeur dépressive (sentiment de tristesse, de vide, des pleurs, etc.), ou une perte d'intérêt ou de plaisir. D'autres indicateurs peuvent accompagner la dépression tels que:

- des changements dans l'appétit
- des difficultés de sommeil, soit de l'insomnie ou une tendance à trop dormir
- de la fatigue excessive
- de l'agitation
- des sentiments d'inutilité
- des difficultés de concentration
- des pensées suicidaires ou des références récurrentes à la mort.

Il ne faut pas sauter aux conclusions si vous pensez vous reconnaître. Plusieurs situations de vie difficile peuvent nous amener à nous sentir ainsi de temps en temps. La question importante est liée à l'**intensité** et à la **durée**. On considère qu'il s'agit d'une dépression quand les symptômes persistent plus de deux semaines et qu'ils sont suffisamment intenses pour causer d'importantes souffrances personnelles ou une incapacité à fonctionner normalement.

### Y a-t-il un lien entre épuisement professionnel et dépression?

L'épuisement professionnel est généralement perçu comme un problème lié au stress dans le milieu de travail, alors que la dépression est un phénomène plus complexe qui peut s'infiltrer dans toutes les sphères de notre vie. Mais est-il possible de séparer ces deux termes? Dans les faits, l'épuisement professionnel et la dépression sont reliés de très près.

En théorie, il est possible de retrouver l'épuisement professionnel de façon isolée. Tout le monde peut «se brûler» si l'on augmente constamment les demandes sans donner les moyens d'y répondre. Dans de tels cas, la personne reviendra rapidement à la normale si on la retire de la situation problématique.

Il en va de même pour la dépression. Il se peut que tout cela n'ait rien à voir avec le travail ou le stress. Généralement, une dépression majeure perdurera si l'individu demeure en poste ou qu'il reste à la maison.

Cependant, dans la plupart des cas il n'est pas aussi facile de faire une distinction entre les deux. Prenons le cas d'une personne qui a un fort sentiment de responsabilité et une tendance à être perfectionniste. De telles personnes ont l'habitude de bien exécuter leur travail puisqu'elles se sentent mal à l'aise lorsqu'elles voient un travail brouillon ou incomplet. Par conséquent, elles entreprennent plusieurs tâches et elles livrent la marchandise. Les employeurs et les collègues commencent alors à s'appuyer sur elles de plus en plus. Si elles arrivent ensuite au point où elles doivent se reposer, ne sentiront-elles pas qu'elles ont laissé tomber tout le monde? Ne seront-elles pas déprimées et n'éprouveront-elles pas un sentiment d'échec? Dans de tels cas, les sentiments dépressifs ont tendance à s'attarder même si la personne est éloignée de la situation stressante qui a pu contribuer à créer ces sentiments en premier lieu.

Si nous observons ces traits de caractères dans le milieu de travail, est-il possible de les observer ailleurs également? Est-il possible que ces personnes aient un sentiment d'échec lorsque leurs enfants éprouvent des difficultés à l'école ou si elles vivent un divorce, par exemple?

La relation entre la dépression et l'épuisement professionnel est très évidente dans les cas que nous pourrions décrire comme une pure dépression et où le travail n'est pas un problème. Les gens qui souffrent d'une dépression majeure se sentent agités, fatigués et ont de la difficulté à se concentrer. Ils ne ressentent aucune satisfaction et aucun plaisir, même lorsque la tâche est accomplie avec succès. Il n'est pas difficile d'imaginer que leur productivité en souffre. Même les tâches les plus simples se transforment en gros soucis.

Dans de tels cas, les pressions liées au travail font souvent déborder le vase. Le travail n'est pas la cause du problème mais devient un facteur qui contribue à la dépression. L'incapacité de fonctionner au bureau amène ensuite la personne dépressive vers un sentiment d'échec et de culpabilité. Lorsque ces personnes doivent prendre un arrêt de travail, on dit qu'elles sont en congé pour épuisement professionnel, même si elles correspondent aux critères pour une dépression majeure.

LA CGT VOUS  
SA FORCE C'EST VOUS  
SYNDIQUEZ-VOUS!