



Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Travaillerons-nous 7 jours sur 7 jusqu'à minuit ? - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Négociations de branche : pacte de responsabilité
 - * Pourquoi les mutuelles Adrea, Apreva et Eovi MCD créent une UGM
 - * La Macif cède sa filiale au Portugal
 - * Mutuelles et assurances : les kamikazes et les meurtriers
 - * En bref : COVEA, SFEREN, GROUPAMA, AXA et ALLIANZ
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9, 10
 - * stress professionnel et contrainte de travail internalisée
- Mort pour avoir manifesté au Testet - Page 10
- Juridique - Page 11, 12
 - * CPF : son utilisation, son financement précisés
- Détente - Page 13
 - * 12e édition du festival de cinéma d'Attac "Images mouvementées"



TRAVAILLERONS-NOUS 7 JOURS SUR 7 JUSQU'À MINUIT ?



Le gouvernement a tranché, le parlement devra se prononcer : à la demande des patrons des grands groupes de la distribution, le ministre de l'économie a décidé d'aller vers la généralisation des ouvertures des magasins le dimanche et la nuit.

Officiellement, bien sûr, il ne s'agit pas de cela mais d'ouvrir jusqu'à 12 dimanches dans toutes les communes et de créer des zones « touristiques de dimension internationale à fort potentiel économique » où l'on pourra ouvrir tous les dimanches et le soir. Présentée comme cela, la pilule a l'air (un peu) moins grosse.

Mais une ville comme Paris peut, toute entière, être considérée comme une zone « touristique de dimension internationale à fort potentiel économique » et voir TOUS ses magasins ouvrir 7 jours sur 7 jusqu'à minuit. Selon le projet de Macron, c'est le gouvernement seul qui pourra en décider. Et l'on voit à quel point il est réceptif aux demandes des patrons du MEDEF.

Tous les salariés des magasins parisiens sont concernés par ce projet qui devrait arriver devant le parlement en janvier prochain : ceux qui sont à la vente et les autres (personnel administratif, logistique...), les salariés directs de l'entreprise ou les « extérieurs » (démonstrateurs, personnel de sécurité, de ménage).

Et, au-delà des salariés des magasins, c'est tout le monde qui est appelé à travailler en permanence : il est déjà question d'ouvrir les musées 7 jours sur 7 et, sans nul doute, les crèches, les banques, les assurances, les services publics devront suivre le rythme à

leur tour.

Pour tenter de faire avaler le morceau, Macron parle de « contreparties » : volontariat, salaires majorés... Comme si dans un contexte où tout le monde travaillera le dimanche et la nuit, il continuerait d'exister un volontariat et des contreparties à quelque chose qui serait devenu... normal !

Pus le travail du dimanche et le travail de nuit seront banalisés par des extensions successives, moins les salarié-es concerné-es en verront les conséquences sur leurs feuilles de paye. Dimanche et jours fériés deviendront à terme pour l'ensemble de la population des jours comme les autres à la faveur des attaques successives du MEDEF.

Ces ouvertures du dimanche et le travail de nuit auront aussi un impact sur l'environnement et la santé par un recours accru aux transports individuels et collectifs ainsi qu'à une augmentation de la demande énergétique.

Alors, devons-nous baisser les bras, nous faire une raison et nous dire qu'il s'agit d'une « évolution » inéluctable ? Sûrement pas : nous n'assistons pas à une tendance « naturelle » mais à la mise en oeuvre d'un projet général de déréglementation de tout notre temps de travail, voulu par le MEDEF.

Ce projet, nous devons le combattre ensemble car nous avons le droit à une vie en dehors du travail !

Nous devons combattre ce projet, car notre travail devrait déjà nous donner le droit à un salaire décent sans devoir travailler ni la nuit, ni le dimanche.

Le 14 novembre, l'Union syndicale Solidaires appelle à soutenir massivement les rassemblements et manifestations organisés par les intersyndicales du commerce, avec la fédération SUD Commerces et Services Solidaires. Cette journée doit être le premier acte dans la construction d'un large mouvement de refus de la marchandisation de nos vies.



PACTE DE RESPONSABILITÉ : FO CLAQUE LA PORTE DES NÉGOCIATIONS

Alors que la quatrième commission paritaire sur le pacte de responsabilité se tenait le 3 novembre à la FFSA, FO a décidé de ne plus participer à cette négociation de branche.

Son secrétaire fédéral indique que « la proposition faite par la FFSA et le Gema lors de la dernière réunion est insuffisante, ne se basant uniquement que sur des accords préexistants ».

ZOOM SUR L'APPRENTISSAGE ET L'ALTERNANCE

Suite à la troisième commission paritaire organisée sur le sujet le 22 septembre dernier, le directeur des affaires

sociales de la FFSA, déclarait que, dans le cadre du pacte de responsabilité, l'objectif était « d'augmenter les engagements de recrutements liés à l'apprentissage et l'alternance, via les contrats de génération ».

Pour rappel, alors que l'ambition du gouvernement est de créer environ 200 000 emplois marchands en France d'ici à 2017 via ce pacte, la branche de l'assurance pourrait finalement décider de ne pas s'engager sur des créations nettes d'emplois.

POURQUOI LES MUTUELLES ADREA, APREVA ET EOVI MCD CRÉENT UNE UGM

Adrea, Apreva et Eovi MCD ont confirmé la création d'une union mutualiste de groupe (UMG) révélée par l'Argus de l'assurance. Les trois mutuelles interprofessionnelles ont apporté des précisions sur le choix de cette forme la plus intégratrice d'union mutualiste, qui pèsera 1,7 Md€ pour près de 3 millions de personnes protégées.

« Aujourd'hui, la taille et la puissance financière sont la clé du succès. Notre ambition commune est de construire un acteur majeur et un pôle de regroupement de mutuelles. Elle est aussi de renforcer notre poids dans les instances mutualistes et dans Mutex en particulier », a déclaré Maurice Ronat, président d'Eovi MCD, lors d'une conférence de presse, ce jeudi 6 novembre. Avec les présidents des mutuelles Adrea et Apreva, il a présenté la future union mutualiste de groupe (UMG), dont le nom n'a pas encore été choisi. « Nous pèserons 27% de Mutex », a précisé Patrick Brothier, président d'Adrea, à propos de la société d'assurance créée par des mutuelles de la Mutualité française (FNMf).

Un lancement au second semestre 2015

Après une phase d'étude et de préparation des chantiers de collaboration qui doit durer jusqu'en mai 2014, Adrea, Apreva et Eovi MCD

prévoient de soumettre le projet à leurs assemblées générales respectives de juin 2015, et de tenir le même mois l'assemblée générale constitutive de l'UMG, dont le démarrage opérationnel est prévu pour le second semestre. « Nous constituerons alors le deuxième groupement mutualiste interprofessionnel », a indiqué Alain Tison, président d'Apreva.

Ouverts à d'autres mutuelles

L'UMG devrait aboutir à la constitution de liens très étroits entre ses partenaires, d'autant plus que c'est aussi la logique de la notion de groupe prudentiel dans Solvabilité 2. Outre la création de liens de solidarité financière, les trois mutuelles se serviront de l'UMG pour développer de nouveaux produits en commun, cibler le marché des TPE/PME, accroître leurs capacités de négociation pour maîtriser leurs coûts, cofinancer des investissements liés à leurs stratégies de développement, ou encore construire ou déployer une politique de partenariat avec d'autres mutuelles.

Pas de fusion à court terme

Parmi les partenaires potentiels pourrait figurer notamment la Matmut pour les dommages. « Adrea expérimente avec la Matmut la distribution de produits lard.

Nous nous donnons pour apprécier cela », déclare Patrick Brothier. Maurice Ronat, qui dit « suivre cette expérimentation de près », évoque aussi « une réflexion sur le rôle des agences », au nombre de 370 pour les trois mutuelles.

Quant à savoir si l'UMG préfigure une fusion des trois mutuelles, Alain Tison affirme que « ce n'est pas à l'ordre du jour aujourd'hui, mais que personne ne peut dire que ce que sera la protection sociale complémentaire dans 5 ou 10 ans ».

LA MACIF CÈDE SA FILIALE AU PORTUGAL

Huit mois auront été nécessaires au groupe Macif pour boucler la cession de sa filiale au Portugal, détenue depuis 2009. Après avoir obtenu le feu vert de l'autorité de tutelle portugaise, la Macif a cédé, le 5 novembre, la totalité des actions de sa filiale au groupe portugais AAA S.G.P.S, holding présente dans cinq pays et qui détient plusieurs entreprises spécialisées dans le conseil, la gestion de risques des personnes et des biens à travers le courtage et l'intermédiation d'assurance.

Un modèle non rentable

En 2013, Macif Portugal, spécialisée en assurance dommages, avait réalisé un chiffre d'affaires de 19,3 M€ pour une perte nette de 1,8 M€. En cinq ans, la filiale ne sera d'ailleurs jamais parvenue à dégager

un résultat net positif. Une situation inextricable qui avait conduit, en avril dernier, la direction générale à se pencher «sans urgence» sur ce foyer de perte. «Le conseil d'administration a adopté une position de principe, en 2013, qui visait à s'orienter vers un projet de cession de cette activité», souligne Jean-Marc Raby, directeur général du groupe Macif. Et d'ajouter : «Nous avons ramené les pertes à une dimension plus acceptable, de l'ordre de -2 M€, mais nous savons que le modèle a peu d'espérance, dans sa configuration actuelle, de retrouver sa rentabilité. L'idée est de retrouver un repreneur qui préservera les emplois de l'entreprise.»

MUTUELLES ET ASSURANCES : LES KAMIKAZES ET LES MEURTRIERS .

L'accord national interprofessionnel (ANI) rend obligatoire au 1er janvier 2016 l'adhésion des salariéEs à une complémentaire santé d'entreprise. Malgré les apparences, cette disposition n'est pas une avancée sociale : elle ouvre un énorme marché aux assurances privées au détriment de la protection sociale collective.

Les dispositions européennes relatives aux services d'assurance et aux services financiers ont été transposées en 1993 dans le code de la mutualité, cela à la demande de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) qui regroupe 98 % des mutuelles. Pour répondre à l'obligation de constituer des réserves financières d'un même niveau que les assurances, les mutuelles ont dû fusionner entre elles et avec des assurances. Elles étaient des milliers, et on en comptait encore 630 fin 2012. L'ANI va accélérer le processus, et elles ne seront plus qu'une centaine en 2018 à relever réellement du statut de mutuelles .

Le loup dans la bergerie...

Il est difficile aujourd'hui de distinguer les mutuelles et les assurances. Des mutuelles créent des filiales sous formes de sociétés anonymes pour prendre des activités qui étaient autrefois spécifiques aux assurances. Les sociétés d'assurance mutuelle (les« mutuelles d'assurances ») dépendent du code des assurances et non de la mutualité. Elles sont à

but non lucratif, mais ont la possibilité de sélectionner les risques, d'appliquer des tarifs différents pour les risques considérés comme «aggravés». Des groupes de protection sociale (GPS) comme Malakoff-Médéric rassemblent dans une même entité des institutions de retraites complémentaires, de prévoyance, des mutuelles, des sociétés d'assurance...

Pour capter « le marché de la santé », les assurances se concentrent et proposent des offres alléchantes, parfois moins chères que les mutuelles. Les mutuelles s'adaptent en renonçant à leur principes pour proposer « une gamme d'offre de contrats ».

On se soignera selon ses moyens...

... et la fin des mutuelles

La généralisation des complémentaires santé d'entreprise va obliger des millions de salariéEs, adhérents individuels à des mutuelles, à souscrire à des contrats collectifs gérés en grande majorité par les assurances. Le Conseil constitutionnel a en effet imposé qu'en absence d'accord d'entreprise ou de branche, la complémentaire santé soit choisie par l'employeur. Des mutuelles vont donc disparaître, d'autres se « démutualiser » et intégrer les structures marchandes.

La Mutualité pourrait disparaître d'ici quelques années au profit de groupes capitalistes qui bénéficieront du monopole des complémentaires santé.

Les inégalités entre les salariéEs vont s'accroître.

Les cotisations sociales, les garanties accordées seront différentes d'une entreprise à l'autre. La couverture pourra être limitée à un panier de soins minimum, et ceux qui le pourront devront payer une sur-complémentaire, un gain supplémentaire pour les assureurs privés.

L'employeur, lui, pourra déduire sa part de cotisations de la masse salariale au détriment des rémunérations.

Après avoir obtenu le quasi-monopole de la couverture complémentaire, les assurances vont continuer leur offensive pour accroître leur part du « marché de la santé » au préjudice d'une Sécurité sociale affaiblie par les contre-réformes successives.

Une seule réponse est possible : le remboursement à 100 % par la Sécurité sociale, la gratuité des soins... et la mobilisation générale !

E N B R E F

COVEA :

Thierry Derez, PDG du groupe vient d'annoncer une nouvelle organisation. La volonté est clairement de créer un statut commun des collaborateurs du groupe, à la place des trois statuts cohabitant actuellement qui serait source de déperdition d'efficacité et d'iniquité. Pour Sud Assurance, la vigilance s'impose, le statut commun ne doit pas être aligné sur le moins favorable et on connaît nos patrons, ils tirent toujours vers le bas ! D'ores et déjà, un appel à la grève a été déposé pour le 12 novembre à la MAAF.

SFEREN :

Dans un communiqué adressé aux salariés, les Directions précisent que les Groupes Macif et Matmut poursuivent leur partenariat au sein du pôle mutualiste SFEREN par une réflexion sur les réalisations à mener en commun. Cette nouvelle phase de travail reflète l'ambition des deux partenaires de consolider leur alliance pour renforcer leurs positions et améliorer le service rendu à leurs sociétaires. Les deux partenaires sont ainsi rentrés depuis le mois de septembre 2014 dans une phase de travail qui va permettre de préciser, sous l'égide de leurs conseils d'administration, la gouvernance, les structures et les projets stratégiques qui constitueront cette nouvelle étape de SFEREN. La gouvernance SFEREN : un chantier à part entière. La SGAM SFEREN reconfigurée sera formalisée au cours de l'année 2015 avec une tête de Groupe associant les dirigeants de la Macif et de la Matmut. Bien que les Directions Macif et Matmut démentent toute fusion, pour Sud Assurance s'il y a une tête de Groupe c'est bien qu'il y a un Groupe !

GROUPAMA :

La Direction U DSG a convoqué les organisations syndicales à une première réunion de négociation sur les salaires le 9 octobre 2014. Comme elle en a pris l'habitude depuis 2013, la Direction propose 0 € et fait peser une fois de plus les sacrifices sur les salariés.

AXA et ALLIANZ devraient être en mesure d'augmenter leurs dividendes :

Les assureurs continuent d'améliorer leur solidité financière. Ils bénéficient d'une bonne rentabilité opérationnelle et d'un environnement de marchés financiers favorables à leurs portefeuilles de placements. La génération de cash flows est solide. Axa et Allianz devraient donc être en mesure d'augmenter leurs dividendes et offrir un rendement de 5% en 2015.



DOSSIER

STRESS PROFESSIONNEL ET CONTRAINTE DE TRAVAIL INTERNALISÉE

La charge de travail lourde n'est pas une nouveauté dans l'Histoire sociale des travailleurs, et peut être doit on énoncer ceci d'emblée pour ne pas se tromper de débat : en réalité, ce n'est pas d'une charge de travail trop lourde dont souffre le salarié « stressé au travail », et la position qui consiste à considérer que charges de travail lourdes et stress au travail sont des termes identiques, passe à côté de la signification du stress au travail, en tant que phénomène contemporain.

Le fait de travailler « beaucoup » ne conduit pas au stress, mais éventuellement, à la fatigue.

En français le « Syndrome d'Épuisement Professionnel » (burn out en anglais) est ambigu.

Pour sortir de cette ambiguïté, on dira que le stress n'est pas une fatigue normale due à la charge de travail, mais une fatigue anormale, ou si l'on veut, une sur-fatigue, qui rend perceptible la charge de travail ressentie bien au-delà de sa charge jugée réelle par un observateur extérieur.

Ce phénomène a une origine qui tient à l'organisation moderne du travail. Ce qui alimente la capacité stressante des charges réelles du travail, c'est pour les salariés de devoir prendre en charge la rentabilité de l'entreprise et la performance de l'organisation du travail, et non plus seulement de devoir contribuer, par leurs compétences, à la marche générale de l'entreprise.

Cette évolution a été théorisée il y a cinquante ans au moins, par un type de management qu'on a qualifié de « management par objectifs » :

« La gestion par objectifs assure le rendement en convertissant les besoins objectifs en buts personnels. Et c'est là une vraie forme de liberté » cette phrase du père du management par objectifs, le bien nommé « Peter Drucker » (drück veut dire « pression » en allemand !) reflète, plus qu'elle ne théorise d'ailleurs, la question de l'internalisation des contraintes ; au reste, cet aveu spontané est réjouissant quelque part, car il nous dispense quasiment de l'interpréter, il se suffit à lui-même ; il s'agit bien, vue de la logique organisationnelle, de personnaliser les objectifs et de laisser tomber la gestion des tâches, pour que chaque salarié, par l'intermédiation des différents niveaux hiérarchiques, intègre en lui-même des objectifs de rendement, les incorpore en lui-même, les introjecte, et qu'en définitive l'organisation du travail s'en décharge sur lui ; la base est donc posée d'une technique de management qui reflète ainsi la logique qui en est l'origine.

que chacun assume, pour sa part, le but organisationnel de la performance maximisée dans le temps le plus court ;

Quant à savoir de quel genre de « liberté » parle Peter Drucker en conséquence de ce management par objectifs, on laissera soin au lecteur de l'apprécier, mais une chose est sûre : cette liberté là n'a rien à voir avec celle dont parle notre devise nationale, qui relie la liberté avec l'égalité et la fraternité.

La base est donc donnée pour l'internalisation des contraintes organisationnelles par le salarié, dont la cause est ici clairement identifiée à travers la technique du management par objectifs. C'est au salarié de prendre en charge (comme charge de travail) le rendement maximisé, à lui de s'en faire un objectif devenu personnel et à l'organisation de s'en « décharger sur lui ».

Certains pourraient croire qu'il en a toujours été ainsi, mais c'est faux : l'ouvrier typique du fordisme, Charlie Chaplin dans les « Temps modernes » est, jusqu'à la caricature, exploité dans la contribution de sa seule force de travail.

Il est exploité à l'instar d'une machine, et sans doute aliéné par son travail, mais nullement stressé par son travail, parce qu'en réalité on ne lui demande pas de collaborer à sa propre exploitation et « de prendre en charge ses objectifs personnels comme étant ceux de l'entreprise ». Aussi, s'il n'effectue pas le rendement voulu sur sa chaîne de montage, il n'en éprouvera que du regret, mais pas de culpabilité, car la performance n'est pas devenue son affaire personnelle.

D'ailleurs l'effet comique irrésistible des « Temps modernes » reste comique, parce qu'il présente la contrainte de travail comme externe au sujet, et non pas comme intériorisée par le travailleur, car sinon les « Temps Modernes » ne seraient plus une comédie, mais une tragédie personnelle.

La contrainte (terrible) de travail du temps du fordisme qu'illustre « les Temps modernes », reste dès lors en grande part extérieure à Charlot, comme une charge de travail qu'il subit, mais elle ne s'internalise pas en devenant une nécessité contrainte, qui reliaierait, en lui, un sentiment de devoir personnel.

Voyons donc les conséquences sur la charge de travail de cette approche maintenant très généralisée en terme de contrainte de travail, devenue internalisée par le salarié qui est requis, ainsi, à épouser la cause du rendement

maximisé, et à s'en faire un objectif « personnel ».

LES DIMENSIONS DE LA CONTRAINTE DE TRAVAIL INTERNALISÉE

Porte ouverte pour peser en interne sur le salarié, la décharge de l'organisation du travail devient charge pour le salarié, c'est ce qui permet de parler de l'internalisation des contraintes organisationnelles. L'organisation du travail devient ainsi de la responsabilité du salarié pour sa part d'objectifs, maintenant personnalisés.

Un des grands vecteurs favorisant cette prise en charge pour le salarié est certainement le sentiment de culpabilité s'il n'atteint pas les objectifs, s'il n'est pas à la hauteur de la tâche, s'il n'est pas assez performant ; alors qu'autrefois, le salarié pouvait subir une sanction externe du fait de ne pas réaliser son travail, la grande prouesse managériale, inspirée par la technique de Drucker, sera de rendre la sanction interne au salarié lui-même ; ce sera donc à lui de s'auto flageller s'il n'est pas à la hauteur, ou s'il n'atteint pas ses objectifs.

Formidable « décharge » de responsabilité engendrée par ce tournant majeur de l'organisation du travail, dont chaque salarié est requis de devenir ainsi, pour sa part, le micro sujet agissant et qui se flagellera de lui-même s'il n'atteint pas ses objectifs ; formidable retournement aussi, de lui faire avaler, tout cru, qu'il s'agirait d'une pure « liberté » s'il en venait à se fouetter par lui-même de sa place, pour ne pas avoir atteint ses soi-disant objectifs (comportement que d'autres, peut-être plus psychologues, qualifieraient quand même de sérieusement masochiste !).

Le salarié va ainsi pouvoir se sentir coupable de ne pas être à la hauteur de sa tâche, de ne pas avoir vraiment pu répondre au client, de ne pas avoir fait tout ce qu'il aurait dû faire, et même, de prendre ses congés alors qu'en revenant au travail, il sait que les dossiers se sont accumulés sur sa table. On ne dissertera pas ici sur le sentiment de culpabilité, mais on soulignera chaque caractère de la logique de ce management par objectifs en indiquant comment elle favorise cette prise en charge, en contrainte interne, par chaque salarié de l'objectif de rendement.

C'est donc à un changement de nature de la contrainte de travail à laquelle on assiste depuis quarante ans, et pas seulement à une extension des contraintes ; pour le comprendre, donnons une image : autrefois le salarié ressortait fatigué de sa journée de travail, maintenant il en ressortira aussi fatigué, mais, en plus stressé, de ne pas avoir atteint ses objectifs personnels.

Ce n'est donc pas un simple cumul qui fait le passage entre fatigue et stress, mais une internalisation de la contrainte de travail. La modalité selon laquelle la contrainte de travail

se vit change de nature, elle se subjectivise. D'où, d'ailleurs, le registre selon lequel on définit le stress, en tant que perception :

Stress : (définition selon l'agence européenne de santé) : « un état de stress survient lorsque il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face ».

L'emploi de la notion de « perception » signifie par elle-même qu'il s'agit d'une internalisation de la contrainte, et pas seulement d'un phénomène lié à l'objectivité d'une charge de travail.

Cependant, cette perception n'a rien à voir avec une subjectivité qui serait inhérente à la personnalité de chacun, comme celle à laquelle renvoie nombre d'entreprises et qui en concluent qu'elles n'y peuvent rien si le salarié est fragile psychiquement, parce qu'il s'agirait d'une problématique personnelle et inhérente à chaque salarié : Ce n'est pourtant pas une fragilité psychique interne qui se trouve à l'origine de la perception internalisée des contraintes, mais un état de perception que chacun ressent, même si la personnalité de chacun la fait ressentir à des degrés divers.

En ce sens la personnalité du salarié reste secondaire à ce phénomène, dans la mesure où quelque soit sa personnalité, ce phénomène se généralise.

Chaque salarié est requis pour internaliser la contrainte d'origine organisationnelle, d'être et de se ressentir responsable à la place de l'organisation du travail. Ce n'est pas la subjectivité personnelle de chaque salarié qui est ici en cause, mais chaque subjectivité est maintenant requise dans la contrainte de travail et cela, c'est objectivement constatable.

Dés lors les contraintes de travail, devenues internes, se traduisent en effet stressant, car la perception de ces contraintes ne cesse d'augmenter par leur internalisation, et finissent fatalement par dépasser la perception des ressources disponibles pour y faire face.

Ce n'est donc pas une contrainte objective qui rend le travail stressant, mais le passage à la subjectivité des contraintes fait que la perception des charges de travail s'alourdit inexorablement.

EFFETS DE DÉCHARGE DES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES SUR LES SALARIÉS

Pour comprendre l'importance de ce point, il faut en préciser le vocabulaire : l'organisation du travail, en principe, se doit d'être performante, pour organiser les compétences des salariés.

Ce n'est donc pas au salarié d'être performant, mais c'est à lui de devenir compétent, cependant que l'organisation du travail se doit, elle, d'être performante .

Être performante pour une organisation , c'est de savoir organiser les compétences des salariés en organisant leurs savoir faire coopératifs.

Ces savoir faire coopératifs s'élaborent au cours de l'accumulation d'une expérience de travail partagée en commun, sur un temps suffisamment long.

Que veut dire alors l'inversion de ces termes, dans le cadre d'une organisation qui demande « de la performance » à ses salariés eux-mêmes ?

Cela veut dire, ni plus ni moins, que l'organisation se décharge sur les salariés de son souci de performance ,et demande à ses salariés « d'être performants à sa place ».

Que devient alors la compétence, c'est-à-dire le savoir faire coopératif qu'une expérience au travail produit dans des équipes solidaires, sur un temps suffisamment long ?

Elle devient secondaire, quand le processus de travail qui consiste à augmenter les performances, forcément individuelles, finit par remplacer les savoir faire, forcément coopératifs, que produirait une compétence coopérative et une expérience de travail partagée sur le long terme.

La substitution progressive de la performance individuelle à la compétence (coopérative au travail) , produit alors trois effets :

La substitution du court terme au long terme (préférence donnée au court terme de la performance immédiate au long terme de la construction des compétences et des savoir faire coopératifs)

L'individualisme et le renfermement sur soi que produit l'isolement compétitif des salariés qui sont mis en concurrence par la course à la performance.

La fin des solidarités collectives autour du travail , et la place laissée libre aux managements pour gérer directement ces collectifs nouveaux ,composés d'individus devenus atomisés et non pus solidaires au travail .

IMPACT SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La confusion qui règne aujourd'hui en ce qui concerne les risques psychosociaux, leur nature et leur définition ,et puis le fait qu'en définitive toute tentative de solution envisagée pour les cerner et ensuite les réduire, semble finir par exclure l'organisation du travail de toute responsabilité, n'est pas tout à fait un hasard.

Il s'agit là, non pas de produire une sorte de théorie du « complot », mais d'expliquer comment une erreur d'aiguillage au départ finit par aboutir toujours au même résultat

programmé:

Les modèles actuels prévalant sur la compréhension de ses risques sont la plupart du temps, inadéquats.

Pourquoi ?

Parce qu'ils semblent relier les risques psychosociaux directement à un ensemble de contraintes objectives de travail ,que l'on pourrait mettre directement en relation avec le stress professionnel .

Le meilleur exemple de cette erreur d'aiguillage est illustré à travers le modèle de « Karasek », qui met en relation le stress professionnel avec une demande de travail (ou exigence) élevée et une autonomie faible (ce qu'on appelle une latitude décisionnelle faible) ; cette corrélation - qui n'est qu'une corrélation et non une causalité - serait censée fournir une « explication » du stress ressenti : plus la demande de travail au salarié est forte et moins il a d'autonomie ,et plus il serait « stressé », voilà ce que ce type de modèle conduit à mettre en relation.

Or cette belle corrélation, pour peu même qu'elle soit justifiée, en fait, ne rend pas compte d'un résultat qui serait le stress au travail. Pourquoi ? parce qu'elle met de coté un déterminant essentiel qui caractérise l'implication de l'organisation du travail, à savoir « l'internalisation des contraintes organisationnelles » sans quoi, on ne comprend plus rien ; parce que si l'on suit le modèle de Karasek dans sa logique , on ne comprend pas bien pourquoi l'esclave de l'antiquité, l'ouvrier taylorien comme Charlie Chaplin dans « les Temps modernes », qui ne disposent que de peu de latitude décisionnelle, et à qui est demandé un travail gigantesque, n'auraient pas été plus « stressés » que le salarié contemporain ;

Ou alors si on considère que c'est le cas , on s'interdit de comprendre ce qui a changé fondamentalement dans le rapport au travail contemporain qui relie le travail aux salariés . on ne considère alors le processus d'exploitation du travail que sous un rapport d'intensification des charges de travail, mais sans considérer le changement de nature de ce rapport.

Or, ce point de vue évacue, par définition, l'organisation du travail comme facteur de changement du rapport selon lequel se vit le travail pour le situer, seulement, comme rapport à une intensité du travail .

Mais le salarié de Karasek, s'il est stressé aujourd'hui , c'est que ses contraintes au travail s'internalisent, ce qui évidemment le rend sensible à vivre comme « stressant » son manque d'autonomie, et non pas seulement comme épuisant son travail, ou même comme peu intéressant uniquement ,parce que monotone .

Le salarié contemporain vit un rapport altéré à son travail et qui n'est pas seulement une aliénation, mais une compromission de sa propre volonté, qui explique qu'il « ne s'y retrouve pas », c'est-à-dire qu'il ne retrouve pas



son intégrité psychique à l'issue de son travail. S'étant compromis de sa propre volonté, il n'est plus à l'issue du travail celui qu'il était avant cette compromission de sa propre volonté.

C'est ainsi que le manque d'autonomie, il peut le vivre sous le registre du stress, c'est-à-dire aussi sous le sentiment d'une certaine impuissance au travail à ne pas pouvoir être lui-même en se reconnaissant dans et par son travail.

C'est donc un sentiment subjectif, mais partagé plus ou moins par un nombre de plus en plus grand de salariés.

Cette dimension « intersubjective » est en général mal comprise, car les psychologues du travail amateurs de modèles à la Karasek préfèrent, (sans doute pour faire admettre qu'ils sont des scientifiques et donc voir subventionner leurs études), dégager des éléments de charge de travail objectifs, et les mettre en relation directe avec le stress au travail.

Ce faisant, s'ils établissent bien des corrélations entre des phénomènes de stress et d'autres facteurs (comme l'autonomie du travailleur), ils n'en établissent pas pour autant des explications, et si en terme de probabilités leurs résultats ne sont pas forcément faux, le malheur est qu'ils n'ont pourtant pas de portée heuristique; et le malheur du malheur est qu'on utilise alors ces résultats pour faire de la prévention, ce qui est fatalement inefficace, car la prévention doit s'attaquer aux causes primaires qui engendrent le stress, et non pas à ce qui est seulement corrélé au stress comme une charge de travail ressentie plus lourdement en conséquence du stress.

On ne rappellera jamais assez que le principe de la prévention, c'est, comme l'indique clairement l'article L4121-2CT, d'éradiquer d'abord, les causes du risque, et non pas de les « compenser » par une diminution de ce qui apparaît comme étant ses conséquences.

Autrement dit, s'il peut être vrai qu'un salarié ressent moins son autonomie dans les tâches s'il se sent stressé, cela ne veut pas dire pour autant qu'en s'attaquant au problème

d'autonomie des tâches, on prévient de façon primaire le stress au travail.

D'ailleurs une autonomie trop grande peut aussi être vécue comme stressante dans une organisation « floue » où le salarié ne peut se repérer et limiter sa responsabilité.

Le stress traduit une modalité sous laquelle le travail se vit, et non pas une résultante automatique d'une combinaison de charges et de facteurs d'autonomie plus ou moins grande.

Donc ce n'est pas étonnant qu'avec cette approche ou ce type d'approche de modèle Karasek, on aboutisse finalement à exempter l'organisation du travail des causes du stress, puisqu'en fait, son implication en est évacuée dès le départ de l'analyse, en tant que modifiant le rapport au travail des salariés, modifiant le rapport suivant lequel le travail se vit!

D'autre part, ceci amène à une confusion qui explique également la difficulté de prise en compte des risques psychosociaux dans leur ensemble; car avec ce type d'approches Karasek, comment mettre en lien stress, violence et harcèlement?

Qu'est ce qui les relierait alors, si l'on se met à considérer le stress sous l'angle purement quantitatif d'une intensification accrue du travail avec un certain nombre d'autres contraintes tirées de charges physiques ou même dites mentales?

Dés lors, et c'est un peu le résultat auquel on aboutit hélas aujourd'hui, on va considérer que le harcèlement moral vient de nulle part, sinon du méchant et pervers harceleur, qu'il n'a pas de cause organisationnelle (la concurrence salariale par exemple).

Quant à la violence, elle viendrait de la « méchante société », qui ferait des ravages dans la pure et innocente entreprise. et ne serait jamais occasionnée de l'intérieur de l'entreprise par les dispositifs qui mettent en tension les salariés et les clients, ou les salariés entre eux?

Enfin, l'effet rétroactif de ce type d'approches évacue l'organisation du travail dans ses effets sur la nature du rapport au travail des salariés d'aujourd'hui (et non pas de ceux d'hier), et ne permet pas de comprendre les évolutions contemporaines du rapport au travail des salariés.

Pourquoi les salariés se sentent-ils de plus en plus dans le mal être au travail aujourd'hui, si ce n'est qu'une forme « d'être au travail » change de nature et tourne « mal »?

Sous l'angle des charges quantitatives de travail uniquement, on aurait peine à montrer « un accroissement des charges » et à démontrer qu'un salarié contemporain aurait plus de contraintes ou de charges de travail et moins d'autonomie que par exemple, un esclave de l'antiquité, un tailleur de pierres bâtisseur de cathédrale au Moyen Age, ou qu'un ouvrier enchaîné à la cadence industrielle du temps du for-

disme triomphant.

Par contre on peut, en montrant comment les charges de travail s'internalisent aujourd'hui, caractériser un « glissement vers le stress au travail », de la façon qu'ont les salariés de vivre la charge de travail, mais à la seule condition de ne pas évacuer l'organisation du travail et sa responsabilité dans ce glissement dès le départ de l'analyse !

Ainsi peut on comprendre aussi l'unité cohérente des risques psychosociaux, stress, violence et harcèlement, et les prévenir « ensemble », et non pas de manière séparée, comme le traduisent les ANI, un sur le stress, et l'autre sur les harcèlements et violences, qui trouvent moyen de les séparer, ce qui est une façon de ne pas comprendre ce qui les unit fondamentalement, et ce qui n'augure rien de bon pour la prévention primaire de ces risques.

Le stress d'abord, dans la mesure où les charges « ressenties » ne cessent de croître, puisque toutes les charges de travail ont tendance à s'internaliser de par l'organisation du travail qui transfère la responsabilité de l'organisation du travail sur les salariés, en n'assumant plus sa

propre gestion sans ce transfert.

Les violences ensuite, qui ne sont pas seulement dues à « la société en général » et ensuite exportées dans l'entreprise, mais bien générées aussi par une organisation du travail qui encourage la performance et l'individualisme en déstructurant les solidarités au travail, en pratiquant les turn over permanents, et l'intérim permanent qui fait croire la précarité, et donc la non intégration des salariés dans des structures où ne se forge plus le long terme d'expériences au travail partagées en commun dans un sentiment de solidarité.

Enfin le harcèlement moral, qui n'est pas simplement l'effet d'agissements d'individus par nature déviants, mais la conséquence possible d'une organisation qui ne protège pas les salariés pour éviter de générer le mal être que provoquent les mises en concurrence des salariés, poussant au débordement des comportements agressifs, qui mettent en défaut les liens sociaux que tissent normalement le travail et son expérience dans le long terme, quand cette expérience est partagée par des équipes solidaires.

MORT POUR AVOIR MANIFESTÉ AU TESTET, HALTE AUX VIOLENCES POLICIÈRES

Rémi Fraisse, étudiant de 21 ans est décédé sur le site de Sivens lors de la manifestation qui a rassemblé plusieurs milliers d'opposants au barrage. Il a été tué par l'explosion d'une grenade offensive de la gendarmerie

Ce drame n'est pas un accident, il est le résultat de plusieurs mois de violences policières croissantes envers les opposant-e-s pour imposer un projet inutile dont la pertinence est aujourd'hui même remise en cause par un rapport d'experts : trop coûteux, ne répondant pas aux besoins réels, entraînant des dégradations et destructions environnementales sans prise en compte des solutions alternatives possibles et existantes.

La répression à laquelle ont fait face les opposants au barrage, n'est pas isolée. De peur de voir se multiplier les résistances et les alternatives comme à Notre-Dame-des-Landes, le gouvernement crée un climat de violences et de criminalisation des mouvements sociaux et écologiques. Des dizaines de syndicalistes ont été poursuivis suite à des grèves, mardi dernier encore des

militants ont été condamnés par la justice pour avoir contesté la ferme des 1000 vaches.

Un jeune manifestant de 21 ans est mort. Cet acte ne peut rester sans réaction.

Dans plusieurs villes, nombreux sont ceux qui ont voulu exprimer leur indignation face à cet acte horrible, défendre notre droit à manifester, à résister aux politiques qui vont à l'encontre des intérêts de la majorité de la population. Là encore, le pouvoir politique a répondu par la répression en interdisant des rassemblements ou manifestations.

Jeudi 6 novembre des milliers de lycéens de la région parisienne ont manifesté sans incidents exigeant la vérité sur la mort de Rémi et l'arrêt des violences policières.

Dans une tentative de pseudo dialogue, Ségolène Royal affirme à la fois son soutien au maintien d'un projet au Testet et à un modèle agricole dépassé destructeur d'emplois et de l'environnement. Elle a aussi appelé « à l'éva-

luation du terrain, site d'une occupation illégale » ! A ces déclarations s'ajoute le propos de Manuel Valls qui rappelle que « la détermination de l'Etat à voir le projet d'aéroport à Notre Dame des Landes se réaliser est intact ».

Nous, organisations signataires de cet appel, ne renoncerons pas face aux menaces et aux violences policières. Nous appelons à l'amplification des mobilisations et demandons :

- L'arrêt immédiat des travaux et l'abandon définitif du projet de barrage et de tous les projets inutiles.
- Que toute la vérité soit faite sur les circonstances de la mort de Remi Fraisse. Il faut établir les responsabilités à tous les niveaux.
- Nous voulons faire cesser la politique répressive du gouvernement.

Aujourd'hui c'est un manifestant qui a été tué mais nous rappelons que les violences policières font fréquemment des victimes notamment dans les quartiers populaires.

JURIDIQUE :

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : UTILISATION FINANCEMENT SONT PRÉCISÉS

Très attendu, le premier décret sur le compte personnel de formation (CPF) vient d'être publié. Financement et alimentation du CPF, délai de demande du salarié et réponse de l'employeur : ces différents points sont détaillés dans ce texte.

Le décret du 2 octobre 2014 sur le compte personnel de formation (CPF) précise les modalités d'alimentation du CPF en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail. Il en détermine également les modalités de mobilisation par le salarié et les délais de réponse de l'employeur lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail. Point important : il pose les conditions de prise en charge des frais de formation ainsi que de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.

L'ensemble des dispositions de ce texte, comme le CPF, entrent en vigueur au 1er janvier 2015. Pour que le CPF soit véritablement opérationnel à cette date, reste encore à connaître les formations éligibles et notamment celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret.

Une alimentation différente selon la durée du travail du salarié

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée conventionnelle de travail (C. trav., art. R. 6323-1, I). Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1607 heures (C. trav., art. R. 6323-1, II).

Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la durée

conventionnelle du travail ou à 1607 heures sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle ou 1607 heures. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. R. 6323-1, III).

Le décret précise également les modalités d'alimentation du CPF pour les salariés dont la durée du travail est déterminée par une convention de forfait en jours et ceux dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (salarié payé à la tâche, pigiste, VRP...).

L'alimentation du CPF

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures (C. trav., art. L. 6323-11).

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet.

Un accord sur le contenu et le calendrier pour les formations suivies sur le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation

(C. trav., art. , R. 6323-4, I) :

- au minimum soixante jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à six mois ;
- au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier lorsque la formation (C. trav., art. R. 6323-4, II) :

- est financée dans le cadre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF au titre de l'abondement " correctif " lié à l'entretien professionnel ;
- permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (à définir par décret) ;
- est utilisée pour l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) (à définir par décret).

L' accord de branche, d'entreprise ou de groupe peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande (C.trav., art. R. 6323-4. III).

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Un financement de la formation au coût réel

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2% de la masse salariale est mise en place, à compter de la collecte réalisée en 2016, dans toutes les entreprises d'au moins 10 salariés. Cette contribution est soit versée à l'Opca, soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Sont pris en charge par l'Opca ou par

l'employeur s'il a conclu un accord d'entreprise, les frais suivants occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou hors temps de travail (C. trav., art. R. 6323-5, I à III) :

- les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement ;
- éventuellement les frais de garde d'enfant ou de parent à charge

La prise en charge de ces frais par l'Opca ou par l'employeur est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme ou par l'accord d'entreprise.

Une prise en charge limitée des rémunérations

L'Opca ou l'employeur peut prendre en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF. Cette prise en charge par l'Opca est limitée, pour chaque salarié concerné, à 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte. Elle est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'Opca (C. trav., art. R. 6323-5, IV) .

La prise en compte par un employeur de la rémunération assurée par celui-ci aux salariés en formation pendant le temps de travail au titre du financement du CPF est limitée à 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF. Elle est subordonnée à la mention expresse de cette possibilité dans l'accord d'entreprise (C. trav., art. R. 6323-5, V).

Dif : que deviennent les heures acquises ?

Avant le 31 janvier 2015, les employeurs devront informer, par écrit, chaque salarié du nombre total d'heures acquises au titre du Dif au

31 décembre 2014. Ces heures seront utilisables dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Des précisions sont données sur l'utilisation, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), des heures de Dif acquises au 31 décembre 2014 par le décret du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF.

Le CPF entre en vigueur le 1er janvier 2015.

Une information pour chaque salarié sur les heures de Dif

Afin de permettre l'utilisation du Dif, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du Dif au 31 décembre 2014 (C. trav., art. R.6323-7).

Le décret du 2 octobre 2014 prévoit cette obligation d'information mais il n'en précise pas les modalités. Il indique uniquement qu'elle doit être effectuée par écrit.

Actuellement, l'employeur doit informer, annuellement, chaque salarié en CDI de ses droits acquis au titre du Dif.

L'employeur pourrait utiliser le support utilisé pour cette information annuelle pour les droits acquis au 31 décembre 2014.

Une utilisation en priorité des heures de Dif

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du Dif sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au CPF et peuvent être abondées dans les conditions prévues par l'article L. 6323-5 du code du travail.

Remarque : Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son

titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'Opca et l'Opacif.

Suppression de la mention du Dif sur le certificat de travail

A compter du 1er janvier 2015, les mentions relatives au Dif devant figurer sur le certificat de travail sont supprimées. Les 3° et 4° de l'article D.1234-6 du code du travail sont abrogés. Ainsi, l'employeur n'aura plus à indiquer sur le certificat de travail, le solde du nombre d'heures acquises au titre du Dif et non utilisés ainsi que la somme correspondant à ce solde et l'Opca compétent pour verser cette somme.

Décret n° 2014-1120, 2 octobre 2014, JO 4 octobre

Retrouvez-nous sur le web :
<http://sud-assurance.wifeo.com>

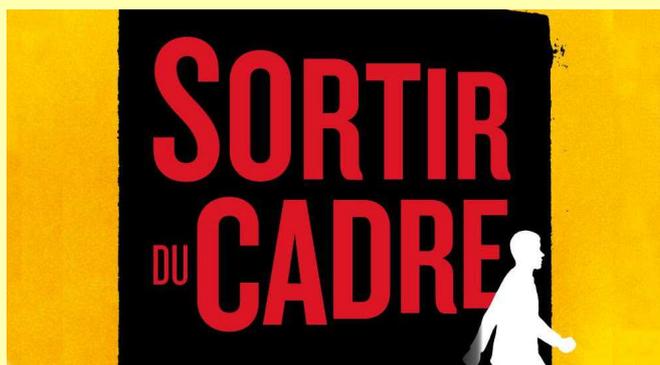


S U D A S S U R A N C E I D F

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

1 2 E É D I T I O N D U F E S T I V A L D E C I N É M A D ' A T T A C
" I M A G E S M O U V E M E N T É E S "



La 12e édition du festival de cinéma d'Attac "Images mouvementées" aura lieu du 18 au 23 novembre au cinéma La Clef (Paris 5e), autour du thème : Sortir du cadre

Sortir du cadre, pour se dégager des conditionnements, pour retrouver sa liberté, pour être enfin en accord avec ses propres valeurs et ses vraies priorités, pour s'autoriser à penser autrement, loin des automatismes et des idées reçues, pour renouer avec la solidarité, la coopération et la joie de vivre ensemble... Sortir du cadre pour se réinventer un monde.

Au programme de cette 12e édition :

une vingtaine de films (documentaires et fictions, courts et longs-métrages),

de nombreux débats,

des rencontres avec les réalisateurs,

des séances destinées plus particulièrement aux publics scolaires,

une table de presse et une librairie bien fournies

et bien d'autres animations

Le site du festival : <http://imagesmouvementees.fr>

Le programme : http://local.attac.org/images-mouvementees/Festimages_2014/ProgrammeATTAC-2014.pdf

La bande-annonce : <http://youtu.be/suuCvWHjTs0>

Et sur Facebook : <https://www.facebook.com/ImagesMouvementeesLeFestivalDeCinemaDAttac?fref=ts>