



Le canard Sudiste

N O M D E L ' O R G A N I S A T I O N

SOMMAIRE

- Solidaires contre tous les fascismes nationalistes ou religieux - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Le chantier SFEREN est lancé
 - * NAO Macif et GROUPAMA
 - * Maif : Quand les ressources cessent d'être humaines
 - * AIG : plan de sauvegarde de l'emploi
 - * Accords de branche
- Dossier - Page 6, 7, 8,
 - * Contrat de travail 3 clauses à surveiller
- Mobilisés contre le projet de loi Macron - Page 9
- Appel pour ne plus perdre sa vie à la gagner Page 10
- Culture - Page 11



**C O N T R E L E F A S C I S M E , R E L I G I E U X O U
N A T I O N A L I S T E , C O N T R E L E R A C I S M E ,
D É F E N D O N S L E S L I B E R T É S P U B L I Q U E S E T
L ' É G A L I T É**

Nous avons été choqué-e-s par les assassinats qui ont coûté la vie à 12 personnes dans les locaux de Charlie Hebdo, à 4 personnes à la Porte de Vincennes et causé de nombreux/ses blessé-e-s. Nous tenons à apporter notre solidarité aux victimes et à leurs proches. Nous condamnons sans réserve ces actes horribles.

Notre émotion est grande. Nous utilisons fréquemment les dessins des victimes dans nos publications.

La liberté d'expression est une liberté publique fondamentale. En s'y attaquant avec cette violence meurtrière, cet attentat relève du fascisme.

Les rassemblements spontanés qui se sont organisés partout en France témoignent de la très forte émotion que cette atrocité a suscitée et d'une grande aspiration à la solidarité.

Nous dénonçons toute tentative d'amalgame, toute instrumentalisation, d'ores et déjà engagées.

L'extrême droite et la droite plus ou moins extrême tentent de surfer sur l'émotion pour en appeler qui à la « guerre totale », qui au rétablissement de la peine de mort, qui à la « libération » d'une parole raciste déjà bien débridée, etc. La solidarité avec les victimes de Charlie Hebdo doit s'accompagner du combat contre tous les fascismes, religieux ou nationalistes, contre tous les racismes.

Dans un contexte où le racisme a déjà le vent en poupe, que les personnes cataloguées « arabes » ou « musulmanes » subissent tout particulièrement, nous devons nous opposer à toute stigmatisation qui pourrait résulter d'une volonté politique d'assimiler à cet acte atroce des personnes sous prétexte de leur culture ou de leur religion, réelles ou supposées. Dès le lendemain du massacre, plusieurs attaques ont eu lieu contre des lieux de culte musulmans, avec grenades et armes à feu. Nous condamnons fermement ces attentats, qui visent à créer eux aussi un climat de terreur et à activer une guerre raciste.

Nous nous opposerons à tous les projets de lois liberticides qui amplifieraient le muselage du mouvement social et la surveillance généralisée de la population. Les libertés publiques, le droit aux communications privées, la liberté d'expression, de manifestation, de grève, ne doivent pas être sacrifiées sur l'autel de la lutte contre le terrorisme.

Le PS et le gouvernement instrumentalisent déjà pour leur part l'attentat contre Charlie Hebdo pour en appeler à « l'unité nationale ». Même Marine Le Pen est invitée à l'Élysée pour discuter de la situation ! Si l'émotion suscite une légitime aspiration au rassemblement, ces appels à « l'unité nationale » ou au « front républicain » sont une impasse pour le mouvement social et démocratique. Ils visent à faire taire la conflictualité sociale et à unir la population derrière les dirigeant-e-s qui mènent des politiques extérieures impérialistes et des politiques intérieures antisociales, de stigmatisation raciste et anti-immigré-e-s, de chasse aux sans-papiers et de harcèlement des Roms. Ces politiques portent une lourde responsabilité dans le climat actuel et dans ses effets déléterés. Ce n'est pas en le taisant que nous ferons régresser les fanatismes et les fascismes.

Nous refusons toutes les politiques réactionnaires
Cet assassinat fait le jeu de toutes les forces réactionnaires et des politiques impérialistes, qui l'utilisent pour construire une société toujours plus policière et prônent une unité nationale qui rassemblerait exploités et exploités. L'Union syndicale Solidaires ne combattra pas pour la liberté et l'égalité aux côtés

des ennemis de la liberté et de l'égalité.

Sud Assurance appelle à poursuivre le combat pour une profonde transformation sociale, en rupture avec les processus totalitaires d'où qu'ils viennent, contre tous les racismes, pour la laïcité, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de la presse, pour la défense des libertés publiques, contre toutes les discriminations et toutes les inégalités (sociales, racistes et sexistes), contre les politiques libérales et l'austérité qui nourrissent la misère et une colère que des fanatiques instrumentalisent au profit de leurs idéologies mortifères. Redonnons des perspectives à tout-e-s les travailleurs/euses, précaires, privé-e-s d'emploi, en formation !

Construisons les mobilisations pour une alternative sociale égalitaire et démocratique : c'est la meilleure manière de défaire durablement le fanatisme, le fascisme, le racisme.

Union
syndicale
Solidaires
contre
TOUS
les fascismes
qu'ils soient
nationalistes ou
religieux
www.solidaires.org

MACIF - MATMUT : LE CHANTIER DE SFEREN EST LANCÉ !

A l'occasion des vœux à la presse, Jean-Marc Raby, directeur général du groupe Macif et de Sferen, a dessiné les contours de la future société de groupe d'assurance mutuelle (Sgam) Sferen, commune à Macif et Matmut.

L'architecture de la Sgam Sferen, commune à Macif et Matmut se précise. Jean-Marc Raby, directeur général du groupe Macif et de Sferen, a détaillé, ce jeudi 15 janvier, le chantier juridique à l'étude entre les deux entités à l'aune des derniers arbitrages réglementaires. Et pour cause : En décembre, le Gema et la FNMF, alors en pleines discussions avec la direction du Trésor sur la notion de groupe prudentiel qui doit être précisée et déclinée dans chaque code, sont parvenus à faire figurer le concept de société de groupe d'assurance mutuelle (Sgam) de Sgam dans le cadre de la transposition de Solvabilité 2. Et ce, alors que le Trésor était, initialement, favorable à son abandon.

Sferen : première expérimentation de la Sgam de Sgam

«Le Trésor et l'ACPR ont accepté qu'ils puissent y avoir des Sgam de Sgam, souligne Jean-Marc Raby. Jusqu'alors, nous ne pouvions pas avoir des constructions similaires aux holding et sociétés traditionnelles. Là, nous pourrions aller jusqu'à deux niveaux de Sgam. Dans ce contexte, nous nous orientons vers une Sgam Sferen qui coiffera une Sgam Macif et une Sgam Matmut. D'autres éléments peuvent encore être imaginés.»

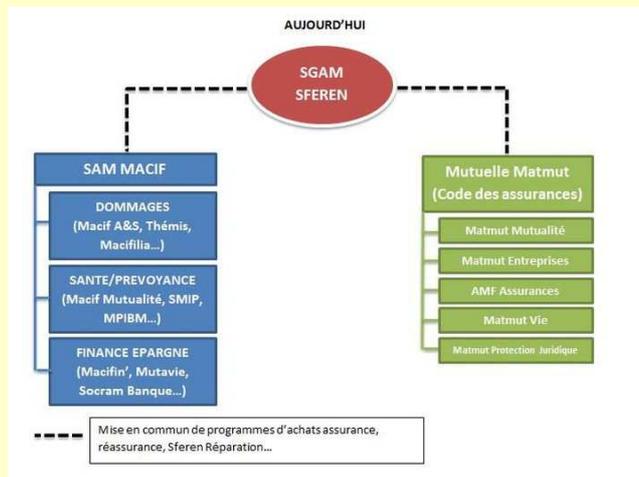
Cet outil vise à autoriser les mutuelles à créer des structures de tête dans lesquelles pourront venir adhérer des Sgam ou même des unions mutualistes de groupe (UMG) répondant à des logiques affinitaires ou de métier.

Sous la Sgam Macif, la direction générale a identifié des pôles d'activités qui devraient se répartir entre, d'un côté, la société d'assurance mutuelle (SAM) Macif et, très certainement de l'autre, une UMG qui porterait les activités de santé-prévoyance (Macif Mutualité, Smip, Smam mutuelle, les mutuelles d'entreprises...)

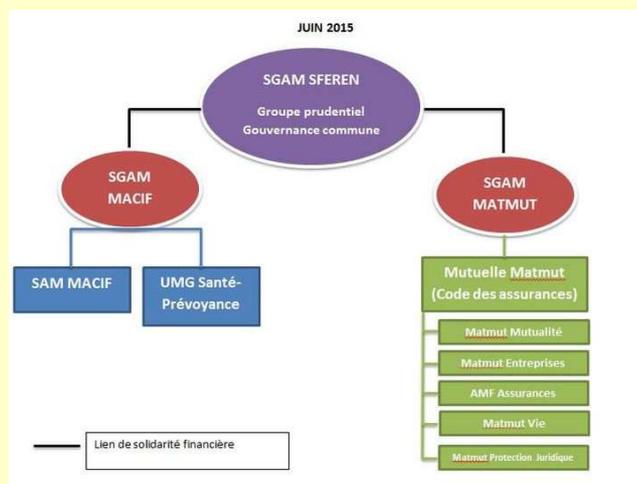
Des doutes à lever

Plusieurs inconnues demeurent encore sur le contenu de la future structure de tête : composition de la gouvernance commune, identification des fonctions-clés et définition de la stratégie. Les «Sgam filles» conserveront-elles chacune leur primauté stratégique (libre choix des partenariats) ou bien s'en remettront-elles à la décision de la «Sgam mère» ? Les deux groupes apporteront des éléments de réponse d'ici la fin du premier semestre 2015.

Configuration actuelle de la Sgam Sferen



Projection de Sferen en tant que Sgam de Sgam



NAO : AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET INDIVIDUELLES CONCLUES A LA MACIF

Alors que la négociation annuelle obligatoire (NAO) de la Macif s'était conclue l'an passé par une décision unilatérale de la direction du groupe, la CFDT et la CFE-CGC ont décidé cette année de signer l'accord sur les revalorisations salariales prévues dans leur entreprise. Cette fois-ci, les mesures relatives à la NAO ont su, semble-t-il, retenir favorablement leur attention.

AUGMENTATION A TOUS LES NIVEAUX

Pour 2015, la direction de la Macif propose ainsi 0,4% d'augmentation générale, versée le 1er juillet

prochain, 1,25% d'augmentation individuelle ainsi qu'une prime «bas salaire» de 200 € brut pour les collaborateurs ayant un salaire de base inférieur à 1 900 € brut. A ces hausses vient également s'ajouter une prime d'expérience représentant un budget d'augmentation de 0,5% de la masse salariale. Pour la CFDT, l'ensemble de ces dispositifs représente, en année pleine, quasiment 20 M€ pour l'unité économique et sociale (UES) Macif.

NAO GROUPAMA : OPERATION PIÈCES JAUNES

Une prime de 150 € brut proposée chez Groupama Centre Atlantique lors des NAO

C'est ce que l'on appelle de petites augmentations. A l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de Groupama Centre Atlantique, la direction de la caisse régionale de l'assureur vert propose de verser une prime exceptionnelle de 150 € brut pour les collaborateurs dont le salaire de fonction ne dépasse pas 30 000 € brut annuels. Mais aussi de porter l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles de 0,7% à 1% de la masse salariale.

Vers une nouvelle décision unilatérale ?

Des revalorisations jugées insuffisantes pour la CFDT, qui n'entend pas signer cet accord NAO 2015. Pour rappel, l'an dernier, les négociations salariales au sein de Groupama Centre Atlantique s'étaient conclues par une décision unilatérale de la direction. En 2012, une grève avait même été organisée, aucune revalorisation collective n'ayant été finalement actée.

MAIF : QUAND LES RESSOURCES CESSENT D'ÊTRE HUMAINES POUR DEVENIR UN COÛT



L'objectif de la Direction de la MAIF d'augmenter les gains de productivité se fait au détriment des salariés.

Face au manque d'effectifs aussi bien dans le réseau commercial qu'en sinistre, les syndicats MAIF ont appelé à des débrayages à l'heure, la journée, ou demi-journée sur la période du 22 décembre 2014 au 3 janvier 2015.

Ils demandent :

- Que cesse cette politique désastreuse sur les emplois menée sur les recommandations de cabinet d'audit
- Que la direction revienne sur le plan stratégique et sur ses conséquences en matière d'emploi
- Des recrutements en CDI temps plein pour mettre fin au sous-effectif.

AIG : LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ENTRE DANS SA PHASE OPÉRATIONNELLE

C'est un nouveau chapitre qui s'ouvre pour le plan de sauvegarde de l'emploi d'AIG Europe. Alors que la phase d'information-consultation des instances représentatives du personnel s'est conclue le 16 décembre, la Direccte a homologué, ce 14 janvier, ce PSE, celui-ci pouvant donc à présent rentrer dans sa phase de mise en œuvre.

En décembre dernier, le comité d'entreprise avait pourtant voté à l'unanimité contre le projet de réorganisation, ainsi que majoritairement contre le PSE qui met en péril 104 emplois au sein de la succursale française essentiellement dans les fonctions supports, en finance et dans les services back-office, au niveau de la gestion administrative.

Ce plan prévoit la délocalisation de toute une partie de

l'activité d'assurance dans des pays de l'Europe de l'est ou l'Inde où le coût de la main d'oeuvre est moindre alors même que AIG dégage des bénéfices énormes lui permettant de rémunérer largement ses actionnaires.

Ce plan n'apporte aucun argument pour justifier la destruction en France de 104 emplois.

Mais ce plan représente pour l'ensemble des salariés de la profession (Assurances, Assistance, Courtage et Agents Généraux) un énorme danger. Il pourrait, en effet, être le signal de l'accélération des délocalisations, externalisations et restructurations qui mettent en péril des milliers d'emplois dans la profession toutes sociétés confondues.

ACCORDS DE BRANCHE

AGENCES GENERALES D'ASSURANCE

RMA 2015

L'avenant n° 15 à la Convention Collective Nationale des personnels des Agences Générales d'Assurances a été signé le 18 décembre 2014.

Il fixe le barème des salaires minima annuels bruts à compter du 1er janvier 2015 :

Classe 1 : 17 632 €

Classe 2 : 18 892 €

Classe 3 : 20 455 €

Classe 4 : 23 056 €

Classe 5 : 27 195 €

Classe 6 : 35 468 €

ARTT

L'avenant n° 3 à l'accord de branche relatif à l'aménagement de la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurance du 20 décembre 2000 a été signé le 30 octobre 2014.

Cet avenant remplace l'article 7 « temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres ». Relatifs aux conventions de forfait jours sur une base annuelle.

SOCIETES D'ASSURANCES

Accord de branche relatif à la GPEC et à la formation professionnelle du 24 novembre 2014

Accord du 8 décembre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances.

Les accords de branche sont visualisables sur le site internet Sud Assurance , rubrique Droits

DOSSIER

CONTRAT DE TRAVAIL : 3 CLAUSES A SURVEILLER

Vous avez intérêt à être très attentifs à la rédaction des clauses de mobilité, de non-concurrence ou d'objectifs.

Elles peuvent avoir une incidence importante sur les conditions d'exécution et de rupture de votre contrat de travail.

Même si la rédaction d'un écrit n'est pas toujours obligatoire, la plupart des entreprises établissent un contrat de travail pour préciser les éléments essentiels de la relation employeur employé: lieu de travail, fonction occupée, durée du travail et des congés payés, montant et modalités de versement du salaire..

Ce document peut également comporter certaines clauses spécifiques, telles qu'une clause de mobilité, de non-concurrence ou d'objectifs qui peuvent avoir une incidence importante sur les conditions d'exécution et de rupture du contrat. De telles clauses peuvent être insérées lors de l'embauche - elles s'imposent à vous une fois que vous avez signé votre contrat de travail- ou ajoutées plus tard, par avenant à votre contrat, à l'occasion d'un changement de fonction ou d'une promotion, par exemple. Il s'agit alors d'une modification de votre contrat de travail: l'employeur ne peut vous l'imposer et doit recueillir votre accord. Si vous la refusez, ce refus ne peut pas, en principe, constituer, en tant que tel, une cause de licenciement.

Pour vous permettre d'apprécier votre marge de manœuvre, nous faisons le point sur les conditions de validité et de mise en œuvre de ces clauses et sur les risques encourus si vous ne les respectez pas.

LA CLAUSE DE MOBILITÉ

LEXIQUE : Mobilité

Une clause de mobilité vous engage à accepter par avance un éventuel changement de lieu de travail en dehors de votre secteur géographique

Une telle clause est parfaitement licite. Mais pour qu'elle soit valable, il faut que la zone géographique dans laquelle vous serez susceptible d'être muté soit précisée. Ce qui ne signifie pas que le périmètre dans lequel elle va s'appliquer doit être restreint « Il a été jugé, par exemple, qu'une clause

de mobilité couvrant toute la France était suffisamment précise ». En pratique, l'étendue de la zone géographique doit être justifiée par la nature des fonctions exercées. Plus les fonctions sont élevées, plus le secteur géographique peut être large. L'essentiel est que le salarié ait une pleine connaissance de ce à quoi il s'engage et qu'il ne soit pas dans l'incertitude .

Une clause dont le périmètre serait susceptible d'évoluer en fonction des besoins de l'entreprise, de ses nouvelles implantations ou de ses nouveaux clients n'est, en revanche, pas valable. Sont aussi interdites les clauses de mobilité intragroupe impliquant un changement d'employeur.

Quelle est la portée d'une clause de mobilité ?

Insérée, dès le départ, dans votre contrat de travail, sa mise en application équivaut à un simple changement de vos conditions de travail et non à une modification de votre contrat. Si votre employeur décide de vous muter, sa décision s'impose à vous si vous refusez, il s'agit d'une faute qui peut être sanctionnée par un licenciement. Mais ce refus ne constitue pas, en lui seul, une faute grave, vous privant de l'indemnité de licenciement. Toutefois, même si vous n'avez, en principe, aucune marge de négociation face à une clause de mobilité licite, cela ne veut pas dire que votre employeur peut faire tout et n'importe quoi.

L'employeur ne peut vous muter que dans l'intérêt de l'entreprise .

Autrement dit, il ne peut pas agir de manière déloyale ou abusive, dans l'intention de vous nuire « Il ne peut pas vous muter du jour au lendemain, à l'autre bout de la France. Il doit prévoir un délai de prévenance suffisamment long pour vous laisser le temps de vous organiser. Sinon, vous pouvez refuser votre mutation.

La mutation ne doit pas porter atteinte à votre vie personnelle et familiale, doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

La mise en application de la clause de mobilité va vous contraindre à déménager ou se traduire par un changement de vos temps de transport, et donc porter atteinte à votre équilibre familial ou personnel. Cette atteinte n'est justifiée que si elle est indispensable et proportionnée, compte tenu de votre situation de famille, du nombre, de l'âge ou de l'état de santé de vos enfants. Par exemple, il a été jugé que le fait que la clause de mobilité ait été exercée juste au retour d'un congé de maternité, imposant à la mère 3 heures de transport par jour contre une heure auparavant, portait atteinte, de façon excessive, à sa vie familiale.

La mutation ne doit pas être justifiée par un motif discriminatoire: état de santé, grossesse, situation familiale... Sachez, par exemple que, si vous êtes homosexuel, vous pouvez refuser la mutation dans un pays tel que l'Afghanistan ou le Yémen où l'homosexualité est passible de la peine de mort. La loi interdit à votre employeur de vous sanctionner ou de vous licencier si vous refusez pour ce motif (art. L 1132-3-2 du code du travail).

La mutation ne peut pas avoir pour incidence la modification d'un autre élément de votre contrat.

Si la mutation implique la modification de votre qualification ou de votre rémunération, l'employeur doit vous demander préalablement votre accord. Sinon, la mutation n'est pas valable.

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

LEXIQUE : Non-concurrence

Clause destinée à vous empêcher d'exercer, après votre départ de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison, une activité concurrente à celle de votre ancien employeur, que ce soit pour votre propre compte ou pour celui d'un autre employeur.

Contrairement à la clause de mobilité, une clause de non-concurrence n'a vocation à s'appliquer qu'après la rupture de votre contrat de travail. Pour être valable, elle doit remplir les conditions cumulatives suivantes:

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qui dépend de la nature de vos fonctions;
- être limitée dans le temps et dans l'espace;
- tenir compte des spécificités de votre emploi;
- comporter une contrepartie financière, sous forme de versement d'une indemnité de non-concurrence. En d'autres termes, si une telle clause vise à restreindre votre liberté, elle ne doit pas pour autant vous empêcher d'exercer une activité professionnelle conforme à votre formation, vos connaissances et votre expérience professionnelle.

Attention aux conventions collectives !

Un salarié peut se voir imposer une clause de non-concurrence ou une clause de mobilité, même en l'absence de mention dans le contrat de travail, lorsqu'une clause est prévue dans la convention collective applicable dans l'entreprise, dès lors qu'il a été informé de l'existence de cette convention et mis en mesure d'en prendre connaissance au moment de son embauche. Encore faut-il que la convention collective concernée soit antérieure au contrat de travail. Si ce n'est pas le cas l'employeur ne pourra pas imposer la clause au salarié et devra au préalable recueillir son accord.

Négociez une contrepartie financière suffisante.

Il est possible de s'appuyer sur ces principes pour en négocier l'étendue. Vous pouvez tenter de restreindre son champ d'application géographique, d'en limiter la durée - il n'est pas rare que ces clauses aient une durée de 2 ans - voire de la faire lever si votre contrat est rompu pendant la période d'essai ou, au contraire, de demander une contrepartie financière plus importante que celle proposée par l'employeur, compte tenu de l'importance de votre obligation de non-concurrence. Quoi qu'il en soit, la contrepartie ne doit pas être dérisoire et elle doit être versée, soit au moment du départ, soit de manière échelonnée pendant toute la durée de l'obligation de non-concurrence. Par exemple, une indemnité représentant 25 % du salaire mensuel a récemment été jugée valable (cass. soc. du 13.213 n° 1 1-22603). Mais plus la durée de votre obligation est longue, et plus vous pouvez négocier une indemnité élevée.

Il n'est pas possible de prévoir que cette indemnité dépendra de la durée d'exécution de votre contrat de travail ou qu'elle sera moins élevée si vous êtes licencié pour faute, par exemple. Une telle négociation peut s'avérer délicate à

mener au moment de l'embauche, sauf lorsque c'est l'employeur qui est allé vous débaucher, les rapports de force étant, dans ce cas, un peu plus équilibrés. Mais il peut parfois être judicieux de ne rien faire, si la clause proposée ne comporte aucune contrepartie financière. Car, en l'espèce, au regard du droit actuellement en vigueur, elle ne sera pas valable.

La renonciation à la clause est possible.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause, uniquement si votre contrat de travail ou la convention collective applicable dans l'entreprise le prévoit. Sinon, vous devrez donner votre accord, ce qui suppose que vous soyez d'accord pour renoncer également à la contrepartie financière. Mais attention, si le contrat de travail ou la convention

collective ne fixe aucun délai de renonciation, vous devez être fixé, au plus tard, à la date de votre départ effectif de l'entreprise, y compris si votre employeur vous a dispensé d'accomplir une partie de votre préavis (il ne peut remettre sa décision à la fin théorique de votre préavis). Une renonciation tardive l'expose à devoir vous verser, quand même, l'indemnité de non-concurrence. Autrement dit, l'employeur ne peut pas vous imposer un délai de renonciation qu'il déterminerait selon son bon vouloir, vous plaçant dans une incertitude inacceptable quant à votre liberté de travailler.

A savoir : l'indemnité de non-concurrence est considérée comme un élément de rémunération et ouvre droit, à ce titre, à une indemnité de congés payés. Elle est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et CRDS et à l'impôt sur le revenu. Elle peut se cumuler avec les allocations chômage, mais elle est prise en compte pour le calcul du différé d'indemnisation spécifique, calculé sur la fraction des indemnités supérieure au minimum légal.

LA CLAUSE D'OBJECTIFS OU REMUNERATION VARIABLE

LEXIQUE : Rémunération variable ou sur objectifs

Clause qui fait dépendre une partie de votre rémunération de l'atteinte d'objectifs.

Les objectifs fixés par votre contrat de travail peuvent être quantitatifs ou qualitatifs: réaliser du chiffre d'affaires, effectuer certain nombre de visites auprès de nouveaux prospects, développer le portefeuille de confié, réduire les

accidents du travail, liquider un stock de produits...

Il est important que cette clause figure dès le départ dans votre contrat de travail. Car lorsque les éléments de la rémunération variable sont prévus contractuellement, l'employeur ne pourra pas les modifier sans obtenir préalablement votre accord. En outre, il est préférable que la clause soit la plus précise possible, afin d'éviter ambiguïté en cours de contrat. Si possible, vous aurez intérêt à négocier, lors de votre embauche, que vos objectifs soient fixés d'un commun accord avec votre employeur. Mais ce n'est pas toujours possible, et votre contrat peut prévoir que votre rémunération dépendra d'objectifs qui seront fixés unilatéralement par votre employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Mais, même dans ce cas, tout n'est pas permis et la part variable de votre rémunération ne peut pas dépendre de la seule volonté de votre employeur. Ainsi, une clause dans laquelle votre employeur se réserverait le droit de modifier, à tout moment, les modalités de rémunération définies au contrat ne serait pas valable. Quoi qu'il en soit, lorsque votre contrat comporte le principe d'une rémunération variable et prévoit qu'elle dépendra d'objectifs fixés par l'employeur, cette clause ne sera valable que si ces objectifs sont réalistes et réalisables et reposent sur des éléments facilement vérifiables. Le salarié doit être informé suffisamment tôt dans l'année des objectifs à atteindre. Pas en décembre pour l'année écoulée ! L'employeur doit, en outre, lui communiquer, en fin d'année, tous les éléments lui permettant de vérifier le montant de sa rémunération variable.

! Ce qui faut retenir

→ **Une clause de mobilité** doit préciser la zone géographique dans laquelle vous pouvez être amené à travailler. Ce périmètre ne peut évoluer par la suite.

→ **Une clause de non-concurrence** ne doit pas vous empêcher d'exercer une activité professionnelle conforme à votre formation, à vos connaissances et à votre expérience professionnelle.

→ **Votre contrat peut prévoir** que votre rémunération dépendra d'objectifs fixés unilatéralement par votre employeur dans le cadre de son pouvoir de directions. Mais les objectifs doivent être réalistes et réalisables et reposer sur des éléments facilement vérifiables.

MOBILISES CONTRE LA LOI MACRON POUR NOS DROITS ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Alors que nous sommes encore sous le choc des attentats de ces derniers jours, nous devons néanmoins continuer la lutte contre les attaques sociales du gouvernement et celles incessantes du patronat. Les prochaines sont contenues dans la loi Macron. Elle sera présentée à l'Assemblée le 26 janvier prochain.

Une attaque contre nos conditions de travail

Le travail du dimanche n'est pas et ne sera jamais un « plus » pour les salarié-e-s qui le « choisissent ». Ce choix est fait en général pour le supplément de salaire que cela peut apporter, et encore il s'agit souvent d'un bien maigre supplément. En réalité, les salarié-es font ce choix parce que leur salaire est insuffisant et n'augmente pas, contrairement au coût de la vie. Le travail le dimanche est, de plus, un facteur d'isolement pour les travailleurs et les travailleuses, isolement d'avec leur famille, leurs ami-es, ceux et celles avec qui ils pourraient passer du temps de loisir.

Les étudiant-es acceptent parfois le travail du dimanche parce qu'ils sont en recherche de financement de leurs études. C'est une injustice de s'appuyer sur cette acceptation pour généraliser le travail du dimanche pour toutes les catégories de salarié-es dans le commerce.

Il en est de même pour le travail de nuit maquillé de manière outrancière en travail de soirée.

Jusqu'ici relativement encadrées par le droit du travail, ces modalités vont être généralisées et dérégulées par la loi Macron. Celle-ci prétend garantir la possibilité du choix pour les salarié-e-s mais nous savons qu'il est facile d'exercer des pressions. L'acceptation préalable tacite deviendrait un critère d'embauche, la menace de licenciement en cas de refus, et la cohorte de chômeurs et de chômeuses qui attendent de trouver un emploi finira de convaincre le ou la salarié-e récalcitrant-e... A terme, cela signifie que ces pratiques se généraliseront et... ne constitueront plus des exceptions, ce qui remettra en cause les compensations salariales.

L'extension des horaires de nuit ne pourra qu'évoluer dans ce sens aussi, alors que de très nombreuses études démontrent les conséquences terribles du travail de nuit en matière de santé des travailleuses et travailleurs.

Les premières à être touchées sont les femmes, nombreuses dans le secteur des commerces et services.

Une attaque contre nos droits

La réforme du tribunal des Prud'hommes que prévoit également cette loi comporte une grave menace pour tous les salarié-es. Elle permettra en effet, pour soi-disant « accélérer les procédures », de renvoyer les conflits vers des juges professionnels qui ne sont pas des représentants des salarié-es, qui connaissent mal leurs conditions de travail. Elle assujettira les conflits du travail à une justice qui fonctionne la ma-

jeure partie du temps comme une justice de classe. La loi prévoit aussi des « conventions » possibles entre le salarié et l'employeur qui permettront de court-circuiter le droit du travail.

L'indépendance de l'inspection du travail est dans le collimateur avec la dépénalisation des infractions patronales. Il est prévu de supprimer le délit d'entrave (qui oblige les patrons à respecter les procédures de consultation des syndicats en matière de restructuration des entreprises). Plans sociaux et licenciements seront ainsi facilités pour le patronat. De plus, de nouvelles dispositions vont lui permettre de choisir plus facilement quel-les salarié-es licencier pour motif économique, de limiter les reclassements possibles et de restreindre les moyens qu'il doit mettre en œuvre dans les "plans de sauvegarde de l'emploi" (appellation légale des plans sociaux). A cela s'ajoute, dans le cadre des négociations sur le dialogue social, la menace de suppression des Comités d'entreprise (CE) et Comités d'Hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), autres instances représentatives du personnel. Ces instances constituent aujourd'hui des contre-pouvoirs limités et imparfaits, mais au lieu de renforcer leurs moyens de blocage en introduisant par exemple un droit de veto sur les licenciements, le gouvernement envisage d'amoindrir leur pouvoir, comme l'a demandé le patronat dans les négociations qui ont eu lieu.

Cette loi ne créera pas d'emploi parce que la compétitivité n'en crée pas

Elle en détruira au contraire, en nous contraignant à travailler toujours plus. Cette loi n'améliorera pas les conditions de travail et de vie des salarié-es, bien au contraire !

Elle va à la fois détruire la santé des travailleuses et travailleurs et les outils dont ils disposaient pour la défendre. Elle est un véritable cadeau aux capitalistes, qui vont encore nous coûter très cher, sur le plan humain, social et salarial.

Pour Solidaires, la solution est l'augmentation générale des salaires, à commencer par le salaire minimal. La solution est aussi la réduction du temps de travail pour rendre effectif le droit à l'emploi.

Les salarié-es du secteur du commerce et des services se sont mobilisé-es déjà à plusieurs reprises pour dénoncer ce projet de loi inique.

L'appel à la mobilisation du 26 janvier concerne toutes et tous les salarié-es !

Défendons nos droits, défendons nos conditions de travail,

Tous et toutes dans la rue le 26 janvier contre la loi Macron et pour une société plus solidaires et plus juste ! Le syndicalisme doit prendre ses responsabilités 2015 sera ce que nous en ferons...

UN APPEL COLLECTIF POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

COLLECTIF POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Des acteurs et actrices du mouvement syndical et de la santé au travail ont rendu public dans plusieurs média (Alter Eco Plus, Basta !, Politis, etc) le jeudi 15 janvier un appel intitulé « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner ! ».

Cet appel a recueilli les premières signatures d'Annie Thebaud Mony, Directrice de recherches honoraire à l'INSERM, Daniele Linhart, Sociologue, Directrice de recherches émérite au CNRS, Eric Beynel, porte parole union syndicale Solidaires, Christophe Godard, Secrétaire national de l'UGFF-CGT (responsable Santé-Travail), Jean-Michel Sterdyniak président du SNPST, Dominique Huez pour l'Association Santé Médecine du Travail, Alain Carré pour le SMTIEG-CGT, Arnaud de Broca pour la FNATH, Secrétaire général de la FNATH Julien Lusson pour Attac, Louis-Marie Barnier pour la Fondation Copernic, les syndicats CGT, FSU et Sud de l'inspection du travail, un Collectif de 27 cabinets, experts CHSCT ou intervenants en santé au travail et les associations Henri Pezerat, Ban Asbestos et Robin des toits.

Face aux menaces graves pesant sur l'existence même des CHSCT dans le cadre de la négociation dialogue social, aux dangers de la loi Macron en ce qui concerne entre autres su-

jets l'indépendance et les moyens de l'inspection du travail ou la suppression du délit d'entrave, aux nouvelles attaques contre la médecine du travail, l'urgence d'agir et de s'unir.

La santé au travail est au cœur de l'activité de tous les acteurs impliqués dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Dans le contexte actuel, tous devraient voir leurs conditions d'intervention favorisées et améliorées : CHSCT, médecins du travail, inspecteurs du travail, contrôleurs Carsat, experts CHSCT, intervenants en prévention de la mutualité, tous interagissent de façon complémentaire au sein d'un ensemble devenu cohérent, celui de notre système de prévention. C'est lui qui, morceau par morceau, est progressivement défait depuis quelques années ; c'est lui que nous voulons préserver et renforcer.

L'union syndicale Solidaires et les premiers signataires de ce texte appelle l'ensemble des travailleuses et travailleurs et toutes les actrices et acteurs de la santé au travail à signer massivement la pétition désormais en ligne : <http://pournplusperdresaviealagagn...>

L'union syndicale Solidaires avec les actrices et acteurs du mouvement syndical et de la santé au travail

(syndicats, représentants du personnel au CHSCT, médecins du travail, inspecteurs du travail, experts CHSCT, psychologues du travail, ergonomes, chercheurs en santé au travail, etc.) appelle à une mobilisation et à l'organisation d'états généraux pour défendre et améliorer les droits collectifs des travailleurs en matière de santé au travail.

... Pour ne plus perdre sa vie à la gagner !

<http://www.politis.fr/Pour-ne-plus-...>
<http://www.alterecoplus.fr/sante-a-la-gagner>
<http://www.bastamag.net/Pour-ne-plus-...>

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



SUD ASSURANCE IDF

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

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

« C'EST DUR D'ÊTRE AIMÉ PAR DES CONS » :
(RE)VOIR LE FILM



Une centaine de salles de cinéma d'art et d'essai en France rediffusent le documentaire de 2008 « C'est dur d'être aimé par des cons », de Daniel Leconte.

Il montre l'affaire des caricatures de Mahomet republiées par Charlie Hebdo, en commençant par le fameux numéro du 8 février 2006 (on suit la conférence de rédaction qui le précède) avec, en une, le dessin de Cabu qui donne son titre au film.

Le Syndicat des cinémas d'art, de répertoire et d'essai (Scare) publie sur son site la liste des salles participantes (plusieurs dizaines de villes):

<http://www.scare.fr/projections-c-est-dur-d-etre-aime-par-des-cons-a28.html>