

ACTUALITE :

Benchmark

P. 2

REPORTAGE :

Grève des femmes

P.7

DECRYPTAGE :

Pacte de responsabilité

P.8



Le canard Sudiste

L E J O U R N A L S Y N D I C A L D E S U D A S S U R A N C E I D F

EDITO :

Traduit à la lettre, le burn out donne "brûlure intérieure" bref, un mal qui vous consume. En langage médical on parle plutôt d'épuisement professionnel. "C'est la phase ultime et catastrophique du stress.

Difficile à chiffrer, le burn out toucherait entre 5 à 10 % des salariés, à des degrés plus ou moins élevés. Ce phénomène ne se produit pas à l'improviste, il est précédé d'une période de stress prolongée et résulte d'un épuisement à la fois physique et psychologique. "Lorsque le stock émotionnel est épuisé, on assiste à une déshumanisation de la personne.

Détecté pour la première fois chez des professionnels émotionnellement très exposés, tels que les infirmières, les pompiers ou les policiers, le burn out touche aujourd'hui potentiellement l'ensemble de la population.

L'ASSURANCE SANTÉ PROCHE DE L'HYPERTENSION FISCALE ...

Sans doute parce que les dépenses de maladie coûtent cher à la collectivité, le gouvernement ne cesse de taxer davantage l'assurance santé. L'offensive sur la santé est massive ces derniers temps... le contribuable va encore payer.

Tout d'abord, la dernière mesure en date :

Imposition des contributions patronales aux régimes de santé des entreprises

Pour un salarié qui gagne 30 000 € par an avec un taux de cotisation de 1 %, cela représente 300 € à déclarer en plus dans son revenu sans pour autant gagner un centime de plus...

Mais l'offensive sur la santé ne s'arrête pas là.

Taxation de l'assurance-santé pour les assurés...

Il faut savoir que les primes versées au titre de l'assurance santé, que ce soit par un particulier ou un employeur, subissent 7 % de taxe sur les conventions d'assurances et 6,27 % de taxe de solidarité additionnelle pour financer la CMU complémentaire. Bref, lorsque vous versez 100 € de primes, il y a déjà près de 15 € qui partent en taxes et non pour vous protéger. Sans compter que la taxe d'assurance de 7 % passe désormais à 14 % si

vous souscrivez un contrat qui ne respecte pas le parcours de soins !

... et les assureurs

A côté des contributions et impôts directement mis à la charge des assurés, s'accumulent les charges pesant sur les assureurs santé. L'année passée, les mutuelles sont ainsi devenues soumises à tous les impôts professionnels (IS, CET, TVA...), provoquant une augmentation mécanique des cotisations.

Plus récemment encore, il a été décidé de faire payer aux assureurs une contribution de 5 € par assuré consultant dans l'année son médecin traitant.

Quant aux employeurs de plus de 10 salariés, ils sont redevables depuis longtemps d'une taxe de 8 % assise sur les contributions qu'ils versent pour la prévoyance de leur personnel.

Les laboratoires aussi

Les laboratoires croulent sous une montagne de taxes en augmentation constante :

- Contribution de 0,17 % sur le chiffre d'affaires au profit de l'assurance maladie et contribution « additionnelle » de 1,60 % aussi assise sur le chiffre d'affaire,

- taxe de 0,29 % sur les ventes de dispositifs médicaux,
- taxe de 0,1 % sur les ventes de produits cosmétiques,
- taxe forfaitaire de 540 € payée par les laboratoires de biologie médicale...

Bref, la santé, ça rapporte ! (à l'Etat)

Si la santé coûte cher à la collectivité, elle rapporte donc aussi à l'Etat. **Quant à l'assuré, il est de toute manière la vache à lait, puisque soit l'Etat le taxe directement, soit on lui répercute ce que les autres payent : La contribution de 5 € sera forcément tarifiée dans les futures primes, les charges de l'employeur sont autant de disponible en moins pour une augmentation de salaire et les taxes sur les médicaments augmentent le prix des soins et donc les assurances à acquitter... La boucle est bouclée et le cercle est vicieux...**

DANS CE NUMÉRO :

A LA UNE L'assurance santé asphyxiée	1
ACTUALITES	2
DOSSIER : Burn-out	5
REPORTAGE : Grève des femmes	7
DECRYPTAGE : Le pacte de responsabilité	8
REPERES : Le ticket resto dématérialisé	10

DOSSIER

P. 5

BURN-OUT

ACTUALITE

BENCHMARK



Encore une victoire juridique de Sud BPCE

La Cour d'appel de Lyon confirme Sud BPCE dans son droit et condamne la Caisse d'Epargne de Rhône-Alpes pour avoir utilisé une organisation du travail attentatoire à la santé des salariés

Sud BPCE et son avocat Stéphane Ducrocq viennent d'obtenir une nouvelle victoire dans leur lutte pour défendre les salariés et faire avancer le droit

Les faits : Le 10 mars 2011, le syndicat Sud BPCE a assigné la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes (CERA) devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Lyon pour faire interdire une organisation du travail reposant sur le benchmark, un système d'évaluation délétère qui met en concurrence permanente les agences et les commerciaux dont les résultats sont comparés à chaque instant.

Le 4 septembre 2012, le TGI de Lyon a donné raison sur toute la ligne à SUD dans un jugement sans équivoque. Plutôt que d'en tirer les leçons et de se conformer au droit, la direction de la CERA a fait appel de cette décision.

Le 21 février 2014, la Cour d'appel de Lyon vient d'infliger un nouveau camouflet aux patrons de la CERA en confirmant le jugement du TGI de Lyon en ce qu'il a considéré que l'organisation du travail mise en place à partir de 2007 et jusqu'à ce qu'il statue en 2012 était attentatoire à la santé des

salariés.

Pour motiver sa décision, la Cour a pris en compte les éléments apportés par Sud à l'appui de sa demande : la dizaine de rapports d'alerte des médecins du travail ainsi que les multiples critiques factuelles et concordantes émanant de l'Inspection du Travail, du cabinet d'expertise, des assistantes sociales, du CHSCT et des autres instances représentatives du personnel. Toutes ces critiques s'accordaient pour dénoncer les multiples effets particulièrement pernicieux et dommageables résultant de l'organisation du travail mise en place par les patrons : une atteinte à la dignité, un sentiment d'instabilité, une culpabilisation permanente, un sentiment de honte, une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation et une multiplication de troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés.

Pour l'avocat de Sud BPCE, « c'est une décision très satisfaisante dans la mesure où elle entérine le fait que désormais le juge peut s'immiscer dans la vie de l'entreprise et interdire une organisation du travail qui serait potentiellement susceptible de porter atteinte à la santé des salariés. Elle autorise en outre les organisations syndicales à intervenir de manière préventive avant qu'un drame effectif ne soit survenu. »

Cette décision pose en postulat qu'une entreprise ne pourra plus désormais

mettre en œuvre une organisation du travail susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale du salarié sous peine de voir le juge interdire la dite organisation du travail.

Depuis le jugement rendu par le TGI, la CERA a mis en place un benchmark « allégé » pour tenter de contourner l'interdiction posée par le TGI. Cela constituait déjà une première victoire. La cour d'appel, faute d'éléments sur cette nouvelle organisation du travail, n'a pas été en mesure de l'interdire. Pour Sud, ce « benchmark light » reste incontestablement dangereux. Les différents intervenants en matière de santé au travail ne manqueront pas très prochainement d'alerter sur les conséquences néfastes de cette nouvelle organisation et Sud sera comme toujours aux côtés des salariés pour les protéger.

Cette éclatante victoire apporte une nouvelle fois la preuve de la détermination de Sud pour défendre « les droits des salariés contre la loi des patrons » !

Ce type d'organisation prospère dans le milieu des assurances.

Cette décision peut faire jurisprudence et doit encourager tous les salarié-e-s à lutter collectivement contre toutes les organisations de travail reposant sur des méthodes et pratiques identiques.

Avec SUD combattons partout ce type d'organisation.

ACTUALITE

ZURICH ASSURANCE : 800 EMPLOIS MENACES

La compagnie d'assurances suisse Zurich Insurance Group a annoncé aujourd'hui un programme de restructuration sur trois ans, qui pourrait aboutir à la suppression de quelque 800 emplois dans le monde.

Dans un communiqué publié à Zurich, la compagnie indique qu'elle compte réduire ses coûts de 250 millions de dollars, afin d'augmenter sa rentabilité.

"La suppression de quelque 800 emplois dans le monde dont le plupart serait en Suisse, en Grande Bretagne et en Irlande pourrait être la contrepartie de ces réductions de coûts", a indiqué le groupe dans son communiqué.

Une consultation a été lancée avec les collaborateurs et les partenaires sociaux. Les services à la clientèle ne sont pas concernés par les suppressions d'emplois, toutefois les négociations avec les représentants du personnel n'ayant pas encore commencé, aucun détail n'a été communiqué sur ce plan.

La compagnie, qui emploie actuellement 55.000 personnes dans le monde dont 5 400 en Suisse, veut notamment simplifier sa structure interne. L'assureur espère ainsi réaliser une économie de 250 M\$ par an. Il compte ainsi accélérer les prises de décision en réduisant les niveaux de responsabilité entre le groupe et les filiales internationales. Il a promis une plus grande liberté d'action aux collaborateurs du

groupe.

Cette restructuration entre dans le cadre de la stratégie 2014-2016 présentée fin 2013.

Zurich Insurance Group annonce également qu'elle va désormais investir dans les marchés prioritaires et abandonner les activités peu rentables.

Zurich Insurance Group, qui publie ses comptes en dollars, a dégagé en 2013 un bénéfice net de 4,03 milliards USD, en hausse près de 4% par rapport à 2012.

L'assureur zurichois a inscrit au 4e trimestre 318 millions de dollars de charges de restructuration.

GENERALI : LES SYNDICATS S'OPPOSENT AU PROJET DE RÉORGANISATION INFORMATIQUE



Suite du projet de mutualisation des infrastructures et des équipes de production informatique de Generali. Dans le cadre du comité d'établissement (CE) des directions des métiers supports et des métiers opérationnels (DMSMO) et du comité central d'entreprise (CCE), la CFDT, la CFE-CGC et l'Unsa ont rendu un avis défavorable, considérant ne pas être en accord avec ce projet «d'évolution de l'organisation de la direction production et services (DPS) de la direction du système d'information (DSI), dans le cadre de la mise en place de GTech».

Des garanties obtenues

Pour autant, en rendant un avis, même négatif, ces trois syndicats ne bloquent pas le processus de réorganisation. Ils estiment notamment avoir eu des garanties de leur direction. Outre des engagements concrets sur la formation pour les salariés français concernés par cette réorganisation, les organisations syndicales ont en effet obtenu que soient mis en place un suivi et un accompagnement par un cabinet d'experts spécialisés pour la prévention des risques psychosociaux et l'évolution des métiers.

FO et la CGT s'abstiennent

Des avancées qui n'en sont pas vraiment, selon la CGT et FO. Ces deux syndicats, qui avaient appelé à la grève, le 4 février dernier, ont d'ailleurs protesté contre la demande d'avis et refusé d'y participer. Estimant ne pas avoir assez d'informations sur le projet, la CGT et FO ont saisi le tribunal de grande instance de Paris, dans le but notamment de suspendre la réorganisation. Pour rappel, 176 personnes sont concernées par le projet de réorganisation GTech en France.

ACTUALITE

NAO 2014 : LES ENVELOPPES BUDGÉTAIRES EN BAISSE DANS L'ASSURANCE



Dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent un budget en baisse à l'occasion des négociations annuelles obligatoires : un enseignement majeur de l'enquête menée par Altedia.

A l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2014, Altedia a réalisé une enquête flash auprès de 130 sociétés issues de 7 secteurs d'activité, pour percevoir quelles seraient les augmentations de salaires cette année.

Résultat, dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent consacrer un budget en baisse par rapport à 2013, alors que 38% restent sur des enveloppes égales à celles de l'an dernier.

Si bien que, contrairement à la prévision annoncée par le cabinet de conseil dans l'Argus de l'assurance en novembre dernier, le taux d'augmentation globale (générale + individuelle) des

salaires devrait finalement être de 2,2%, soit 0,2 point de moins qu'en 2013.

«En fait, dans un contexte économique plus tendu, les entreprises s'attachent surtout aujourd'hui à réduire les écarts de rémunération, que ce soit entre les hommes et les femmes, ou en faveur des plus petits salaires», observe Cécile Ingremeau, consultante chez Altedia. Au-delà des budgets d'augmentations, 61% des sociétés interrogées dans l'assurance ont ainsi mis en place cette année des enveloppes complémentaires.

MACIF ET MATMUT S'ALLIENT SUR LE MARCHÉ DES PROFESSIONNELS, ENTREPRISES ET AUTRES PERSONNES MORALES

En avril 2013, Matmut et Macif annonçaient la signature d'une lettre d'intention en vue d'initier une démarche commune pour répondre aux besoins d'assurances sur le marché des professionnels, entreprises et autres personnes morales. S'il reste soumis à l'avis favorable de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ce rapprochement est aujourd'hui en voie de concrétisation. Cette collaboration se traduit par un changement de raison sociale : Matmut Entreprises devient "INTER MUTUELLES ENTREPRISES" dont Matmut sera l'actionnaire majoritaire, la Macif entrera à hauteur de 40 % dans Matmut Entreprises, rebaptisée Inter Mutuelles Entreprises (IME). La gouvernance d'Inter Mutuelles Entreprises reposera sur un conseil de surveillance, composé de 10 sièges (5 par mutuelle) et présidé par le PDG de la Matmut et sur un directoire de 5 sièges (3 pour Matmut et 2 pour Macif) présidé par l'actuel président du directoire de Matmut Entre-

prises. Ce dernier estime qu'il «existe un parallèle parfait entre les deux groupes : tous 2 distribuent des offres packagées sur des affaires de petites dimensions, où la vérification des risques n'est pas nécessaire et où la souscription directe est possible, avec des montants de couverture préétablis».

Aucun salarié Macif ne sera intégré à cette filiale du Groupe Matmut qui, comme les autres, demeurera au sein de l'UES Matmut.

L'activité d'IME portera sur la commercialisation d'une offre assurantielle dédiée aux professionnels, entreprises, associations ainsi qu'aux syndicats de copropriété et propriétaires de murs commerciaux.

Selon D. HAVIS il s'agit pour la Matmut d'un acte significatif qui souligne la reconnaissance de son expertise et la qualité du travail accompli, IME se fonde sur l'expérience et le savoir-faire de Matmut Entreprises et de ses équipes ; les règles de distribution, de souscription et de gestion de Matmut

Entreprises demeurent en effet inchangées et qui offre des perspectives de développement avec un acteur majeur du marché. Le rapprochement Matmut/Macif place le Groupe Matmut au centre de l'action.

Dans la vision Macif, cette nouvelle offre s'intègre dans une construction à étages qui va permettre de disposer d'une réponse à la carte à destination des PME. Cela va nous permettre de disposer d'une réponse à la carte à destination des PME», indique Jean-Philippe Dogneton, directeur du pôle IARD et des assurances dommages à la Macif

Avec ce rapprochement, la Macif cherche à prendre un nouveau départ sur le marché de l'assurance dommages des TPE-PME, après les difficultés rencontrées par sa filiale Macifilia (108 M€ de pertes en 2011). Le portefeuille de l'entité avait été réduit puis réintégré pour le solde dans Macif.

DOSSIER

LE BURN-OUT, NOUVEAU MAL DU SIÈCLE



Littéralement, "burn-out" signifie "se consumer". Et c'est bien de cela qu'il s'agit : un mal qui résulte d'un processus lent et insidieux.

Depuis une dizaine d'années, le mot de burn out s'est imposé dans le langage courant pour décrire l'épuisement professionnel des salariés. Tant que celui-ci touchait surtout les métiers à vocation, enseignants ou médecins, le sur-engagement paraissait presque aller de soi. Quand on aime, on ne compte pas... ses heures ou ses nuits ! Pourtant, aujourd'hui tout dérape. A leur tour, des cadres, des employés ou des agriculteurs sont frappés par une lassitude nommée travail.

Quand à une charge excessive s'ajoutent une activité frénétique et l'épuisement émotionnel qui va avec, la pathologie psychique n'est pas loin. Une enquête récente du cabinet Technologia estime que plus de 3 millions d'actifs sont aujourd'hui en risque élevé de burn out en France.

Combien de personnes sont en France menacées par le burn-out ?

7 à 10% de la population active est "à hauts risques" de burn-out, soit 3 millions de personnes environ, et plus encore si l'on prend en compte l'ensemble des salariés qui sont potentiellement concernés. Ce n'est pas rien : le travail constitue aujourd'hui un des derniers "lieux" qui permette de créer des liens au quotidien. Voilà pourquoi il importe de le réhabiliter. Sans pour autant le glorifier, car il faut bien admettre qu'il peut être

"maltraitant", entre autres à cause du caractère pathogène de certains modes d'organisation.

Pourquoi en parle-t-on autant actuellement ?

Plusieurs facteurs expliquent cette évolution. Aujourd'hui, la toute-puissance du travail dévore le reste. En outre, dans les années 1980, on attendait des technologies (ordinateurs, téléphones portables, Internet...) qu'elles s'adaptent aux individus. Désormais, c'est le contraire. De même, dans ces années-là, les temps sociaux (vie professionnelle, familiale et amicale) s'articulaient. Désormais ils s'entrelacent. Conséquence : un mésusage de ces technologies qui favorisent, certes, la réactivité, mais sans doute nettement moins la créativité... A quoi vient s'ajouter un transfert du temps de travail vers la sphère privée - ainsi, près d'un cadre sur deux travaille le soir ou le week-end très régulièrement.

En quoi certaines méthodes de management ont-elles accentué le phénomène ?

Ces nouvelles méthodes de management dites "DPO" (pour "Direction par objectif") font parfois beaucoup de mal, car elles sont calées uniquement sur les besoins de la Bourse et des analystes financiers, pas sur les attentes des salariés. Du coup, ces derniers éprouvent de grandes difficultés à mettre de la distance avec ces exigences venues d'"en haut". Il s'ensuit un épuisement à la fois physique et émotionnel, en particulier chez les individus qui s'installent dans une dynamique où ils donnent trop, notamment pour se faire aimer. Ces salariés n'osent même plus s'accorder de temps de repos créateur, ils se coupent des autres, enchaînent mission sur mission, dossier sur dos-

sier. Au final, c'est destructeur - Allez demander à un athlète de courir un marathon sur le même rythme qu'un 100 mètres!

Comment prévenir le risque de burn-out ?

Premièrement, en identifiant les situations potentiellement à risques telles qu'un taux d'absentéisme élevé et un turn-over excessif. Deuxièmement, en conjurant la solitude au travail, ce qui impose d'abandonner l'information "descendante" et de restaurer des modalités d'échanges qui disparaissent peu à peu - les discussions devant la machine à café par exemple. Troisièmement, en formant et en accompagnant les cadres et les responsables du personnel.

Comment traduire cela en matière d'organisation du travail ?

Sur le plan collectif, cela passe par quatre types de mesures différentes : signer avec les partenaires sociaux un accord sur le temps de travail réellement effectué - pas seulement les 35 heures "officielles". Définir et évaluer des objectifs qui soient communs aux salariés et à la direction - et qui, surtout, soient acceptés comme tels par eux. Enfin, répartir différemment les charges de travail en favorisant à la fois la coopération entre salariés et l'autonomie de chacun.

Et sur le plan individuel ?

L'homme au travail est avant tout un être de chair, de sang et d'espoir, pas un robot! Il doit apprendre à prendre du recul, à se "désimpliquer". Cela suppose d'accepter ses propres limites, de ne pas rejeter les indices que lui envoie son corps (fatigue, problèmes de peau, mal de dos...). Et, enfin, de réfléchir à ses besoins par rapport aux autres. Il n'est pas nécessaire de tout donner tout le temps à tout le monde....

DOSSIER

INSCRIRE LE BURN-OUT DANS LA LISTE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Il existe en effet des signes objectifs d'épuisement professionnel: l'anxiété généralisée, le syndrome post-traumatique, la dépression d'épuisement. Les outils d'analyse et de repérage existent. Ne manque plus que la volonté politique pour inscrire tout cela dans une loi.

Cependant, le flou de l'expression ne permet ni de décrire ces affections ni de promouvoir leur reconnaissance en tant que maladies professionnelles. Les scientifiques et les médecins ont besoin d'autres données pour prendre en charge le phénomène.

En effet, l'absence de tableaux de maladies professionnelles spécifiques rend ces affections psychiques très difficilement reconnues par la sécurité sociale. Il faut pour cela que la maladie présente une gravité justifiant une incapacité permanente égale ou supérieure à 25% et qu'un lien « direct et essentiel » avec l'activité profession-

nelle soit mis en évidence par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Or, les critères réglementaires de recevabilité des demandes restent difficiles à réunir et le traitement par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles est très hétérogène. Résultat, seuls quelques dizaines de cas de pathologies psychiques sont ainsi reconnus chaque année. Ce qui est loin de la réalité du *burn out* en France.

Pourtant, les pathologies liées au sur-engagement ou à l'épuisement professionnel, regroupées dans ce qu'on appelle commodément le *burn out*, sont cliniquement identifiées et concernent des milliers de salariés.

D'autres pays européens les reconnaissent comme maladie du travail. Un groupe de travail sur les pathologies professionnelles mandaté par le Conseil d'orientation des conditions

de travail (COCT) permet en effet de situer le *burn out* à la frontière de trois pathologies précises : la dépression d'épuisement professionnel, l'état de stress répétés conduisant à une situation traumatique et l'anxiété généralisée.

Au-delà de la réparation due aux salariés abîmés par des organisations du travail délétères, il faut aussi engager avec les entreprises et les partenaires sociaux un dialogue de prévention. Bordé en amont par les réflexions en cours sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, ce dialogue doit l'être en aval par l'existence de tableaux de maladies professionnelles d'ordre psychique qui seuls permettront de rappeler aux entreprises leurs obligations en matière de santé et de sécurité.

COMMENT DETECTER UN BURN-OUT

LES TROIS SYMPTOMES :

• Un épuisement physique, intellectuel et émotionnel

Lorsque le *burn-out* est proche, l'épuisement est physique avec une fatigue extrême et de multiples douleurs qui apparaissent sans qu'elles puissent être diagnostiquées. On constate surtout des troubles squelette-musculaires, c'est-à-dire des douleurs aux articulations et aux membres au niveau musculaire, proches de l'état grippal.

L'épuisement intellectuel se traduit par des troubles de la mémoire et de la concentration. Les personnes surmenées tombent également dans la procrastination, une tendance à tout remettre à plus tard.

Enfin, l'épuisement émotionnel se reconnaît quand le sujet présente des variations d'humeur. Lorsqu'il entre en phase aigüe, il peut même se montrer incapable d'exercer son métier. Des gens qui créent des programmes informatiques ne savent plus utiliser l'ordinateur. A un moment, il n'y a plus de pilote dans l'avion.

De plus, tous ces signes d'épuisement ne disparaissent pas, même après le repos du week-end ou des vacances.

• Une déshumanisation

Les travailleurs menacés par le *burn-out* ont tendance à subir une perte d'empathie, à devenir cynique, agressif ou hypersensible. Par exemple, c'est l'infirmière qui crie sur le patient, le professeur qui s'emporte face à un élève.

• Une perte du sens de la réalisation professionnelle

"Je n'ai pas l'impression de me réaliser professionnellement". C'est ce que se dit une personne qui est en train de perdre toute satisfaction alors qu'elle adorait son métier. Ce genre de pensée entraîne une perte de confiance en soi. Généralement, ce sont pourtant de grands experts, d'excellents éléments de l'entreprise.

Plusieurs de ces symptômes doivent être réunis pour déclarer qu'une personne est en *burn-out*.

Sud Assurance vous propose un test en 22 questions sur son site internet www.sud-assurance.fr. Toutefois, ce test est uniquement indicatif. Le diagnostic doit obligatoirement être établi par un médecin, seul à même d'exclure d'autres maladies qui pourraient être à l'origine des symptômes.

REPORTAGE

8 MARS 2014 GREVE DES FEMMES A SAINT DENIS



Parce que pour le même travail elles gagnent 27% de moins qu'un homme, parce que 82% des travailleurs pauvres sont des travailleuses, parce qu'on leur impose de travailler à temps partiel, parce que leurs patrons pensent qu'ils ont le droit de leur mettre la main aux fesses, parce ce qu'avec leurs petits revenus, elles galèrent pour payer le loyer ou n'arrive pas à avoir de bail dans le privé, et pour le logement social c'est 8 ans d'attente en moyenne parce que la contraception et l'avortement sont toujours moins accessibles parce qu'elles ne peuvent avoir des papiers qu'en se mariant, parce que quand elles seront en retraite, elles auront 780 euros et lui 1500 euros parce que dans les pubs et les médias elles ne sont qu'un objet sexuel ; et si elles ne correspondent pas à ça c'est des insultes homophobes parce que leur carrière est toujours moins bonne que celle d'un homme parce qu'elles font 80% du ménage parce qu'elles en ont marre qu'on les sous-estime, parce qu'elles en ont marre d'être harcelée dans la rue; parce que quand elles sont migrantes ou filles de migrant-e-s elles subissent en plus le racisme parce qu'elles ont peur le soir dans la rue, parce que l'une d'entre elles meurt tous les 2 jours des coups de son conjoint ; parce que l'une d'entre elles sur 3 subie des violences dans son couple Parce que quand elles n'ont pas de papier elles ne peuvent pas porter

plainte contre leur agresseur, parce que l'une d'entre elle est violée toutes les 6 minutes en France ;

La grève une arme pour en finir avec les violences, les inégalités et l'exploitation

La grève une arme pour toutes les femmes.

Parce qu'arrêter le travail salarié, quand c'est possible, arrêter le travail domestique (le ménage, les garde d'enfants, de personnes malades), c'est dire à toutes les femmes qu'on peut en finir avec les violences économiques, sociales, etc.

Arrêter d'en baver pour tout changer !

L'appel à la grève des femmes le 8 mars était partout dans le monde.

Elles subissent mais ne veulent plus être des victimes.

Parce que sans la double journée de travail des femmes, c'est toute la société qui se fissure ! Et dénoncer ensemble la domination, c'est déjà s'en affranchir un peu.

Le 8 mars à Saint Denis les femmes ont répondu à la grève !

Des féministes de Saint Denis, des syndicalistes de l'union locale Solidaires racontent :

« Samedi 8 mars n'était pas la journée de la femme mais la journée de la grève des femmes ! Pour en finir avec les bas salaires, les contrats précaires, les violences, l'exploitation à la maison ou au travail , nous, les femmes de Saint Denis, nous nous sommes réunies devant le centre commercial de la ville. A l'appel de l'union locale solidaires , de solidaires étudiant-e-s, de féministes et d'individues, le rassemblement à réuni une centaine de personnes, les femmes en tête certains hommes en soutien, au bruit des casseroles, des chants et

des slogans emplis de notre rage et de notre détermination. Nous étions aux côtés du groupe femmes de la coordination des sans papier du 93 et du groupe femmes en lutte 93. Grève à la maison contre le ménage et le travail gratuit qu'on nous impose, contre les violences, grève au travail quand c'est possible contre l'exploitation. Un hommage et non un hommage a été rendu aux femmes qui nous ont quitté à Saint Denis et dans le département, victimes de la misère ou de la violence masculine : Ecaterina, Nadia, N'guidi, Sophia, Melissa, et toutes les femmes qui sont mortes sous les coups de leur conjoint, toutes les femmes qui se font voler leur vie par leurs agresseurs. Le rassemblement enragé s'est ensuite dirigé vers la mairie pour y déposer les revendications que nous avons rédigée pour la liberté et la dignité des femmes à saint Denis, contre le sexisme et le racisme (aménagement des transports pour les poussettes, plus de tramway la nuit, éclairage systématique des rues, plus de logements sociaux pour les femmes, et plus de place en foyer d'urgence, plus de moyens pour la prévention des violences faites aux femmes, ouverture de centre de santé avec CMU et gynéco, régularisation de toutes les femmes et hommes, arrêt des contrats précaires à la mairie et ailleurs, fin du règlement scolaire raciste excluant les mères voilées des sorties scolaires, plus de crèches). Nous les avons déposées à un élu, accompagné du mot que nous voulions des solutions très vite et que nous continuerons à nous mobiliser.

L'action s'est terminée à 12h 30 devant la mairie et les femmes se sont retrouvées à Paris pour rejoindre la manifestation. En grève le 8 mars, nous poursuivrons la lutte dans les jours et les semaines qui suivent. C'est un premier pas à Saint Denis, continuons le combat ! Pour en finir avec les violences contre les femmes , pour en finir avec l'exploitation des femmes ! La grève est notre arme ! »

DECRYPTAGE

PACTE DE RESPONSABILITE

A propos du texte Patronat/CFDT/ CFTC/ CGC

Le relevé de conclusions qui clôt les négociations menées entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CGC n'est pas seulement inutile en termes de lutte contre le chômage ; il valide l'analyse patronale de la situation économique qui consiste à renvoyer sur les travailleurs la responsabilité de « la crise » ; il entérine les milliards d'euros offerts au patronat pour enrichir les actionnaires ; il annonce des mesures restreignant les droits des représentants des salariés et des syndicats.

Encore le coup du coup !

A travers ce document commun, le patronat fait avaliser par CFDT, CFTC et CGC sa théorie selon laquelle, d'une part le problème économique et sociale est celui de la « compétitivité » des entreprises, et d'autre part, l'amélioration de celle-ci passe par la baisse des cotisations sociales dites patronales et une « simplification administrative » (en langage patronal, cela signifie plus de facilités pour licencier, précariser, modifier les contrats de travail, etc.). Bref, c'est encore une fois « le coût du travail » qui est accusé.

Extraits du texte commun Patronat/CFDT/ CFTC/ CGC

«[...] la compétitivité des entreprises françaises est à la baisse depuis plusieurs années [...] Ce déficit de compétitivité grève les capacités d'investissements des entreprises, ce qui pénalise à leur tour la croissance et la création d'emplois Sans rétablissement de la compétitivité des entreprises, il ne peut y avoir de baisse durable du chômage. »

30 milliards d'euros pour les actionnaires !

Le texte entérine le cadeau offert par le gouvernement au patronat des entreprises privées : 30 milliards, qui correspondent au montant des cotisations sociales dues au titre de la Branche Famille. Exonérations de cotisations sociales et/ou crédit d'impôt, la forme du cadeau n'est pas encore définitive.

Le texte valide le fait que ces 30 milliards sont acquis annuellement au patronat, quel que soit l'évolution de l'emploi et donc du chômage.

Un pacte gagnant-gagnant ? Oui, pour le patronat

Le relevé de conclusions cosigné par les organisations patronales et la CFDT, la CFTC et la CGC invente "un pacte gagnant-gagnant". Il n'en n'est rien ; fruit d'une négociation dans laquelle 5 organisations syndicales se sont engagées sans aucun rapport de forces, le résultat est à la hauteur de ce qu'il devait être dans ces conditions : la ratification des prétentions patronales, aucun engagement concret qui pourrait améliorer la situation des salariés (en activité, au chômage ou en retraite).

Extraits du texte commun Patronat/CFDT/ CFTC/ CGC

« Ce rétablissement [de la compétitivité] repose sur un pacte gagnant-gagnant : pour les entreprises, une trajectoire claire de baisse des prélèvements et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ; pour les salariés et les demandeurs d'emploi un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement ».

En matière d'emploi, le seul « engagement » est de demander « aux branches professionnelles d'ouvrir, dès lors que la trajectoire de baisse des prélèvements sociaux et fiscaux sera précisément définie par les pouvoirs publics, des discussions en vue d'aboutir à un relevé de conclusions signé, ou des négociations en vue d'aboutir à un accord, précisant des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi ».

Le renvoi vers les branches ; or tout le monde s'accorde à dire qu'un grand nombre de « branches professionnelles » ne sont pas actives depuis des années ; de très nombreux secteurs ne feront donc l'objet d'aucun relevé de décisions, d'aucune négociation.

Il n'y a aucune obligation d'engagement minimum sur l'emploi.

Le préalable à ces discussions est que le patronat connaisse (« précisément » !) les modalités retenues pour le cadeau de 30 milliards.

**Un pacte perdant-perdant pour les salariés.**

Les salariés, les chômeurs et les retraités paieront les 30 milliards captés par les actionnaires : suppression de prestations sociales ; augmentation des cotisations ; salaires, indemnités et pensions bloqués ; remise en cause des services publics par une nouvelle baisse de la dépense publique pour compenser ce cadeau au patronat !

Toujours sans aucun rapport de forces, CFDT, CFTC et CGC acceptent par ce texte « d'engager dans la première quinzaine de mars la concertation paritaire sur le financement de la protection sociale ».

Poussant l'avantage, le patronat a obtenu de la CFDT, la CFTC et la CGC des discussions « au second semestre 2014 afin de franchir une nouvelle étape dans l'amélioration du marché du travail pour développer l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels et la qualité de l'emploi ». Le « marché du travail », c'est nous ; son « amélioration », en langage patronal, ça signifie plus de précarité, plus de flexibilité.

S'y ajoute, dès le deuxième trimestre 2014, « une négociation sur la modernisation du dialogue social » qui « portera notamment sur la simplification et l'amélioration des instances représentatives du personnel ». On imagine comment le patronat entend

DECRYPTAGE

« simplifier » le fonctionnement des Délégué-es du Personnel, Comités d'Entreprise ou CHSCT ! « L'amélioration » ne passe sans doute pas par le droit de veto dans les CE que revendique Solidaires !

Il faut dénoncer le pacte de responsabilité !

Les signatures CFDT, CFTC et CGC sont scandaleuses du point de vue des intérêts des salariés.

Le choix de la CGT et de FO de participer à ces négociations sans volonté de construire un rapport de forces, sans information de masse auprès des salariés pèse aussi; c'est un des dangers du «partenariat social».

Accepter de discuter de l'amélioration de la compétitivité de «nos» entreprises en France, suppose de partager l'idée que celles-ci doivent être « meilleures » que les entreprises d'autres pays, et donc les couler pour que « nos » entreprises disposent d'une plus grande part de marché. C'est la négation du caractère international du syndicalisme et de nos intérêts de classe. Nous n'avons pas à défendre « les entreprises de France » aux côtés du patronat français, contre les travailleurs des autres pays. Nous devons construire le cadre syndical international nous permettant d'avancer des revendications communes, de construire des mobilisations internationales pour une transformation sociale d'ampleur.

Accepter de discuter de l'amélioration de la compétitivité des entreprises françaises, c'est faire semblant d'oublier que le capitalisme est international, que la finance est mondialisée.

Accepter de discuter de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, c'est considérer que « la solution » viendrait de la seule relance de la consommation, d'une croissance (au sens traditionnel du terme) toujours plus forte. Nous refusons une telle conception qui ignore la dimension écologique sous toutes ses formes. Par ailleurs, y compris dans ce cadre, ce pacte n'a pas de sens : l'accentuation de la baisse des dépenses publiques qu'il implique conduit à encore plus de pauvreté dans la population et certainement pas à une augmentation de la demande de produits.

Accepter de discuter de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, c'est faire croire que les entreprises françaises pourraient « gagner » en exportant plus que celles des autres pays européens. Outre ce que cela signifie quant à l'avenir de ces autres entreprises et donc des salariés, cela ne peut se traduire dans les faits : la majorité des exportations de tous les pays de l'Union européenne s'effectue au sein de l'Union européenne. Comment l'austérité imposée aux peuples de chacun de ces pays pourraient amener à plus d'exportations des entreprises françaises ?

Accepter de discuter de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, c'est accepter que le patronat se foute de nous :

- il "pleure" sur la compétitivité des entreprises, alors que la part des dividendes versés aux actionnaires dans la valeur ajoutée ne cesse d'augmenter,

- les entreprises du CAC 40 ont versé 43 milliards de dividendes à leurs actionnaires pour la seule année 2013.

Accepter de discuter de l'amélioration de la compétitivité des entreprises est un piège pour le syndicalisme .

Le chômage, la précarité et la flexibilité ne sont pas dues à cela mais au système économique qui organise l'exploitation du plus grand nombre pour le profit d'une petite minorité.

La propriété privée des moyens de production est au cœur de ce système.

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



Le Syndicat Sud Assurance idf vise à regrouper les Salarié(e)s des Compagnies d'Assurances, Mutuelles d'Assurances, des Cabinets de Courtage d'Assurances, des Agents Généraux de l'Assurance, et les Retraités de l'Assurance dont l'entreprise a son siège social en Ile de France ou dispose d'au moins une entité (établissement, agence, etc) en Ile de France. Le syndicat est membre de Solidaires Paris.

Il se définit comme Syndicat de Lutte et de contre-pouvoir, ne s'arrêtant pas à la porte des entreprises, mais impliqué dans la vie économique et sociale.

S O L I D A I R E S e n t e n d l i e r :

La défense des salariés,
La transformation de la Société,
L'émancipation des individus afin qu'ils puissent penser et agir sur leur environnement de travail et être acteurs de leurs vies.

REPERES

LE "TICKET-RESTO" PASSE AU NUMÉRIQUE

Un décret paru au Journal officiel rend possible la dématérialisation des tickets restaurant, utilisés par 3,5 millions de salariés en France. Il sera ainsi bientôt possible d'utiliser une carte à puce avec un code confidentiel ou son smartphone pour payer ses repas.

"Les titres restaurants peuvent être émis sur support papier ou sous forme dématérialisée", peut-on lire au Journal officiel du 7 mars 2014. À compter du 2 avril prochain, les "tickets resto" en version numérique pourront être utilisés. Sous certaines conditions toutefois.

Comme pour la version papier, la dépense journalière en titres restaurants sera bloquée à 19 euros et il

ne sera pas possible de les utiliser le dimanche (sauf si le salarié travaille ce jour-là) et les jours fériés. Or, si les exceptions sont courantes avec les tickets papier, ces deux règles ne seront plus contournables avec la version e-ticket. Et c'est certainement bien là le plus gros inconvénient du ticket-repas dématérialisé. Sans compter l'impossibilité de céder ses tickets resto à un tiers...

Avantages

Cette dématérialisation compte néanmoins quelques avantages pour le salarié. Alors que la plupart du temps les restaurants ne rendent pas la monnaie sur les "tickets resto", puisque cela leur est interdit, avec cette nouvelle solution, la somme débitée le sera au centime près.

Mieux, le montant d'un ticket pourra être utilisé chez plusieurs commerçants. Ainsi, le salarié pourra-t-il consommer un plat ici et s'offrir un dessert ailleurs. Autre avantage pour le salarié, en cas de perte ou de vol de la carte à puce (ou du smartphone, plus ennuyeux), son compte restera crédité et il lui suffira de demander le renouvellement de la carte. Aujourd'hui, le carnet de tickets restaurant perdu n'est ni remplacé ni remboursé.

Le changement va être progressif, avec une coexistence du papier et de la carte pendant quelques années, qui pourra être complétée par le mobile.