



Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Contre la loi Macron, révoltons-nous ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Notion de groupe prudentiel : les dernières évolutions
 - * MACSF, AXA, Matmut, ALLIANZ
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9, 10
 - * 8 mars : journée internationale des droits des femmes
- Juridique - Page 10, 11, 12
 - * Les droits des femmes enceintes
- Humour - Page 13
 - * Macho.fr agir contre le sexisme



CONTRE LA LOI MACRON RÉVOLTONS NOUS

Pour faire adopter la loi Macron, le gouvernement a eu recours à l'article 49-3 de la Constitution ce qui en dit long sur son caractère illégitime. Cette dernière comporte nombre de dispositions régressives dont, pour les salarié-es du commerce, l'extension du travail dominical et nocturne : 12 dimanches annuels d'ouverture, création de Zones Touristiques Internationales sur Paris, la Côte d'Azur et Normandie qui pourront ouvrir 52 dimanches par an, tout comme les grandes gares, et ce jusqu'à minuit, facilitation du classement des centres commerciaux en Zones Commerciales pour ouvrir toute l'année etc.

Voilà à quelle sauce Valls, Macron et leurs amis les patrons, qui vont jusqu'à mépriser la représentation nationale, veulent se goinfrer avec nos dimanches et nos nuits ! En Grèce, le nouveau gouvernement revient lui sur les ouvertures dominicales et d'autres mesures d'austérité.

Ils ont adopté et puis après ?

Les patrons nous expliquent le cœur sur la main qu'il faudra être volontaire pour venir travailler. Outre le fait que notre contrat de travail constitue un lien de subordination, le partage à l'emploi sera permanent et la loi ne les oblige pas à embaucher pour faire face à la hausse des ouvertures.

La faiblesse des salaires pousse à devoir travailler le dimanche et la nuit pour boucler les fins de mois. C'est justement là où le bat blesse : pour le travail dominical dans les différentes zones, la loi ne prévoit ni majoration de salaire, ni repos compensateur, tout est renvoyé à des négociations entre patronat et syndicats sur le plan territorial, de la branche ou de l'entreprise...

Les assurances pas concernées ?

Il y a des agences d'assurances commerciales dans les centres commerciaux, dès lors que le magasin le plus important de la zone ouvrira, comment imaginer que les autres ne suivent pas et donc les agences ?

Certains accords d'entreprise prévoit déjà une amplitude horaire journalière et hebdomadaire élargie pour les salariés agences soumises à des impératifs de fonctionnement en raison d'une situation stratégique particulière liée à des contraintes économiques et commerciales avérés (accord ORTT Matmut de janvier 2005 par exemple).

Dès lors, comment imaginer que la CFDT à la plus frétilante, majoritaire dans la branche, ne signe pas un accord autorisant l'ouverture le soir et le dimanche et comment imaginer que ses délégués syndicaux ne négocient pas dans nos entreprises, des ouvertures étendues contre, dans le meilleur des cas, une prime de quelques euros ?

Et si les agences ouvrent le soir et le week-end dans les zones commerciales, les services dit supports, les sièges sociaux etc. ne suivront-ils pas ?

Nous sommes bel et bien en présence d'une loi de généralisation qui, dans quelques années, fera que le repos dominical et nocturne sera l'exception et non plus la règle !

Expliquer, convaincre, se mobiliser

Le 9 avril est prévue une journée interprofessionnelle de mobilisation à l'appel de la CGT, de FO et de Solidaires, contre, entre autre, l'adoption de la loi Macron qui doit être examiné par le Sénat à cette date.

Plusieurs organisations dont la nôtre, appellent à faire grève pour rejoindre les manifestations prévues ce jour-là.

En 2006, la loi relative au CPE, qui avait déjà donné lieu à l'usage du 49-3, a été balayée par la mobilisation de la jeunesse et du monde du travail : sachons nous en inspirer.

La loi Macron ce n'est pas que l'ouverture des magasins le dimanche. Lisez l'analyse complète sur notre site internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com/loi-m.php>

La loi Macron tout le monde en parle mais personne n'en parle comme Gérard FILOCHE. Depuis des semaines, il est en guerre contre « cette loi régressiste, la pire loi que la gauche ait proposée ». Selon des sondages, une majorité de Français y serait pourtant favorables. Militant socialiste et ancien inspecteur du travail, Gérard Filoche était dans LÂ-BAS HEBDO le 21 janvier. Emmanuel MACRON était dans tous les autres médias, écoutez le sur : <http://la-bas.org/la-bas-magazine/videos/filoche-demolit-macron>



NOTION DE GROUPE PRUDENTIEL : LES DERNIÈRES ÉVOLUTIONS

L'avenir des groupes d'assurance sous Solvabilité 2 est un sujet de place. Il cristallise des enjeux financiers et politiques aux sommets des organisations des assureurs, rien de moins car l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) va pousser à faire des groupes prudentiels.

Sud Assurance fait le point sur les dernières évolutions :

Solvabilité 2

Conformément à la loi, Bercy a jusqu'au 31 mars pour publier les textes d'ordonnance et de décret relatifs à la transposition de la Directive européenne Solvabilité 2 dans la loi.

D'intenses négociations ont eu lieu entre la direction du Trésor et les organisations professionnelles, dont le Gema, sur la notion de groupe prudentiel qui devait être précisée et déclinée dans chaque code (code des assurances, code de la mutualité etc.).

En décembre, le Gema et la FNMF sont finalement parvenus à faire figurer le concept de société de groupe d'assurance mutuelle (Sgam) de Sgam dans la transposition de Solvabilité 2. Et ce, alors que le Trésor était, initialement, favorable à son abandon.

Sgam de Sgam

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. Une construction analogue aux groupes capitalistes qui peuvent s'organiser au moyen d'une holding de tête.

Restait l'épineuse question du dirigeant effectif. Fin décembre, les discussions avec le Trésor se poursuivaient.

En décembre, en pleines discussions avec les fédérations professionnelles, le Trésor avait souhaité que soient apportées dans les textes de transposition des précisions sur les dirigeants effectifs.

Dans une première version, le Trésor suggérait la création systématique d'un poste de directeur général délégué, réduisant également le président du conseil d'administration à une fonction non effective. Une hérésie pour les organismes mutualistes, qui souhaitaient que soient prises en compte les spécificités de leur mode de gouvernance (conseil d'administration et direction générale) ainsi que la liberté de désignation de leurs propres dirigeants. La profession avait alors transmis, début janvier, ses doléances au Trésor. Ce dernier a manifestement accédé à ces demandes.

Dirigeants effectifs

Un mois plus tard les fédérations professionnelles, au premier rang desquelles la FNMF et le Gema, auraient a priori obtenu gain de cause auprès du Trésor et de l'ACPR concernant la désignation des dirigeants effectifs.

La dernière version de la transposition de la directive dans le droit français prévoit notamment que le président du conseil d'administration (CA) puisse être reconnu comme tel pour les mutuelles d'assurance et pour les mutuelles de santé. Et non pas seulement le directeur général (DG) ou le directeur général délégué. Conformément à la loi Bercy a jusqu'au 31 mars 2015 pour publier les textes d'ordonnance et de décret, date à laquelle Danièle Havis laissera la Direction Générale du Groupe Matmut à Nicolas Gomart et gardera la Présidence.

ACPR

Le périmètre actuel des groupes d'assurance ne sera pas le même que celui d'un futur groupe prudentiel au sens de Solvabilité 2 ce qui contraint les familles d'assureurs à s'interroger sur leurs organisations.

C'est le chantier des années 2015-2016, le risque étant, pour les organismes d'assurance, que l'ACPR requalifie leurs structures en groupe prudentiel et impose les obligations supplémentaires qui y sont attachées, ce qui emporte des conséquences directes sur le fonctionnement des groupes, notamment en termes de gouvernance, mais aussi en termes d'exigences prudentielles et de reporting, nettement renforcées.

On peut déjà avec certitude classer les UMG (union mutualiste de groupe), SGAM (société de groupe d'assurance mutuelle). Attention cependant, les UMG et SGAM de demain seront vraisemblablement plus intégratrices et contraignantes que ne le sont les UMG et SGAM d'aujourd'hui.

Mais ce qui est et restera le plus délicat à mettre en œuvre ce sont bien les politiques de gouvernance des groupes prudentiels. L'exigence d'un pilotage au niveau du groupe, alors que des entités constituantes ont jusqu'à présent un pouvoir de décision au niveau « solo » ne sera pas une mince affaire.

MACSF ENTAME SA TRANSFORMATION DIGITALE

Le groupe MACSF amorce la réorganisation de son réseau de distribution et de son service clients.

Un projet qui vise à exploiter davantage le potentiel des technologies numériques afin de réduire les tâches administratives et à doter le groupe de nouvelles capacités commerciales, notamment en proposant aux sociétaires davantage de services en ligne.

Sur un effectif total de 1 575 personnes, environ 400 sont concernées par des évolutions de postes ou de missions.

Ce plan de modernisation a été présenté aux représentants du personnel en septembre 2014. « Mais le CHSCT ayant fait mandater un expert avant de se prononcer, la procédure d'information et de consultation ne s'est achevée que début décembre

Le groupe passe maintenant en phase de mise en œuvre progressive. Au sein des 78 agences les fonctions d'une partie des équipes seront amenées à évoluer.

Des agences à vocation plus commerciale

Les 150 à 200 personnes qui aujourd'hui interviennent

dans la gestion et le suivi des contrats mais aussi dans la relation avec les sociétaires seront amenées, à prendre des fonctions commerciales en face à face ou à s'orienter vers des postes commerciaux de relations clients à distance. Chacune des agences sera amenée à établir, d'ici à 2020, son plan de réorganisation en fonction de sa situation locale.

Un services clients multicanal

En parallèle, les personnes intervenant dans les quatre centres de relations clients vont évoluer vers des fonctions plus variées. Auparavant spécialisées par médias, ces équipes représentant un effectif de 250 personnes seront amenées à utiliser tous les modes d'interaction avec les sociétaires - téléphone, courrier électronique, SMS, tchat, etc. - et à intervenir en appui des forces commerciales (prise de RV, par exemple).

Sur un effectif total de 1575 personnes, environ 400 personnes sont concernées par des évolutions de postes ou de missions.

AXA UNE DES PLUS FORTE PROGRESSION DU CAC 40

Après avoir réalisé un résultat net de 5,02 milliards d'euros en 2014, AXA aborde le nouvel exercice avec optimisme.

Avec la publication des comptes 2014 Axa signe l'une des plus fortes progressions de l'indice CAC 40. Le numéro deux du secteur en Europe, derrière Allianz, a dégagé un bénéfice net en hausse de 12%, à 5,02 milliards d'euros. Il renoue ainsi avec le niveau de ses résultats d'avant la crise de 2008.

À 5,06 milliards, le résultat opérationnel dépasse pour la première fois les 5 milliards d'euros, en hausse de 7% sur un an, en ligne avec les objectifs du plan stratégique à horizon 2015, qui prévoit une hausse de 5 à 10% par an. Le chiffre d'affaires a, lui, augmenté de 1%, à 92 milliards, tiré par toutes les lignes de métier à la fois sur les marchés matures et dans les pays émergents. Fort de ces résultats, l'assureur entend proposer un dividende de 0,95 euro par action, en hausse de 17% par rapport à 2013.

«L'avenir, nous l'envisageons avec, je dirais, intérêt, sérénité et appétit», a estimé Henri de Castries, le PDG de l'assureur, qui s'est dit «très confiant» quant à la réalisation des objectifs du plan stratégique. Pour 2015, le groupe compte investir 450 millions d'euros dans le numérique. Il a également annoncé la création d'un fonds de capital-risque doté de 200 millions d'euros pour investir dans des

start-ups innovantes.

De quoi permettre de déboursier 300 millions de livres pour ériger la plus grande tour de La City.

AXA s'est allié avec un promoteur et un fonds d'investissement pour racheter un terrain en plein centre du quartier d'affaires londonien et construire un immeuble de 60 étages. Celui-ci devrait être livré en 2018.

La plus grande tour, le gros distributeur de dividendes, AXA a décidément la folie des grandeurs, seuls l'emploi et les salariés sont oubliés...

CHANGEMENT DE GOUVERNANCE À LA MATMUT

La Matmut fait évoluer sa gouvernance à partir du 1er avril 2015. Date à laquelle une direction bicéphale sera mise en place. Daniel Havis, actuel président-directeur général conservera la fonction de président, la direction générale revenant à Nicolas Gomart, actuel directeur général délégué chargé des moyens centraux.

Une gouvernance Solva2-compatible

Difficile de ne pas voir dans cette décision, une adaptation à Solvabilité 2. Et ce, à quelques mois de son entrée en vigueur. Pour rappel, conformément à la loi portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière (DADDUE), Bercy a jusqu'au 31 mars 2015 pour publier les textes d'ordonnance et de décret.

Avec environ 1 000 200 000 € de fonds propres et 75 mil-

lions d'excédents en 2014, la Matmut se porte bien dans le monde mutualiste mais avec un nouveau DG issu de la finance, la Matmut est-elle encore une mutuelle ?

D'autres mutuelles d'assurance concernées ?

La Matmut n'est pas la seule mutuelle d'assurance du marché à présenter une gouvernance dont les fonctions de président et de directeur général sont combinées. C'est le cas notamment de la Maif entre Dominique Mahé, PDG et Pascal Demurger, directeur.

Il n'est pas exclu que la mutuelle des instituteurs adapte à son tour sa gouvernance mutualiste à la notion de dirigeants effectifs. Plusieurs options existeraient alors dont celle d'un couple président/directeur général ou bien président-directeur général/directeur général délégué.

ALLIANZ : RÉSULTATS RECORD EN 2014

Allianz affiche ainsi un résultat opérationnel record de 10,4 Md€, pour un chiffre d'affaires dépassant pour la première fois la barre des 120 Md€.

Le groupe a décidé de verser 50% de ses résultats aux actionnaires, contre 40% auparavant. Pas assez pour les actionnaires, la Bourse n'a pas été séduite : le titre Allianz signait le 26 février la plus forte baisse de l'indice allemand, le Dax, en raison de chiffres publiés inférieurs aux attentes des analystes.

Malgré les décollectes qui se poursuivent aux Etats-Unis dans son fonds américain de gestion d'actif (Pimco) et dans un contexte de taux bas qui persiste, Allianz a pourtant réussi à dégager son meilleur bénéfice d'exploitation depuis 2007, à 10,4 Md€ (+3,3%), avec un chiffre d'affaires record qui dépasse pour la première fois la barre des 120 Md€ (+10,4%, à 122,25 Md€). Mais les analystes interrogés par Reuters attendaient un bénéfice d'exploitation un peu supérieur, à 10,67 milliards d'euros.

Le dommages a contribué pour moitié au bénéfice d'exploitation avec 5,4 Md€ (+2%). ALLIANZ profite, comme d'autres, d'une année faible en cat' nat', avec un ratio combiné qui a été stabilisé au niveau de 2014 à 94,3%.

ALLIANZ enregistre également de très bons résultats dans la vie/santé avec une progression du bénéfice de 23% (3,3 Md€) pour ces deux secteurs.

Pour compenser l'absence de perspectives de rendement sur les places financières, Allianz souhaite renforcer ses investissements dans les infrastructures et dans l'immobilier avec un portefeuille passant en 2015 de 80 à 110 Md€.

Russie et Brésil à la peine

Avec les Etats-Unis, deux autres marchés pèsent sur les résultats du groupe : la Russie, où Allianz abandonne les services aux particuliers pour se concentrer sur les entreprises, et le Brésil. «Nous avons connu une croissance très rapide, mais qui a été mal contrôlée. Notre système informatique au Brésil n'a pas permis d'assurer un bon monitoring sur la rentabilité. Il faut réorganiser», a expliqué Michael Diekmann.

Dividende record

Enfin, concernant les dividendes, Allianz a engagé une nouvelle stratégie en versant 50% du bénéfice aux actionnaires, contre 40% auparavant, un record absolu dans l'histoire du groupe. Au titre de 2014, le dividende par action passera ainsi de 5,30 à 6,85 €, en progression de 29%.

Et combien pour l'emploi et les salariés ?

Rappelons que 40 % des salariés commerciaux ne gagnent que le SMIC ou moins et que 400 suppressions d'emplois sont annoncés.

DOSSIER

8 MARS : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

**N'oubliez jamais qu'il suffira
d'une crise politique,
économique ou religieuse
pour que les droits des femmes
soient remis en question. Ces
droits ne sont jamais acquis.
Vous devrez rester vigilantes
votre vie durant.**

Simone de Beauvoir



HISTORIQUE DU 8 MARS : JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

Le 8 mars, c'est la journée internationale des femmes. Un peu partout dans le monde, sont organisées des manifestations. Mais à quand remonte l'origine de cette journée ?

On pourrait en dire que les premières journées des femmes se sont déroulées les 26 et 27 août à Copenhague (Danemark). Pendant ces deux jours, les femmes socialistes avaient organisé leur deuxième conférence internationale, peu avant l'ouverture du congrès de l'internationale socialiste. Mais en fait, tout avait commencé bien plus tôt. En 1908, les femmes socialistes américaines, regroupées au sein du Social Labour Party, avaient mené une campagne d'actions dans quatre États américains. Les femmes socialistes européennes étaient elles aussi, très actives. Le mouvement socialiste était en effet né en Europe et il y était très développé.

Les débuts du 8 mars C'est d'ailleurs une européenne, Clara Zetkin, militante communiste allemande qui a, en quelque sorte, « inventé » la journée des femmes. Lors de la conférence de Copenhague (1910), elle avait fait adopter une résolution qui propose que « les femmes socialistes de tous les pays organisent une journée des femmes » afin de prendre acte des luttes menées par les femmes, partout dans le monde.

Il semble que la date du 8 mars a été arrêté à Copenhague. Cette date serait la date anniversaire d'une grève des ouvrières de l'habillement, qui avait eu lieu à New York en 1857, les travailleuses protestaient contre l'entassement, les condi-

tions de travail dangereuses ainsi que les salaires de famine versés aux travailleuses du textile. Alors que les femmes luttaient pour obtenir de meilleures conditions de travail, d'autres sujets de préoccupation ont fait surface : les femmes en Amérique du Nord et en Europe ont exigé des droits, dont le droit de vote.

En France, le gouvernement socialiste français (avec Pierre Mauroy et Yvette Roudy) instaure le caractère officiel de la célébration de la journée de la femme le 8 mars et en fait une célébration pour les droits de la femme en 1982.

La journée internationale des femmes reste aujourd'hui d'une brûlante actualité, car, tant que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de la célébrer.

Chaque année, le 8 mars, des millions de femmes et d'hommes soulignent partout dans le monde, la journée internationale de la femme, c'est l'occasion idéale de dresser le bilan des progrès accomplis en vue de promouvoir l'égalité des femmes, d'identifier les difficultés qu'elles doivent surmonter dans la société, de pointer les discriminations persistantes, de se pencher sur les moyens à prendre pour améliorer leurs conditions de vie.

8 MARS 2015 : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

UN DIMANCHE QUE MACRON N'AUURA PAS !

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Touchées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, la précarité, elles restent majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales.

L'égalité est un combat de longue haleine !

Depuis plusieurs années, des attaques fortes contre les droits sociaux frappent durement tous les salarié-es mais plus encore les femmes : malgré les lois d'égalité professionnelle, et malgré les lunettes « genre » que le gouvernement actuel était sensé mettre sur toutes ses lois... Pour preuve, la loi Macron qui prévoit entre autre, l'extension du travail du dimanche et l'élargissement des horaires tardifs. Et qui concernera majoritairement les femmes...

Nos dimanches, nos soirées et nos nuits nous appartiennent !

56 % des salarié-es qui travaillent le dimanche sont des femmes (chiffres Dares, 2012). Majoritaires chez les employé-es de commerce, les jeunes femmes des quartiers populaires sont particulièrement concernées. Banaliser peu à peu le travail du dimanche en passant de 5 à 12 ouvertures par an, et jusqu'à 52 dimanches dans certaines Zones touristiques, instaurer un travail du soir entre 21h et minuit en lieu et place du travail de nuit, sont de véritables régressions sociales !

Beaucoup des salariées concernées par cette loi (commerce, hôtellerie, nettoyage) connaissent déjà la précarité, les temps partiels et les bas salaires. Comment penser qu'elles seront « libres » de choisir de travailler le

dimanche ? La loi Macron pose le gain financier comme miroir aux alouettes, plutôt que d'imposer des augmentations de salaires dans des secteurs où les revalorisations salariales sont indispensables.

Travailler le dimanche et plus tard le soir met en jeu le temps libre, le temps pour soi (qui manque cruellement aux femmes !), la santé dont nombre d'études montre le lien entre les horaires atypiques et la recrudescence de maladies, la vie familiale, les relations sociales... Les femmes vivant seules avec des enfants représentent près d'un quart des ménages dans les ZUS (Insee 2009 et 2012), et sont celles les plus concernées par les emplois visés par cette loi. Étendre le travail du dimanche, c'est prendre le chemin d'une société plus injuste, où les femmes seront encore plus précarisées et plus en difficultés dans leurs vies professionnelles et personnelles.

C'est aussi prendre la voie vers plus de flexibilité et vers une société qui "tourne" 24h/24h - 7j/7j... Chacun entraînant l'autre dans un engrenage infernal, commerce, transport, garde d'enfant, etc... Et cela donnera, à plus ou moins court terme, l'occasion aux employeurs de mettre en cause les bonifications liées au travail du dimanche, considérant qu'il devient un jour « normal ».

L'Union syndicale Solidaires appelle tous et toutes les salarié-es à participer aux mobilisations du 8 mars pour réclamer :

la fin de toutes les inégalités, de toutes les violences et toutes les discriminations.

le retrait de la loi Macron !

Quelques chiffres

De manière générale, 56% des salariées qui travaillent le dimanche sont des femmes (Dares analyses n°075, oct.2012). Et parmi les employé-es de commerce, les femmes sont très majoritaires. Dans plus de trois quart des cas, par exemple, le caissier est une caissière.

Le travail du dimanche est de plus en plus répandu pour les jeunes femmes habitant en Zones urbaines sensibles (Zus). Parmi les femmes de 15 à 29 ans en Zus, plus d'1 sur 5 travaillait de manière régulière le dimanche en 2012, alors qu'elles n'étaient que 17% en 2009. Et cette augmentation est d'autant plus notable que la proportion n'a pas changé pour les jeunes femmes en dehors des Zus, 17% (Enquête Emploi en continu 2009 et 2012, INSEE, in Onzus infos de mars 2014).

3 ANNIVERSAIRES EN 2015

On célèbre en 2015 trois anniversaires : ceux du droit de vote des femmes, de la loi Veil qui ouvre le droit des femmes à l'avortement, de la conférence mondiale et du programme d'action de Pékin : les lois ont progressé vers l'égalité, la réalité pas toujours.

Ainsi lors des prochaines élections départementales, la parité sera enfin la règle et 50 % de femmes seront élues : mais qu'en est-il dans les élections où la règle n'est pas contraignante ?

Autre exemple : le gouvernement entend favoriser l'accès effectif des femmes à l'IVG. Mais avec quels moyens peut-il le faire, alors que ne cessent depuis des années de se multiplier les fermetures de maternités et de CIVG sur l'ensemble du territoire ?

Avec quels moyens lutter contre les violences faites aux femmes, alors que les subventions allouées aux associations chargées de les traiter sont en baisse ?

Ou encore : on légifère sur l'égalité professionnelle, mais comment combat-on la précarité des femmes, qui représentent la majorité des familles monoparentales et des travailleurs à temps partiel ?

Il peut, il doit y avoir des solutions politiques. Mais au-delà se profilent de redoutables dangers. Sur le terrain de la crise économique prospèrent les extrêmes droites, les pires ennemis des droits en général et des droits des femmes en particulier. Les anti-IVG, toujours acharnés, les ennemis du « genre » entendu comme une entreprise de démoralisation de l'école et de la jeunesse, et qui n'endoctrinent pas seulement les beaux quartiers ; ceux qui veulent chasser les immigrés hors de France, surtout quand ils sont musulmans : tout ce qui fait le lit du Front national et qui nous prépare, pour

les prochaines élections, un réveil très amer. D'autant que les attentats récents, s'ils ont soulevé l'indignation générale, contribuent à banaliser encore plus des idées funestes, comme la xénophobie, qui profitent aux mêmes.

À cette société-là, nous ne trouvons pas notre compte. Nous voulons que la jeunesse ait un avenir, qu'on cesse de demander compte aux gens de leur religion et de leur origine, que les droits soient égaux et réellement accessibles pour toutes et pour tous. Qu'on puisse promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en parlant de genre sans être censurés, en réclamant nos droits économiques et sociaux sans nous voir opposer l'alibi de la crise, en défendant les migrantes sans nous voir opposer les privilèges d'une Europe forteresse. Nous voulons le droit de rêver à une société plus juste et plus fraternelle.

Nous sommes aussi solidaires des femmes qui, de l'autre côté de la Méditerranée, au Moyen-Orient, en Afrique et jusqu'en Asie, connaissent la répression et la perte de leurs libertés comme en Égypte, le chaos comme en Lybie, la guerre, les massacres, la détention ou la déportation comme en Syrie, le viol comme arme de guerre comme au Congo. Sauf en Tunisie, les révolutions des pays arabes ont débouché sur la montée de dictatures et le recul de la démocratie et des droits ; plus loin, sur l'embrasement d'un grand banditisme criminel qui prétend s'arroger un État sous paravent religieux. Les responsabilités des pays occidentaux sont connues.

C'est parce que les femmes sont de plus en plus conscientes de leur force et de leurs droits que le scandale des inégalités et des violences devient de plus en plus intolérable.

DONNE DU POUVOIR AUX FEMMES,
SI T'ES UN HOMME


8 MARS 2015
JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

**Donne
du pouvoir
aux femmes
si t'es
un homme**

Lutter contre les inégalités dans
le monde, c'est l'affaire de tous

Signez la pétition !
www.carefrance.org/sitesunhomme

care

CARE France, ONG de solidarité internationale, mène des programmes avec et pour les femmes.

A l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 8 mars, l'ONG humanitaire CARE France appelle les hommes à se mobiliser pour les droits des femmes.

Lutter contre les inégalités dans le monde, c'est l'affaire de tous », tel est le message de cette opération dont l'objectif est de fédérer hommes et femmes pour faire de l'égalité des sexes une réalité. CARE France appelle à se mobiliser à travers une pétition. Signer ici <http://www.carefrance.org/sitesunhomme>

Aujourd'hui encore, être une femme limite l'accès aux droits et aux opportunités. Nous devons nous mobiliser contre ces discriminations, partout dans le monde. L'égalité des sexes est l'affaire de tous. L'ensemble de la société à y gagner.

Les hommes doivent agir comme des partenaires égaux des femmes. Nous sommes trop facilement influencés par certains

stéréotypes discriminatoires à l'égard des femmes. Il est urgent de changer ces attitudes. Aujourd'hui, chacun à son niveau peut devenir acteur de ce changement.

Les femmes, piliers de la lutte contre la pauvreté

Dans la majorité des régions du monde, les normes et les pratiques sociales limitent les droits et les opportunités accordés aux femmes. Pourtant, lorsque les femmes ont le pouvoir de décider et d'agir, elles jouent un rôle capital dans le bien-être de leur famille et dans la lutte contre la pauvreté :

Deux tiers des 774 millions d'adultes analphabètes dans le monde sont des femmes. Pourtant, si toutes les femmes suivaient des études secondaires, la mortalité infantile serait réduite de moitié.

Les femmes ne possèdent que 20% des terres cultivées dans le monde, or l'égalité des genres dans l'agriculture sauverait 150 millions de personnes de la malnutrition.

Faire des hommes, les « acteurs du changement » de la condition des femmes

Cette campagne s'adresse particulièrement aux hommes car ils sont des alliés incontournables pour faire évoluer les stéréotypes de genre.

L'ONG CARE met les filles et les femmes au cœur de ses programmes et renforce leur autonomie en favorisant leur accès aux ressources, à l'éducation et à la santé. CARE implique les hommes et les garçons dans ses actions afin de changer durablement les attitudes à l'égard des femmes lorsque leurs droits sont bafoués.

L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL SERA EFFECTIVE... EN 2095

Soit dans 81 ans. Malgré la place qu'occupe ce débat, les inégalités dont souffrent les femmes en matière économique ont peu diminué, selon un rapport publié par le Forum économique mondial.

À l'image du PDG de Microsoft qui a déclaré que les femmes ne doivent pas demander d'augmentation, les inégalités hommes-femmes au travail font toujours débat. Et elles persistent. Et ce, malgré les nombreuses initiatives qui sont prises pour tenter de les réduire. En France, en 2013, plusieurs dizaines de grosses entreprises (incluant Axa, Allianz) s'étaient engagées à faciliter la place des femmes au travail.

Pourtant malgré toute cette bonne volonté, un nouveau rapport publié par le Forum économique mondial dévoile que dans les faits, les pratiques n'évoluent guère... ou peu. Pis, le constat de ce rapport explique qu'il va falloir attendre jusqu'en 2095 pour que l'égalité hommes-femmes sur le plan professionnel soit enfin atteinte. Ce débat est donc bien loin d'être clos. Depuis 2006, les opportunités des femmes dans le secteur professionnel n'ont pas augmenté significativement. Elles atteignent aujourd'hui seulement 60% de celles des hommes au lieu de... 56% il y a neuf ans.

La France, plus attentive que les États-Unis et la Grande-Bretagne

En se fondant sur cette trajectoire, toutes choses égales par ailleurs, il faudra 81 ans dans le monde pour combler complètement ce handicap. Le monde aurait tout intérêt à accélérer ce processus, ne serait ce que pour des considérations économiques. Atteindre l'égalité entre les sexes est manifestement nécessaire pour des raisons économiques. Seules les économies qui offrent un accès complet à tous leurs talents resteront compétitives et prospéreront», a pour sa part estimé le fondateur et dirigeant du WEF, Klaus Schwab.

Néanmoins, il faut noter un certain nombre de points positifs. Il y a des secteurs où les inégalités ont diminué. C'est le cas

dans le milieu de la santé ou de l'éducation. En revanche, dans d'autres secteurs comme la politique, ces inégalités demeurent importantes. Les femmes comptent pour seulement 21% des décideurs politiques dans le monde, note ainsi le rapport, même si globalement dans le monde, il y a maintenant 26% de parlementaires femmes en plus et 50% de femmes ministres en plus par rapport à il y a neuf ans.

Le rapport a également établi un classement à l'échelle mondiale des pays les plus égalitaires sur tous les plans. Les bons élèves sont les cinq pays du nord de l'Europe avec en première place l'Islande. Viennent ensuite le Nicaragua, le Rwanda, l'Irlande, les Philippines et la Belgique.

Quant à la France, elle occupe une place tout à fait honorable puisqu'elle se situe à la 16ème place... devant les États-Unis (20ème rang) et la Grande-Bretagne (26ème). Parmi les grands pays émergents, le Brésil occupe la 71ème place, devant la Russie (75ème), la Chine (87ème) et l'Inde (114ème).



JURIDIQUE :

LES DROITS DES SALARIEES ENCEINTES

Les salariées enceintes bénéficient d'une large protection destinée à préserver leur santé et celle de leur enfant et à éviter que leur maternité ne les pénalise professionnellement et financièrement.

La grossesse s'avère souvent une étape délicate dans la carrière des femmes. Il faut trouver le moment propice pour annoncer qu'on est enceinte, rassurer son employeur sur sa motivation, profiter de sa maternité sans se couper de sa vie professionnelle pour faciliter son retour. Le code du travail comporte de nombreuses dispositions pour protéger les intérêts et l'emploi des femmes enceintes.

1 Dois-je déclarer ma grossesse à mon employeur ?

La loi ne vous impose aucun délai ni pour déclarer votre grossesse, ni pour informer votre employeur des dates de votre congé de maternité. Elle précise même que vous n'avez pas à signaler votre état à un éventuel recruteur si vous recherchez un emploi (art. L 1225-2 du code du travail). Mais, dans la mesure où vous bénéficiez de la protection légale contre le licenciement accordée aux femmes enceintes à partir du moment où votre employeur a connaissance de votre état de grossesse (voir question 2), il est préférable de l'avertir rapidement. Vous devez lui remettre un certificat médical attestant de votre état, mentionnant la date prévisible de votre accouchement, et le cas échéant, la nécessité d'un congé plus long du fait de votre état pathologique. Ce certificat, ainsi que le document relatif à vos dates de congé de maternité doivent être envoyés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remis en main propre contre récépissé.

2 Mon employeur peut-il me licencier du fait de mon état ?

Non, vous bénéficiez d'une protection particulière pendant votre grossesse (art. L 1225-4 du code du travail). Jusqu'à votre départ en congé de maternité, votre employeur ne peut pas vous licencier, sauf pour faute grave (sans lien, donc, avec votre état) ou s'il est dans l'impossibilité de maintenir votre contrat de travail pour un motif étranger à votre grossesse (si, par exemple, votre emploi est supprimé à la suite d'une réorganisation de service ou de difficultés économiques). Attention, cette interdiction ne joue pas si vous êtes en période d'essai: pendant cette période, votre employeur peut rompre votre contrat sans motif, sous réserve que le licenciement ne soit pas lié à votre état de grossesse.

Une fois que vous êtes en congé de maternité, votre employeur n'a plus le droit de vous licencier ou de vous notifier votre licenciement, et ce sans dérogation possible. Puis, pendant les 4 semaines qui suivent votre retour de congé de maternité (ce délai étant suspendu si vous prenez vos con-

gés payés à l'issue de votre congé de maternité ou si vous êtes en congé pathologique), vous êtes toujours protégée, mais votre employeur peut, de nouveau, vous licencier pour faute grave ou impossibilité de maintenir votre emploi.

Sachez que vous êtes également protégée quand bien même vous n'avez pas annoncé votre état à votre employeur. Si ce dernier vous licencie pour un motif autre que la faute grave ou l'impossibilité de maintenir votre emploi, vous avez alors 15 jours à compter de la notification du licenciement pour lui adresser, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant de votre état. Si votre employeur refuse de revenir sur votre licenciement, vous pouvez saisir les prud'hommes (voir question suivante).

3 Que faire si je suis licenciée ?

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour faire annuler votre licenciement. Si le licenciement est annulé et si vous demandez à être réintégrée dans votre emploi, la loi impose à votre employeur de vous verser les salaires que vous auriez perçus jusqu'au terme des 4 semaines qui suivent la fin de votre congé de maternité (art. L 1225-71 du code du travail). Les juges ont, par ailleurs, précisé qu'en cas de réintégration de la salariée dans l'entreprise, celle-ci avait droit au paiement d'une somme couvrant la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée (cass. soc. 1 7.2.2010 n° 08-45640). Si vous ne demandez pas la poursuite de votre contrat de travail, ou si votre réintégration est impossible, vous devez recevoir les salaires qui auraient dû être payés entre le licenciement et la date de la décision de justice, ainsi que les différentes indemnités pour rupture du contrat de travail, et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire au titre du préjudice subi.

À noter que cette dernière indemnité avait été portée à 12 mois par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, votée le 25 juillet 2014, mais cette disposition a été invalidée par le Conseil constitutionnel pour une simple question de procédure. Néanmoins, cette disposition pourrait être, à nouveau, adoptée dans un futur texte de loi, ce dont nous ne manquerons pas de vous informer.

4 Puis-je m'absenter de mon travail pour effectuer des examens médicaux ?

Vous avez le droit de vous absenter, sans perte de rémunération, pour vous rendre aux 7 examens médicaux obligatoires

prévus par l'Assurance maladie au cours de la grossesse.

5 Comment vais-je être payée pendant mon congé de maternité ?

Vous allez recevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale à la double condition d'avoir été immatriculée en tant qu'assurée sociale pendant au moins 10 mois à la date prévue de votre accouchement, et d'avoir cotisé pendant les 6 mois civils précédant votre congé sur un salaire cumulé représentant au moins 1 015 fois le Smic horaire (9 672,95 €) ou d'avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant la date du début du congé ou de l'accouchement. Ces indemnités sont calculées sur la base du salaire que vous avez perçu au cours des 3 derniers mois, retenu dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, et diminué de la part salariale des cotisations sociales. Leur montant maximal est plafonné à 81,27 € par jour en 2014. Ces indemnités sont versées pendant toute la durée du congé, sans délai de carence, pour chaque jour de la semaine (samedi, dimanche et jour férié compris). Ce qui correspond à un montant maximal de 2 438,10 € pour un mois de 30 jours et de 2 519,37 € pour un mois de 31 jours.

En pratique, la plupart des conventions collectives prévoient le maintien intégral de votre salaire, sous réserve d'avoir une ancienneté minimale dans l'entreprise (en général un an). Dans ce cas, votre employeur continue à vous verser votre salaire (on parle de subrogation) et, avec votre accord, c'est lui qui percevra vos indemnités journalières après avoir adressé une attestation de salaires à votre caisse d'assurance maladie.

6 Puis-je conserver ma mutuelle pendant mon absence ?

Oui, si vous êtes couverte par un contrat collectif d'entreprise, dans la mesure où votre salaire est maintenu, vos cotisations pour la mutuelle continuant alors à être prélevées dans les conditions habituelles sur votre salaire. Si votre employeur ne maintient pas votre salaire - ce qui est assez rare en pratique -, vous pouvez essayer de négocier avec lui pour qu'il continue à payer la part patronale des cotisations dues à la mutuelle et lui demander de vous avancer la part salariale des cotisations, qu'il vous prélèvera sur les premiers salaires que vous percevrez à votre retour de

congé.

7 Comment sont pris en charge mes frais médicaux ?

Tous les frais médicaux liés à la grossesse sont remboursés en totalité sur la base des tarifs de la Sécurité sociale. Les dépassements de tarifs et vos dépenses supplémentaires en cas d'hospitalisation en clinique privée peuvent être pris en charge par votre mutuelle. La plupart des mutuelles prévoit, en outre, une prime de naissance ou un forfait maternité.

8 Le montant de ma participation ou de mon intéressement va-t-il baisser ?

Dans la plupart des entreprises, la répartition de la réserve de participation et/ou de l'intéressement est faite proportionnellement aux salaires et/ou au temps de présence dans l'entreprise. La loi prévoit, à ce titre, que le congé de maternité est assimilé à du temps de travail effectif et que les salaires à prendre en compte au titre de cette période sont ceux que vous auriez perçus si vous aviez été présente. En d'autres termes, le congé de maternité n'a aucune incidence sur le montant de votre quote-part individuelle de participation ou de prime d'intéressement.

9 Puis-je reporter mes congés payés ?

Bien que votre contrat de travail soit suspendu pendant la durée de votre congé de maternité, celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif pour le décompte de vos congés payés. Vous avez donc droit au même nombre de jours de congés payés que si vous aviez été présente dans l'entreprise. À votre retour de congé de maternité, vous pouvez prendre les congés payés que vous avez acquis, même si la période des congés fixée par votre employeur est expirée.

10 Suis-je assurée de retrouver mon poste à l'issue de mon congé de maternité ?

En principe, vous devez reprendre l'emploi que vous occupiez avant votre congé. S'il a été supprimé ou n'est plus disponible, votre employeur doit vous proposer un emploi similaire, avec une rémunération équivalente. C'est évidemment la notion d'emploi similaire qui pose problème et qui peut être source de contentieux. Il doit s'agir d'un poste nécessitant les mêmes qualifications. Votre employeur peut

La maternité ouvre droit à un bonus de trimestres pour la retraite

Chacun de vos enfants vous ouvre droit à une majoration de votre durée d'assurance. Cette majoration peut vous permettre de réunir plus facilement le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir votre retraite à taux plein, mais ne peut pas vous autoriser à partir en retraite avant l'âge minimal légal de la retraite, même si, grâce elle, vous auriez la durée requise pour obtenir le taux plein avant l'âge de la retraite.

Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2010, cette majoration est de 8 trimestres par enfant. Pour ceux nés après cette date, 4 trimestres vous sont automatiquement attribués au titre de la grossesse; s'y ajoutent 4 trimestres supplémentaires que vous pouvez décider, au choix, de conserver intégralement, d'attribuer au père de l'enfant ou de vous partager

vous imposer un changement dans vos conditions de travail, votre refus pouvant justifier un licenciement pour faute. En revanche, il ne peut pas vous imposer une modification de votre contrat de travail, comme, changer vos horaires de travail (travailler le matin au lieu de l'après-midi, par exemple). Sachez, toutefois, que le refus d'une modification de votre contrat de travail peut conduire à votre licenciement si la modification demandée par votre employeur est considérée comme justifiée par le juge. Dans ce cas, vous aurez, bien sûr, droit à une indemnité de licenciement

11 L'employeur peut-il réduire mes jours de RTT à mon retour ?

En principe, les jours de réduction du temps de travail sont acquis en fonction du temps de travail effectif. Or en l'absence de dispositions légales, le congé de maternité n'est pas assimilé à du travail effectif et ne donne donc pas droit à l'acquisition de RTT (circ. DRT n° 2000-07 du 6.12.2000 et CA de Riom du 2.5.2007, n°06/02205). Certains accords collectifs peuvent toutefois prévoir une acquisition forfaitaire de RTT pendant le congé maternité.



12 Vais-je bénéficier des augmentations de salaires générales décidées dans l'entreprise ?

Oui, lorsque vous rentrez de congé de maternité, vous avez droit à une rémunération équivalente à celle que vous perceviez avant de partir, majorée des éventuelles augmentations générales accordées dans l'entreprise pendant votre absence, et de la moyenne des augmentations perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que vous, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles. Cette obligation de rattrapage vise tous les éléments de salaire, y compris les avantages en nature et les primes éventuelles. Mais cette obligation ne concerne pas que la rémunération proprement dite. Par exemple, les juges ont considéré qu'une salariée qui n'avait pas été promue ou avait subi un retard dans sa promotion du fait de son congé de maternité était victime d'une discrimination.

D'autre part, l'article L1225.26 du code du travail prévoit

De nouveaux droits pour les jeunes pères

Les pères sont autorisés à s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister à 3 des 7 examens obligatoires avant l'accouchement dont font partie les échographies (art. L1225 -16 alinéa 2 du code du travail). Ils bénéficient aussi d'une protection contre le licenciement, identique à celle dont bénéficient les femmes à leur retour de congé de maternité, durant les quatre semaines qui suivent la naissance de leur enfant (art. L1225-4-1 du code du travail).

Ces nouveaux droits complètent le congé pour événement familial de 3 jours accordé par la loi lors de la naissance (leur convention collective pouvant prévoir une durée plus longue) et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples), qui peut être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

qu'au retour du congé maternité la rémunération est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Cet article du code du travail est en vigueur depuis le 25 mars 2006.

13 Qu'en est-il de mes droits à formation ?

Pendant votre congé de maternité, vous acquérez, comme si vous aviez travaillé, le même crédit d'heures de formation au titre du droit individuel de formation (DIF) et à compter de 2015, du compte personnel de formation (art. L 6323-1 du code du travail). Et à votre retour de congé de maternité, votre employeur doit systématiquement vous proposer un entretien (distinct de l'entretien annuel d'évaluation) consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualifications et d'emploi (art. L 6315-1 du code du travail).

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



Macholand.fr, c'est d'abord l'expression d'un ras-le-bol. Celui de voir qu'en 2014, le sexisme continue de s'étaler grassement sur nos écrans, dans nos journaux ou dans les prises de parole de personnages publics. Le plus souvent, on nous répète que c'est une blague, qu'on n'a pas bien compris. Ou qu'on n'a carrément pas d'humour.

Comme si le fait de réduire les femmes à un corps (retouché), à des tâches domestiques (peu valorisées) ou à un sexe (méprisé) était drôle. À mourir de rire même. Tiens d'ailleurs, dans plein de pays, le sexisme tue. En France aussi. Chaque année, 150 personnes meurent parce qu'elles sont femmes. Rien à voir ? C'est vrai que mépriser les femmes, les humilier, les instrumentaliser ou les réduire à des objets sans neurones ne favorise pas le fait qu'elles soient aussi, au boulot, en politique ou à la maison, méprisées, humiliées, moins bien payées, qu'elles accèdent moins aux responsabilités, qu'elles soient harcelées (1 sur 5) ou violées (83 000 par an). Aucun rapport.

Macholand.fr veut faire entendre la voix, trop souvent noyée dans la parole publique, médiatique ou politique, de citoyennes et de citoyens qui refusent de voir le sexisme s'étaler en masse sans réagir.

Macholand.fr est ouvert à toutes et tous. Chaque internaute peut participer et proposer une action qui épingle avec humour des marques, des organisations ou des personnalités publiques. C'est par le biais d'une action virtuelle de masse – sur Facebook, Twitter, par e-mail et pourquoi pas en portant plainte – que le site permet d'agir et de faire entendre notre voix !

On participe à ce que l'on veut (voire ce que l'on peut, pour celles et ceux qui ne veulent ni de twitter, ni de Facebook !) : le nombre d'actions est en une du site et il y a embarras du choix. Bref, en quelques clics, et quelques minutes, on devient activiste !

<http://macholand.fr/>