Numéro 18 Mai 2015

Assurance Sud Solidaires

Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

SOMMAIRE

- Tous ensemble à Guéret - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - GROUPAMA, AXA, ALLIANZ, GENERALI, Macif
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9, 10
  - Droit du travail et syndicalisme
- Juridique - Page 11
  - Quand le livre jaune remplace le livre rouge
- Qualité de vie au travail Hypocrisie d'une Appellation d'Origine Contrôlée - Page 12
- Les migrants sont des humains et des travailleurs - Page 13
- Culture - Page 14

Journal de bord d'une élue en pays FN - Elsa Di Meo

TOUS ENSEMBLE A GUERET LES 13 ET 14 JUIN POUR LA RECONQUETE DES SERVICES PUBLICS !

Le gouvernement diminue la voilure des service publics en les plaçant sous le joug d'une cure d'austérité sans précédent: 50 Mds€ de réduction des dépenses publiques d'ici 2017 soit 20 Mds€ pour la protection sociale, 19 Mds€ pour l'État, 11Mds€ pour les collectivités territoriales. Il a même encore alourdit cette ponction drastique de 4 Mds€.

Le gouvernement continue d'appliquer le credo libéral d'une relance économique par la compression des dépenses et du secteur public, la multiplication des cadeaux aux entreprises, malgré l'échec de cette politique dans les faits. La dette se creuse au lieu de se réduire, les actionnaires font des profits, et la crise est toujours là.

Une autre politique économique de relance est possible, fondée sur une augmentation des bas salaires et des minima sociaux, sur l'investissement public et par une réforme fiscale juste. La transition écologique doit être partie prenante de cette politique.

Les services publics, pour un mieux vivre ensemble

Toujours moins de services publics, toujours moins de solidarités, c'est la remise en cause du contrat social à l'heure où se révèle plus que jamais, à la lumière des récents événements, la nécessité de retrouver, dans une société fragilisée, un mieux vivre ensemble basé sur la cohésion sociale.

Le désengagement de l'action publique se révèle au travers des multiples réformes:

MAP, ATE, réforme territoriale, réforme de la santé, réforme ferroviaire L'action publique permet de préserver l'intérêt général au-delà des intérêts particuliers.

Les services publics, pour la redistribution des richesses

Nous refusons les privatisations, la marchandisation du service public. Quand l'action publique disparaît, c'est le secteur marchand qui prend le pas, c'est l'argent qui gagne et c'est le citoyen qui perd !

Le service public permet à chaque citoyen, y compris aux plus fragiles, d'accéder aux biens et services indispensables à la satisfaction des besoins sociaux. Il est un pilier de notre modèle social et représente un facteur très important d'égalité.

Les services publics, pour la correction des inégalités territoriales

Les usagers doivent bénéficier d'un accès égal au service public en Zone rurale comme en zone urbaine. La réforme territoriale, centrée sur la constitution de grandes métropoles urbaines concurrentielles économiquement au niveau européen ne peut aboutir qu'à désertifier davantage les zones rurales sans pour autant développer les services publics dans les zones de banlieue en déshérence. L'unicité territoriale de la république est remise en cause. Nous la revendiquons.

Les services publics, pour répondre aux nouveaux besoins

De nouveaux besoins sont apparus suite aux mutations sociales et économiques, ou suite à l'apparition de nouvelles technologies... Ainsi, avec l'allongement de la durée de vie, la perte d'autonomie des personnes impose que de nouvelles structures soient créées et que de nouvelles missions soient intégrées dans le service public.

Mais ce sont aussi les évolutions de besoins en matière de recherche, de logement, d'environnement et de santé... qui appellent de nouvelles extensions des services.

Les services publics, pour l 'emploi public

Au sein des services publics, il y a des femmes et des hommes qui les servent pour le compte de l'intérêt général. Battons-nous pour l'emploi public, contre les suppressions d'emplois des secteurs déclarés non prioritaires par le gouvernement et contre la précarisation de l'emploi public. Il y a près de un million d'agents publics contractuels sur 5,5 millions d'agents publics ! Les agents publics doivent être des fonctionnaires titulaires. Battons-nous pour l'intégration de tous et toutes dans le statut général de la fonction publique, garant d'indépendance et d'égalité de traitement des usagers dans l'exercice des missions de service public.

Nous voulons changer la société.

Les services publics sont un outil de transformation sociale !

TOUTES ET TOUS A GUERET

LE 13]UIN - 15h POUR UNE MANIFESTATION NATIONALE

LE 14 JUIN POUR LE LANCEMENT D'ASSISES NATIONALES ET D'UN MANIFESTE DES SERVICES PUBLICS DU XXIème siècle

Plan de départ volontaire ou plan social déguisé à Groupama SA ?

L'avenir de l'implantation de Groupama SA à Noisy le Grand a été posé par la Direction Générale.

Un projet de déménagement, à horizon de un à deux ans.

Pour quoi faire ? Rapprocher la Direction Assurance Banque et Services (450 salariés) de la Direction Générale Parisienne.

Changement d'implantation ou nouveau plan social déguisé après un plan de départ volontaire qui n'aurait pas rempli les espérances directionnelles ?

Comment ne pas se rappeler cette phrase lancée en préalable à une réunion par un ancien Grand Représentant d'un Syndicat Représentatif de l'UES… « Cela va saigner pour les salariés de Groupama SA ! ». Disposait-il alors d'informations préférentielles ?

Reste que la Direction Générale, pour prouver la pertinence économique de son projet devra trouver des repreneurs aux immeubles actuels dans une ville peu attrayante. Pas nécessairement gagné lorsque l'on considère le nombre d'immeubles périphériques vides ou partiellement occupés à Noisy le Grand !

AXA Portugal licencie 10 % de ses effectifs

AXA Portugal licencie environ soixante sept salariés soit 10 % de l'effectif global d'AXA au Portugal, se concrétisant par la fermeture de 17 agences sur le territoire portugais sans respecter ni le Comité de Groupe ni les instances représentatives du personnel au niveau local au mépris du Code du travail portugais.

Les salariés ont découvert le 6 avril 2015 que l'agence où ils travaillaient était fermée que certains d'entre eux allaient recevoir une lettre les informant de leur licenciement.

Dans un communiqué, la société, dont le siège est à Lisbonne, a annoncé que la démarche est justifiée « par le contexte de crise au Portugal et l'obligation de restructurer l'entreprise en fermant des succursales ».

Comble du mépris, ou de la provocation, AXA leur propose le maintien de la complémentaire santé pendant six mois contre la signature d'un abandon de recours juridique !

Les syndicats dénoncent les suppressions de postes de travail. Le STAE -Syndicat des Travailleurs de l'Activité de l'Assurance- recommande aux personnes concernées par le licenciement de ne signer aucun document. De son côté le SINAPSA -le Syndicat National des Professionnels de l'Assurance et Assimilés- va tenter d'obtenir l'annulation de la procédure, dans la mesure où le matériel de travail de certains postes menacés d'extinction a été saisi affirme ce syndicat.

Des concentrations ont été organisées devant le siège de la société au Parc des Nations à Lisbonne, le quartier moderne des affaires.

La procédure étonne les syndicats alors que le personnel se trouve convoqué à des réunions collectives d'informations menées par des « personnes parlant mal le Portugais », ce qui laisse supposer que les négociations seraient menées par la direction française de l'entreprise.

Globalement le secteur des assurances réduit son effectif au Portugal. Il serait passé de 15 000 salariés en 2000 à 10 000 en 2014, sans recours au licenciement collectif.

En 2014, Axa Portugal a atteint un chiffre d'affaires de 410 M€ , le secteur « Vie » ayant augmenté de 3,7 %, alors que dans le même temps, la branche « non-vie » (automobiles, accidents du travail) qui pèse plus de 50 % du CA total a reculé de 3 %.

ALLIANZ TOUT VA BIEN !

Après avoir fait signer un accord « limite juridiquement » à deux Organisations Syndicales, la Direction a « organisé » les élections des CHSCT.

Désormais, toutes les instances prédécoupées par la Direction sont en place : les CE, le CEC, les DP et les CHSCT. La Direction peut faire avancer ses projets avec des structures à son goût. Ce qui devrait lui faciliter les choses sauf exception.

Côté syndical, le décor est donc planté. Les acteurs sont en place. Plus rien ne s'oppose à la modernisation des relations sociales entre les salariés et leurs représentants.

On y croit !

Parallèlement, l'entreprise doit continuer de s'adapter à un rythme acceptable pour les salariés.

Le tout doit déboucher sur le progrès : progrès pour les salariés, progrès pour l'entreprise.

C'est ce que chacune et chacun pourra suivre pendant les 4 prochaines années.

Déjà un signe encourageant pour les salariés : la participation a augmenté de plus de 50%. Elle est issue d'aucun accord négocié. Ce n'est que la règle de droit commun qui s'applique.

L'intéressement devrait suivre : lui a été négocié. On croise les doigts !

Ensuite, les négociations annuelles obligatoires (NAO) dont les augmentations collectives.

Pour mémoire, la dernière mandature a vu chuter le pouvoir d'achat de toutes les catégories (historique chez Allianz).

Résultats de la première réunion du 6 mai 2015 = + 0,3% pour les salaires inférieurs à 40 000 euros nets (soit environ 2600 euros nets mensuels).

Il n'y aura exceptionnellement que deux réunions, la prochaine aura lieu le mercredi 20 mai.

En l'état actuel, tous les salariés touchant donc plus de 2600 euros nets mensuels (sans doute une bonne moitié des 11 000 salariés Allianz France) n'auraient… rien du tout (!) et les autres auraient un billet de cinq euros !

Au même moment, Allianz a fait 6,2 milliards d'euros de bénéfice net en 2014 (résultat à l'international) et 1 milliard d'euros de résultat d'exploitation pour Allianz France.

Quant aux dividendes versés en 2015, ils ont récemment augmenté de + 29% par rapport à 2014.

Ces chiffres parlent d'eux-mêmes.

Puis viendra le sort de la journée de solidarité 2015 qui pourrait être « extournée » de 2014. Dans une même année, « pomper » deux fois une taxe sur les salariés, ce n'est pas très légal… l'entreprise doit assumer son retard de prélèvement pour 2014. Elle devrait être très généreuse.

Oui, le décor est planté. Tout va bien chez Allianz !

DELOCALISATION GENERALI

La CFDT GENERALI soutient la politique de délocalisation des activités informatiques;

Elle a informé la Direction de sa position par courrier.

Avec ce courrier, la CFDT GENERALI rejette la demande d'expertise soutenue par une pétition signée par plus de 300 salariés.

La CFDT GENERALI, représentant du personnel ou représentant de la Direction ?

La CFDT quoi !

MACIF DEFENDRE UNE SALARIEE LICENCIEE

Mardi 28 avril, la CGT Macif mobilisée pour défendre une salariée licenciée .

« Réelle implication, bonne qualité de la relation commerciale, accueil personnalisé favorisant un climat de confiance avec le sociétaire; » Avec de tels étals de service. V., salariée lavalloise de la Macif, ne s'attendait pas à s'attirer les foudres de sa direction.

C'est pourtant le cas sept mois après ce constat : en octobre 2013, elle est convoquée à un entretien préalable d'avant licenciement pour faute grave. Trois motifs sont retenus contre elle : « Une sociétaire s'était plainte qu' 'au téléphone. V. avait tenu des propos à la limite de l 'insulte : on lui a reproché d 'avoir critiqué la direction au restaurant d'entreprise ,' mais aussi d'avoir déclaré, à la suite d'une nouvelle disposition commerciale, 'Heureusement que je nr suis plus sociétaire de la Macif, je n'aurais pas pu en profiter", phrase qui aurait déstabilisé de jeunes collègues -. Énumère Joël Le Gall. délégué CGT.

V. a été licenciée en mai 2014 après une proposition de déclassement et deux conseils de discipline dont le premier a dur é de 14 h à 2 h30 du matin -. C'est pour défendre cette salariée que la CGT Macif organisait une manifestation mardi 28 avril, à l'heure où l'ancienne téléconseillère passait devant les prud'hommes de Laval. - La mobilisation. Aux ni veaux régional et national, a démarré depuis bien longtemps. relate Joël Le Gall. Le dossier est vide de preuves et surtout. ii s'attaque à la liberté d'expression dans l'entreprise. » Les représentants syndicaux relèvent de nombreuses incohérences dans la dossier : licenciée pour faute grave. V. est restée à son poste pendant plus de 40 jours au lieu d'être suspendue immédiatement. Mais aussi « l'anonymat du témoignage qui rapporte les soi-disant propos au restaurant d'entreprise ; les propos en eux-mêmes 'Regarde moi tous ces pontifs, ça se dit mutualiste et ça s'en met plein les fouilles » des mots qui ne font pas partie du vocabulaire de V. ; le fait qu'on ait appelé la sociétaire deux jours après l'entretien préalable de V. pour lui demander sa version des faits.»

Au moment do la procédure de licenciement, la CGT avait fait circule une pétition en soutien à la téléconseillère. 50 signatures ont été recueillies en quelques jours. La moitié du service de V. il a signé.

Le 28 avril ils sont venus des treize syndicats régionaux de la société mutualiste pour apporter leur soutier à l'ex-salariée.

Mais pourquoi V. est-elle touchée par une procédure disciplinaire que les syndicats jugent infondée « Nous ne faisons qu'émettre des hypothèses. car seule la direction pourrait y pondre. La procédure de licenciement a débuté peu après un contexte d'appel à la grève sur les plateformes téléphoniques. Est-ce qu'il fallait faire un exemple ? Est-ce sa personnalité, sa liberté de parole, son parcours professionnel atypique qui dérangent la DRH Macif.

Globalement la CGT dénonce le climat qui sévit depuis quelque temps à la Macif. - Nous constatons depuis quelques années une restriction de la liberté d'expression. Le droit de s'exprimer ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise.

Sud Assurance soutient la salariée et la CGT Macif dans leur mobilisation.

La section Sud Matmut leur a notamment transmis la copie du jugement obtenu à la Matmut dans une procédure similaire de licenciement suite à une plainte de sociétaire. Espérons que cette jurisprudence Matmut sera utile aux salariés Macif.

DOSSIER

Pourquoi le droit du travail ? Pourquoi le syndicalisme ?

Les droits de l'homme, de la personne et du citoyen s'arrêtent devant les portes de l'entreprise.

Les grandes libertés consacrées par la révolution française sont le droit de propriété, la liberté du travail, la liberté du commerce et de l'industrie, la liberté d'entreprendre, la libre concurrence, l'interdiction de coalition (interdiction de créer un syndicat, de se réunir, de revendiquer) et l'interdiction du droit de grève. Les patrons rêvent en plus depuis 30 ans d'externaliser et de délocaliser.

L'entreprise est un territoire patronal interdit

Oserons-nous ajouter que l'entreprise est un lieu privé, clos, où règne à priori la loi du silence. Pour les salariés, dans la réalité, il y est interdit de s'y exprimer, de s'y réunir. Il n'y a aucune transparence sur aucune décision économique, disciplinaire, montant de la feuille de paye ... Le charbonnier est maître chez lui, maître des biens et des personnes.

Le droit du travail : enjeu national perpétuel de la lutte de classes

Toute l'histoire du mouvement ouvrier français (comme ailleurs) est marquée par cette lutte de classes dans l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise : faire reconnaître les accidents du travail, les maladies professionnelles, limiter la durée du travail, ne pas être viré sans raison et sans explication, implanter le syndicat dans l'entreprise sont autant de limitations des pouvoirs du patron...

Les salariés se sont organisés dans des difficultés sans nom pour faire avancer leurs droits en luttant : comment limiter l'injustice, l'arbitraire et le pouvoir des employeurs, comment faire mieux que survivre ? De Germinal à la grande distribution aujourd'hui, le combat continue.

Le droit du travail est au centre de la vie quotidienne de 18 millions de salariés et d'1,8 million d'employeurs. Il est un enjeu systématique des élections politiques. Il est toujours en constante évolution... et en régression depuis une vingtaine d'années, à l'exception notoire de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, globalement plus protectrice.

La sécurité juridique c'est un droit stable et pas mouvant, connu de tous. Par exemple, Il y a eu en 2006, la création ou la modification de 800 articles du code du travail sur 5000.

Tout est bouleversé tout le temps en droit du travail. Le flot législatif permanent complique systématiquement la règle, en permettant la dérogation : la négociation par entreprise du droit permet d'être en deçà de la loi tout en différenciant les entreprises de moins de 20 et plus de 20 salariés, la profession etc... les contrats de travail sont au nombre d'une trentaine... Tout est fait pour éclater le salariat. Dans une même entreprise, existe une multitude de statuts pour les salariés (contrat à durée indéterminée, déterminée, temps partiel, contrats aidés par l'état) sans compter les sous traitants.

Les employeurs et actionnaires, en multipliant les stratégies de sous-traitance, de réduction des effectifs dans chaque entreprise, de transformations de salariés en faux indépendants, en recourant aux contrats précaires (temps partiels imposés, CDD, contrats aidés ...) ont vidé de son sens en grande partie le Code du travail, en contournant l'idée même de salarié "normal". L'Etat a multiplié les exceptions et les règles dérogatoires au droit commun : Cette accumulation de règles a abouti à un obscurcissement complet des normes pour tous (la réglementation sur la durée du travail par exemple). Cette déréglementation par sur-réglementation aboutit au même résultat, ou presque, que la suppression des règles.

C'est comme si quelques uns décidaient de changer perpétuellement de monnaies et de taux de conversion dans un pays, selon les villes, les quartiers, les rues.

Aujourd'hui, les salariés et les syndicats d'entreprise ne sont pas assez forts face à un patronat puissant, parce qu'ils n'ont pas de confédérations syndicales et de partis politiques qui les défendent réellement en tant que salariés, alors qu'ils représentent l'immense majorité de la population.

Les libéraux pour leur part veulent rejoindre et la protection sociale et le droit du travail anglais, américain et chinois. Ce qu'adore le medef, c'est les entreprises chinoises et les salariés chinois, corvéables à merci : pas de protection sociale, pas de droit du travail, pas de syndicat, une police politique dans chaque entreprise étrangère, pas de droit de grève, travail 24 h sur 24, salaires très bas, salariés transplantés des régions les plus pauvres, conditions de logement minables.

Ils sont épaulés par des gouvernements successifs qui rognent les droits des travailleurs au nom de l'Europe, de la loi du marché, de la concurrence, toujours plus importants que les lois sociales protectrices. La liberté opprime, la loi protège en la matière. Au lieu de réduire le travail de nuit par exemple, des

hommes, l'Europe étend au nom de l'égalité de traitement le travail de nuit… aux femmes, ce qui est une régression sociale.

L'employeur est assujetti au code du travail

C'est l'employeur qui doit appliquer le droit du travail. L'inspection du travail contrôle l'application du droit du travail par l'employeur (article L8112.1 du code du travail). L'employeur est donc un assujetti. Mais par ailleurs, l'Etat le subventionne par diverses aides, par des exonérations de cotisations patronales par exemple. D'un coté l'employeur peut commettre des délits, de l'autre il reçoit des subventions diverses de l'Etat, des collectivités territoriales (exonérations fiscales…)

Le droit du travail est un droit inégalitaire.

« Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. » Lacordaire.

Les libéraux au contraire affirment : « le droit est un vice, l'absence de règles est une vertu. »

Le droit du travail s'est construit contre le pouvoir patronal, la propriété privée des moyens de production. Là où le propriétaire était libre de tout imposer, le droit du travail a mis des règles pour réduire le pouvoir absolu de l'employeur, et créer des droits minimums et communs à tous les salariés.

Le salarié est en lien de subordination.

La cour de cassation est très claire. Dans un arrêt de 1997, elle réaffirme : « Le lien de subordination (du salarié) est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le manquement de son subordonné. » Chaque mot dans cette définition a un sens très lourd. Pouvoir de direction, de surveillance, de contrôle et de sanctions = surveiller et punir… et payer une misère.

Le mot subordination est très fort : obéissance, sous les ordres, dépendant, inférieur, asservi, domestique, subalterne…

Au lien de subordination juridique s'ajoute en période de chômage pour le salarié la subordination économique. Le recrutement, le maintien dans l'emploi, les conditions de travail, d'emploi dépendent de l'employeur. Le statut du salarié est d'être contraint, exploité, opprimé. Il ne peut vendre que ses bras, son intelligence, sa force de travail pour vivre.

Le contrat de travail est inégalitaire par nature. Le droit du travail organise le travail subordonné. Ce droit est né de l'inégalité entre les parties et il tente de limiter l'inégalité.

Un droit du travail collectif, protecteur pour les salariés est donc indispensable pour éviter que le renard libre chasse dans le poulailler, à sa guise.

Tout ce qui n'est pas interdit par le code du travail à l'employeur lui est autorisé. Tout ce qui n'est pas expressément autorisé au salarié par un texte peut lui être interdit par le patron.

Les employeurs concèdent des droits, non pas parce qu'ils se laissent convaincre du bien fondé des revendications. Ils n'accordent et ils ne cèdent que par la contrainte, voire même la violence.

Et pourtant, le droit du travail ne remet en cause aucun élément du système capitaliste.

Tout au long du XXè siècle, le progrès social, la situation des salariés s'est améliorée (sauf en période de guerre). Le droit du travail avait tendance à améliorer au fil du temps les conditions de travail, d'emploi et de vie des salariés, des salariés privés d'emploi, des retraités. La tendance depuis une vingtaine d'années s'inverse « Les nouveaux pauvres » sont apparus en 1982-1985, et pourtant, depuis 1945, le pays a toujours été de plus en plus riche.

Depuis que le patronat est organisé au XIXe siècle, les attaques se concentrent toujours et évidemment encore aujourd'hui, sur la durée du travail et l'organisation des horaires de travail, les salaires, la précarisation et l'éclatement des contrats de travail des salariés dans l'entreprise, la réduction des « charges » sociales patronales et des prestations sociales (maladie, retraite) tout en voulant réduire systématiquement les missions, droits et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, comité hygiène sécurité, syndicat…). La lutte de classes est donc bien présente. Rien n'est acquis en droit du travail pour les salariés. Après 1892-1906, 1936, 1945, 1968, 1981-82, les employeurs reviennent sur ce qu'ils ont été obligés de concéder à un moment donné.

Aujourd'hui cela se traduit par l'intensification du travail, la multiplication des statuts, la précarisation, la mise en concurrence accrue des salariés pour fractionner et diviser les travailleurs, la généralisation du système d'urgence, la sous traitance des risques, les (menaces de) délocalisa-

tions, la pression du chômage, les obligations de résultats individuels…

Le CNE et le CPE ont été une tentative de rupture radicale avec trente ans de droit du travail : revenir sur la loi de 1973 qui oblige l'employeur à justifier par écrit, et après le respect d'une procédure préalable, les raisons réelles du licenciement.

Le moins d'Etat, le moins de réglementation possible sont les valeurs fondamentales des capitalistes depuis 200 ans.

Quel pouvoir patronal dans l'entreprise ?

Le patron, chez lui, est juge et partie et a tout pouvoir : Il est juge de l'exécution du contrat de travail. Il peut licencier sans motif. Il n'y a pas d'égalité devant la loi pour un patron et un salarié. Le patron décide et le salarié tente de se défendre si, et seulement si, le salarié saisit le conseil des prud'hommes, ce dernier pourra faire respecter ses droits, toucher des dommages et intérêts, …18 mois plus tard, sans compter les appels et la cassation.

Dans l'entreprise, à chaque instant, la lutte de classes est d'actualité entre l'employeur qui dirige et le subordonné qui subit et obtempère. Est-ce cependant aux patrons de faire le droit et dire le droit ? Le patronat rêve de l'abolition de la loi et veut des règles contractuelles au niveau de l'entreprise pour faire sa propre loi, sauf lorsqu'il n'accepte pas la concurrence « déloyale » de son adversaire économique ou du pays importateur, où là il veut une règle protectrice, pour limiter la concurrence « déloyale »

Pour le patronat français, rien n'est acquis.

L'État a refusé d'intervenir dans les rapports employeur-salariés jusqu'au début du XXe siècle. Pour tout conflit, le salarié pouvait s'adresser aux prud'hommes. Les seules lois prises à partir de 1848 jusqu'en 1914 était quelques mesures en matière d'hygiène et sécurité en particulier pour les femmes et les enfants, dans les entreprises industrielles (et seulement industrielles) de plus de 20 salariés, puis limitation de la durée du travail, puis sur les accidents du travail (1898)

Ensuite l'État est intervenu pour réguler les relations dans l'entreprise et son intervention a été immédiatement mise en cause. L'État est intervenu pour tempérer la concurrence entre les entreprises quand il n'y avait aucune règle, contre le dumping social.

Des syndicats exclus par le patronat de la très grande majorité des entreprises

Le patronat français est en plus un patronat de combat, très anti syndical, qui n'a admis que très tardivement la présence syndicale dans l'entreprise (1968). Aujourd'hui, sauf dans les grandes entreprises à statut (entreprises ex publiques, assurances, banques, mutuelles…), le droit de grève est exécré, limité, le droit syndical est en recul, est mis à mal quotidiennement pour les syndicats, les militants qui luttent.

C'est d'ailleurs principalement parce que le patronat français est très anti syndical, que les syndicats ont des difficultés à s'implanter ou à se maintenir dans le secteur privé. Excepté dans les grandes entreprises à statut, public ou privé, il n'est pas facile, et même impossible de militer dans une entreprise en tant que simple adhérent. Distribuer un tract syndical est un risque de licenciement. Cette pression patronale est la racine du taux de syndicalisation très bas en France dans le privé.

De ce fait, les syndicats sont aussi en crise car ils ne peuvent pas avoir d'adhérents déclarés dans les entreprises privés. A quoi cela sert il d'être adhérent, s'il faut être clandestin. Les seuls syndicats (et ils n'ont pas besoin d'adhérents) acceptés, et encore, sont ceux qui sont prêts à signer des accords dérogatoires ou défavorables aux salariés. Mme Aubry avait ouvert le chemin sur les 35 heures. Et maintenant, la loi Fillon permet de signer des accords moins favorables que le code du travail avec des salariés qui n'ont pas de mandats syndicaux.

Malgré toutes ces difficultés, ses divisions, et les reculs, le mouvement syndical français est le plus résistant du monde depuis 20 ans contre les réformes rétrogrades…

Le Code du travail par son épaisseur fait illusion

Le droit du travail comprend le code du travail, mais aussi les conventions collectives de branches, les accords interprofessionnels, les accords d'entreprise, d'établissement ainsi que les contrats de travail.

Avant, le droit du travail se présentait comme une série de prescriptions de caractère impératif marquées du signe de l'ordre public social, constituant au profit des salariés un minimum intangible auquel la négociation pouvait rajouter des droits supplémentaires pour les salariés mais sans en retrancher.

Le respect de la hiérarchie des normes juridiques, c'était un contrat de travail qui ne pouvait déroger à un accord d'entreprise plus favorable, un accord d'entreprise qui ne pouvait déroger à une convention de branche plus favorable, une convention qui ne pouvait déroger à la loi plus favorable aux salariés.

Si le code du travail est désormais épais, c'est parce qu'après avoir affirmé une règle, un principe, il permet des dérogations multiples à la règle pour « s'adapter à la réalité du secteur d'activité ». L'exemple du travail de nuit est éclairant sur les dérogations de toute part, qui se multiplient avec les négociations par secteur, par entreprise.

La loi institue des droits différents pour les salariés en différenciant les entreprises de moins de 11 salariés, de moins de 21 salariés, de plus ou moins 50 salariés etc.... Les salariés des toutes petites entreprises (moins de 10, 20, 50 salariés) sont moins bien protégés et ont moins de droits que les autres. D'où l'intérêt des employeurs pour découper et découper les structures juridiques des entreprises pour se trouver en dessous des seuils.

La loi permet aussi des dérogations par branches d'activité (salariés agricoles, aides à domicile, vigiles...), par entreprise. La loi n'est plus la règle minimum qui s'applique partout. La hiérarchie des normes juridiques a été inversée, dans de multiples domaines.

Chaque employeur, dans de multiples domaines toujours de plus en plus étendus, s'il a un représentant du personnel compréhensif, peut réduire la protection ou les droits des salariés. Cette règle du moins favorable a été introduite par la gauche en 1983 sur la durée du travail.

Le patronat souhaite que le contrat prenne le pas sur la loi pour négocier en deçà de la loi. La négociation individuelle de gré à gré est toujours en défaveur du salarié, qui n'a pas le rapport de force pour dicter ses exigences (salaire, horaires...) Il veut sa propre loi. Imaginez un chauffard qui pourrait écrire son code de la route dans sa ville, son quartier. Chaque chauffard aurait ses règles de conduite...

Et pourtant, plus il y a de droits collectifs, plus on peut avoir des droits individuels qui soient de réels droits. La loi donne des règles pour tous, le contrat c'est la règle individuelle négociée de manière inégalitaire entre le patron et le salarié. Le volontariat par exemple, pour travailler le dimanche est une imposture. Ne pas accepter d'être volontaire, c'est risquer son emploi, ou des difficultés dans la suite de son contrat.

Le droit du travail est-il appliqué dans l'entreprise (l'effectivité du droit du travail) ?

Là où les institutions représentatives sont présentes, actives et efficaces, le droit du travail s'applique. Spontanément de nombreux employeurs respectent globalement le droit du travail, ... comme tout français déclarent aux impôts ses revenus divers.

Pour le dire autrement, l'application du droit du travail n'est pas toujours possible sans un rapport de force interne et/ou externe. Connaître ses droits, c'est déjà se défendre. Les réclamer c'est demander son dû. Revendiquer c'est vouloir plus et mieux. Et lutter plus, c'est gagner plus.

Les agents de l'inspection du travail en contrôlant un employeur assujetti constatent de multiples infractions et font des rappels à la loi, pour que l'employeur applique le code ou la convention collective ou l'accord, sans obligatoirement dresser PV.

Cependant pour l'employeur la peur de la sanction existe. Le législateur a prévu des sanctions, contraventions et délits, pour une série de dispositions du code du travail. (hygiène et sécurité, entrave aux institutions représentatives du personnel, harcèlements, durée du travail, travail du dimanche...). C'est ce que l'on appelle le droit pénal du travail qui peut être mis en action, utilisé par les syndicats et les agents de l'inspection du travail.

Mais la majorité des dispositions du code du travail, (l'exécution du contrat de travail par exemple) ne sont pas sanctionnables pénalement, et sont de la compétence du seul juge des prud'hommes, que tout salarié, individuellement peut saisir pendant l'exécution de son contrat de travail (3% des cas) ou après licenciement (97% des cas de saisine).

Pour caricaturer un peu, l'employeur est libre de faire ce qu'il veut jusqu'au jour où il sera éventuellement condamné par le juge pénal, ou le conseil des prud'hommes, ce qui permet sans caricature là, d'affirmer que la justice française n'est pas la même pour le patron et pour les salariés. Le temps que la justice ait donné sa décision définitive, il peut se passer 6 ou 8 ans. Beaucoup d'eau aura alors coulé sous les ponts. Ce n'est pas une justice à deux vitesses, c'est une justice de classe. Le patron est juge du contrat du salarié et de ses actes dans l'entreprise et décide des suites de la relation de travail. Il est juge et partie. Il est le plus fort. Si un juge (pénal ou civil) est saisi, il peut s'inquiéter, mais il pourra toujours se faire accompagner d'un bon avocat, et faire traîner l'affaire en appel ou en cassation. La justice est inaccessible pour beaucoup de salariés, lointaine, à risque (est-on sûr de ses droits ?), chère, avec la difficulté d'apporter les preuves que possède l'employeur, avec un langage du 19è siècle, avec la cérémonie de ses audiences, la culture des magistrats, elle dissuade le salarié. Sa lenteur favorise en plus l'employeur qui a tout le temps de faire traîner. Selon que vous serez puissant ou

misérable… Cette justice ne permet pas l'application du code du travail dans les entreprises.

La justice prud'homale est bien trop longue et le salarié est trop rarement réintégré dans l'entreprise. La justice pénale est très aléatoire (classement sans suite, pas de cour spécialisée en droit du travail, magistrats très peu formés au droit du travail jugé en plus comme un droit secondaire, un patron n'est jamais un délinquant comme les autres ; les preuves sont souvent en possession du seul employeur ; avocats patronaux sans foi ni loi ; amendes et condamnations très peu élevées ; rarement publication des sanctions à l'entrée de l'entreprise ou dans les journaux…)

Et pourtant toute réglementation implique une sanction (la peur du gendarme oblige les conducteurs à respecter dans une certaine mesure le code de la route). Pour faire appliquer concrètement le droit du travail, il faut des contrôles, des contraintes et des sanctions pénales, et que cela se sache, qu'il y ait une publicité dans la presse.

C'est pour toutes ces raisons que les syndicats et l'inspection du travail n'ont pas leur place dans l'entreprise, sont rarement les bienvenus dans l'entreprise, car ils vont s'immiscer dans un lieu privatif pour faire respecter ou tenter de faire respecter la règle à l'employeur.

Nous pouvons conclure que dans le monde du travail, il faut bien faire la différence entre le droit ou les droits tels qu'ils existent par les textes à faire appliquer, qui sont différents de la morale, de la justice sociale, et des revendications. Et quelquefois, il n'y a ni droit, ni justice ni morale.

Pour prendre un exemple, le smic est un droit, il est immoral qu'un « capitaine d'industrie » gagne 16000 smic par an, ou que le fils du patron, à rien foutre, gagne le triple (justice sociale). La revendication demandée pour tous est un salaire minimum à 1700 euros par mois.

Le syndicat, le comité d'entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT s'ils sont dignes de ce nom, sont un contre poids dans l'entreprise, et non pas un contre pouvoir.

Il est un contre poids, une force de résistance. Il a un droit de regard, un droit de contrôle à priori et à posteriori Il a un droit d'alerte sur les dérives patronales Il est une force revendicative Il impose un rapport de force latent dans le service, l'atelier Il a le droit à la transparence préalable sur les choix faits par le patron. Il a le droit d'être informé, de savoir, d'accéder aux documents. Il a le droit de faire des propositions, de contester, de négocier, de revendiquer plus et mieux.

Qu'améliorer dans le code du travail ?

Oui il faut modifier le code du travail en donnant plus de droits et garanties aux salariés et non pas libéraliser à l'anglaise ou à l'américaine.

Le respect de la hiérarchie des normes, doit être inscrit dans la constitution : un contrat de travail ne peut déroger à un accord d'entreprise, un accord d'entreprise ne peut déroger à une convention de branche, une convention ne peut déroger à la loi de manière défavorable aux salariés.

Le code du travail doit s'appliquer à TOUS les salariés, dans tout type d'entreprise : employés de maison, travailleurs à domicile, distributeurs de journaux et prospectus gratuits, intermittents du spectacle…

Il est nécessaire de promouvoir un code du travail européen, construit par agrégation des meilleures dispositions nationales.

L'inspection du travail doit voir ses effectifs au moins doubler pour tenter de faire appliquer le Code du travail aux patrons assujettis.

Cap sur les luttes, cap plein Sud

Certains et certaines peuvent se poser la question : pourquoi toujours vouloir lutter pour nos revendications ? Pourquoi ne pas s'assoir avec nos employeurs et le convaincre de nos souffrances ? Pourquoi ne pas accepter les efforts pour l'efficience car on doit faire des économies ?

Pour répondre à ces questions nous commencerons par la dernière.

La France n'est pas un pays qui va mal économiquement. Bien au contraire les indicateurs de richesses produites n'arrêtent pas d'augmenter. Bien malheu-

reusement, pas pour le bien être de la population mais pour engraisser encore et encore les mêmes. Cette petite portion de la population Qui affame l'immense majorité pour s'enrichir à un tel point que ça en devient indécent. Un article du journal Figaro fait état que 1 % de la population détient près de la moitié des richesses produites. Il serait temps de répartir autrement les biens collectifs !

Donc, toutes ces histoires d'efficiences ou d'austérité pour parler vrai ne sont que des bobards. Combattons l'idée même d'économies dans nos entreprises. Mettons les moyens suffisants pour un service de qualité.

Si nous étions dans une république au service du plus grand nombre donc démocratique nous pourrions et même nous devrions convaincre, discuter et échanger avec nos patrons dont le rôle serait de se donner les moyens de répondre aux aspirations collectives pour le bien être de tout le monde. Là aussi, malheureusement nous vivons dans une société capitaliste dont nos employeurs et les membres du gouvernement Hollande / Valls (ainsi que tous ceux et celles qui y postulent) sont aux services des banquiers, actionnaires... Alors pour « convaincre » il faut créer un rapport de force puissant.

Si l'on veut réellement changer nos conditions de travail,

si l'on veut une réelle réduction du temps de travail,

si l'on veut des salaires à la hauteur d'une vie digne ...

Il nous faut nous rassembler, il faut nous mobiliser dans l'unité la plus grande, il faut créer le rapport de force suffisant pour imposer tout cela.

Voilà pourquoi pour SUD Assurance il faut lutter car il n'existe pas d'autres moyens !!!

Quand le livre jaune remplace le livre rouge

Ou pourquoi diable dépénaliser le délit d'entrave en droit du travail ?

« Les grands esprits se rencontrent » dit la maxime populaire. Dans le cas du droit pénal du travail, on pourrait plutôt dire que l'esprit qui anime le patronat est curieusement le même que celui qui anime le gouvernement.

À l'exemple d'une des incriminations les plus symboliques du code du travail prestement regroupée sous le vocable de délit d'entrave, et dont le président de la République vient d'annoncer ni plus ni moins la dépénalisation car « c'est mieux qu'il en soit ainsi [1] » .

Une argumentation de poids donc pour satisfaire à une sempiternelle revendication patronale remise récemment au goût du jour par le MEDEF et qui pourrait, promis, juré la main sur le cœur (mais seulement si toutes les conditions sont réunies et si la météo le permet), conduire à l'embauche massive d'un million (oui 1.000.000) de salariés [2] .

La proposition du Président de la République est en effet un copier/coller stupéfiant d'une des propositions avancées par le MEDEF dans son nouvel ouvrage idéologique de référence « 1 million d'emplois... c'est possible », qualifié par ses auteurs de « livre jaune », appellation loin d'être anodine puisque associer une couleur au mot « livre » tend à attribuer au document visé une portée générale ou officielle.

À quoi sert l'incrimination pénale d'entrave en droit du travail ? Ces délits (car il y en a plusieurs même si le Président adepte de la synthèse n'en voit qu'un) visent à sanctionner le comportement de l'employeur qui s'opposerait à la mise en place, au fonctionnement ou aux prérogatives des instances représentatives du personnel dont la mission est justement d'assurer la représentation et la défense des intérêts collectifs des salariés.

La pénalisation des délits d'entrave revient donc à considérer que l'employeur, individuellement, doit répondre, devant le juge pénal, de la violation des droits collectifs des salariés au travers de leurs instances représentatives du personnel.

Plus pratiquement, l'employeur qui fait tout (intimidations, pressions, sanctions, mutations… l'imagination patronale est fertile) pour qu'il n'y ait pas de candidats syndiqués au 1er tour de ses élections professionnelles en vantant les « mérites » des candidats « libres » qu'il a choisi pour se présenter au second tour peut, aujourd'hui, se retrouver à s'expliquer devant le tribunal correctionnel. Celui qui refuse de répondre aux questions des représentants du personnel ou leur dissimule des informations sur la santé économique de son entreprise peut le rejoindre dans le « box » des accusés.

C'est donc parce qu'il est responsable individuellement et personnellement de ses actes que l'employeur est « incité » à respecter la loi, c'est le rôle incitatif de la sanction pénale. Si demain il lui suffit de prendre le chéquier de l'entreprise pour pouvoir marcher sur les droits collectifs des salariés, gageons qu'il ne s'en privera pas, surtout s'il puise dans le cadeau de 50 milliards d'euros (50.000.000.000… ça fait un paquet de SMIC) que le gouvernement vient de lui faire.

Cette annonce s'inscrit malheureusement dans le mouvement de transformation du rôle du code du travail mis en œuvre par ce gouvernement. D'un code protecteur des salariés, construit sur les acquis des luttes sociales et visant à compenser le déséquilibre entre le statut d'employeur et celui de salarié, il bascule vers un code assurant la « sécurité juridique » des employeurs, devenant ainsi un instrument de gestion économique de l'entreprise.

Nous demandons donc au Président de la République de cesser de céder aux sirènes patronales visant à déconstruire le droit du travail et de la protection sociale « parce que c'est mieux qu'il en soit ainsi » pour la classe ouvrière, salariée, même si cela « crée un doute » chez les investisseurs du CAC 40.

[1] Discours lors du conseil stratégique de l'attractivité->http://www.elysee.fr/declarations/article/discours-lors-du-conseil-strategique-de-l-attractivite-2/

[2] site du MEDEF : « Un million d'emplois c'est possible »

Qualité de vie au travail Hypocrisie d'une Appellation d'Origine Contrôlée

On a d'abord parlé de souffrance au travail. Expression explicite qui a eu le mérite de jeter un gros pavé dans une mare de silence. Pour la première fois, on osait dire que les travailleurs n'étaient pas que nantis d'un emploi alors que tant d'autres en étaient privés. En cette fin des années 90, on commençait à prendre conscience que le travail pouvait altérer tout autant la santé physique que mentale. On a commencé à médiatiser les recherches de sociologues et psychologues qui n'avaient intéressé jusque-là que quelques initiés.

Mais nos patrons n'ont pas apprécié, pas plus ceux de l'assurance que les autres. Comme nous l'avons souvent entendu de la part des technocrates « spécialistes du travail de force » : « Les assurances, ce n'est pas la mine ! ». La souffrance ne fait pas bon ménage avec l'image de marque.

Il a donc été décidé d'utiliser le terme générique plus politiquement correct de « risques psychosociaux (RPS) ». En clair, on est passé de la souffrance, qui est un état, au risque de souffrance, qui est une éventualité. C'est déjà beaucoup moins culpabilisant pour les gestionnaires du travail. Pour autant cette expression reste pertinente sur le fait que l'organisation « sociale » des entreprises et des administrations fait courir des risques psychiques (mais pas seulement) aux travailleurs.

Oui mais voilà, la notion de risque n'est pas seulement sémantique, et le Code du travail impose aux patrons de recenser l'ensemble des risques (dont les RPS) présents dans l'entreprise. De plus, il les astreint à les supprimer avec une obligation de résultat. De nombreuses condamnations sont venues leur montrer que ça n'était pas que de la littérature. Pour nos dirigeants le jugement sur le benchmark obtenu par Sud BPCE a constitué, à ce titre, une première alerte sérieuse.

C'est ainsi qu'aujourd'hui, les « académiciens du dictionnaire social », jamais à court d'idées virtuelles, s'efforcent de nous entraîner vers la notion de « qualité de vie au travail ». Dans ce type d'approche, on est dans un monde idyllique qui a éradiqué d'un coup de gomme la souffrance et le risque. Chacun va pouvoir développer bien-être et accomplissement de soi dans des collectifs de travail aseptisés.

C'est bien connu ! Seul existe ce qui est nommé. Il suffisait d'y penser !

Mesurons plutôt les conséquences prévisibles du Plan Stratégique de nos entreprises d'assurances avec les indicateurs les plus pertinents. La synthèse de ces Plans est : « doubler les résultats en diminuant les effectifs ».

Nul besoin d'être chercheur émérite pour imaginer les conséquences en terme de pression commerciale, de pratiques managériales, de politique salariale, de tri de clientèle et autre compétition interne. Mais il est vrai que l'augmentation indécente des dividendes des actionnaires et des salaires des mandataires sociaux est à ce prix…

À Sud, nous affirmons que la souffrance au travail va continuer à se développer et que les risques psychosociaux vont se multiplier. Nous alertons officiellement nos dirigeants sur leur responsabilité pleine et entière dans ce qui va arriver aux salariés.

Parler de qualité de vie au travail dans un tel contexte est indécent et révoltant, tant de la part des dirigeants que de celle de « partenaires sociaux » qui pourraient se complaire dans une démarche sémantique et idéologique qui voudrait culpabiliser celles et ceux que le travail est en train de détruire.

Parler de qualité de vie au travail, c'est aussi montrer un cynisme insoutenable vis-à-vis de nos collègues.

Pour Sud Assurance, la santé physique et mentale des salariés est un enjeu trop important pour la laisser entre les seules mains des patrons.

LES MIGRANTS SONT DES HUMAINS ET DES TRAVAILLEURS

→ Elles, ils ont fui leur pays (Lybie, Syrie, Mali, Ukraine…) pour échapper à la guerre.

→ Elles, ils ont fui leurs pays, (Mauritanie, Nigéria, Indonésie…) pour échapper à la famine et à la misère.

→ Elles, ils ont fui leurs pays (Chine, Russie, Égypte…) pour échapper à un régime dictatorial.

→ Elles, ils n'ont pas de visage, ni papiers, ni droits : ce sont les migrant(e)s.

Déplacé(e)s de gré ou de force, victimes des conflits armés ou économiques, elles, ils tentent dans un ailleurs de se reconstruire.

→ Les migrant(e)s souhaiteraient travailler et vivre dans leurs pays.

→ Les migrant(e)s sont des proies faciles pour les patrons esclavagistes et les marchands de sommeil.

→ Les migrant(e)s sont des victimes et non des profiteurs de ce système.

La France, patrie des droits de l'homme et terre d'accueil, les reçoit à coups de matraque, les parque Dans des centres de rétention, les expulse au péril de leur vie dans leur pays d'origine. La France a rejeté 83 % des demandes d'asile entre juin 2013 et juin 2014, l'Italie 36 %.

La classe dirigeante les rend responsable de tous les maux de la société, chômage, insécurité, Xénophobie et en fait les boucs émissaires de la crise.

Expulsion de camps de ROM en Seine Saint Denis, affrontements à Calais, mise à la rue de familles entières, ce gouvernement comme le précédent n'a qu'une vision policière de la situation.

Les médias dominants nous présentent les migrants comme des clandestins, ce n'est pas le cas.

Les pays « développés » dépensent 1 000 milliards de dollars environ par an pour leur défense, contre 120 milliards d'aide au développement.

L'argent ne manque jamais pour les armes, mais toujours pour nourrir les humains.

DÉFENDRE LES MIGRANT(E) S EST UN DEVOIR DE CLASSE ET DE DIGNITÉ.

Retrouvez-nous sur le web :

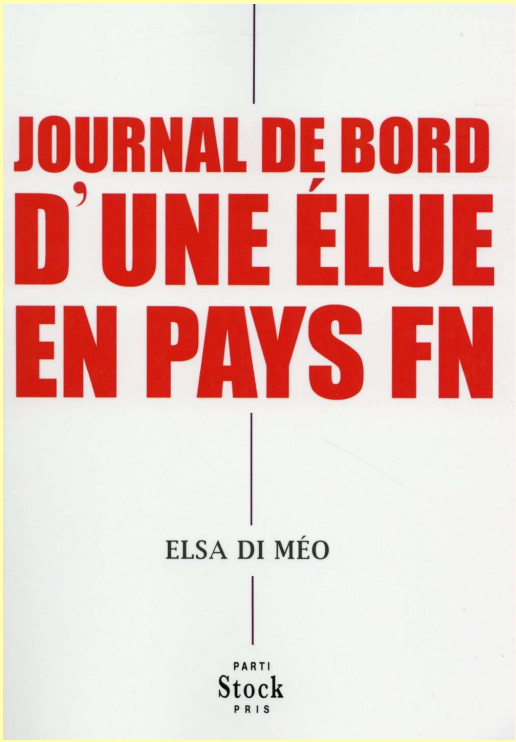
http://sud-assurance.wifeo.com

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

JOURNAL DE BORD D'UNE ÉLUE EN PAYS FN
ELSA DI MEO



Résumé:

D'abord, des habitants ont planté le drapeau bleu-blanc-rouge aux balcons. Pour bien signifier qu'« ici, maintenant, c'est le FN ». Puis le nouveau maire a fait retirer le drapeau européen du fronton de la mairie. Ici, la parole est libre. Une maman se fait klaxonner en amenant sa fille à l'école : « Rentre chez toi on a gagné ! » Un papy croise des enfants d'un quartier populaire et lance : « Ça suffit maintenant, rentrez vos arabes ! » Des enfants qui n'ont pas accès aux mêmes jeux à la piscine municipale parce qu'ils ne viennent pas du « bon » quartier. Bienvenue à Fréjus, ville Front national depuis mars 2014 avec l'élection de David Rachline à l'hôtel de ville. Le jeune protégé de Marine Le Pen et - surtout - de son père est devenu quelques mois plus tard, à 26 ans, le plus jeune sénateur de France. Stigmatisation des musulmans, petits arrangements entre amis d'extrême droite, baisse des budgets pour les centres sociaux et hausse de ceux de la police municipale... À l'épreuve de la gestion locale dans la troisième ville du Var, non, le Front national repeint en « bleu marine » n'a pas changé.
Depuis le premier jour du mandat de Rachline, Elsa Di Méo tient un journal de bord de sa vie d'opposante locale au Front national. Elle décrit dans cet ouvrage comment l'extrême droite au pouvoir n'a rien à voir avec la prétendue défense des « invisibles » et de la « laïcité » portée par Marine Le Pen à Paris.
À travers ce récit, Elsa Di Méo secoue sa propre famille politique sur le danger à venir : Fréjus préfigure ce que pourrait être une France gouvernée par Marine Le Pen.

Date de parution : 25/03/2015

Editeur : Stock