



## Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

### SOMMAIRE

- Non au plafonnement de la réparation des licenciements abusifs - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - \* Accords de branche (santé, RMA, Pacte de responsabilité), LMDE, ALLIANZ,
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9
  - \* Les raisons de l'exclusion des Seniors du marché du travail
- Juridique - Page 9
  - \* Demander à un salarié de s'expliquer par écrit peut constituer une sanction
- Besoins pour les migrant-e-s du campement d'Austerlitz - Page 10
- Caserne de Reuilly : des HLM, pas les BOBOS ! - Page 11
- Détente - Page 12



## Non au plafonnement de la réparation des licenciements abusifs



**OUI AU DROIT A REPARATION INTEGRALE DU PREJUDICE**

**NON A L'IMPUNITE SOCIALE**

Le Gouvernement a intégré en dernière minute UN AMENDEMENT à la LOI MACRON privant les salariés de la réparation intégrale du préjudice en cas de licenciement fautif de l'employeur.

Ce texte foule aux pieds les principes d'égalité et de réparation intégrale du préjudice.

Limiter la réparation du préjudice, c'est remettre en cause le principe selon lequel celui qui cause un dommage par sa faute s'oblige à le réparer entièrement.

N'oublions pas qu'il ne s'agit pas de l'indemnité due pour tout licenciement mais de la sanction des licenciements **illégaux, abusifs**.

Cette mesure accrédite le discours patronal, fondé sur des préjugés consternants sur qui fustige les droits des salariés qui seraient des obstacles à la performance des entreprises.

Elle consacre l'idée selon laquelle moins sanctionner les licenciements abusifs créerait de l'emploi !

***L'usage du 49-3 n'a pas permis le débat parlementaire sur cette disposition illégitime... pour autant la loi n'est pas encore définitivement adoptée et nous pouvons encore faire changer les choses.***

**C'est pourquoi le SAF (Syndicat des Avocats de France), les organisations syndicales de salariés Cfdt, CGT SOLIDAIRES, CFE CGC et FO appellent à signer massivement la pétition en ligne (et par tout moyen) pour obtenir la suppression du nouvel article du code du travail instituant une barémisation maximale des dommages et intérêts réparant les préjudices des salariés licenciés abusivement. Signez et faites signer la pétition pour le retrait de cette disposition et pour soutenir toutes les actions que les organisations signataires continueront de mener si votre voix n'est pas entendue.**

**Pour signer la pétition :**

[http://www.petitions24.net/non\\_au\\_plafonnement\\_de\\_la\\_reparation\\_des Licenciements\\_abusifs](http://www.petitions24.net/non_au_plafonnement_de_la_reparation_des Licenciements_abusifs)

# ACTUALITE ASSURANCES

## ACCORD DE BRANCHE SUR LE RÉGIME SANTÉ

Tous les employeurs devront proposer une complémentaire santé d'entreprise à leurs salariés d'ici le 1er janvier 2016. La convention collective peut servir de base pour fixer les conditions de la complémentaire ou pour choisir un organisme assureur. De nombreuses branches professionnelles concluent de nouveaux accords afin de respecter les nouvelles garanties fixées par l'ANI. C'est le cas dans le secteur de l'assurance.

Les employeurs - FFSA et Gema - et quatre syndicats (CFDT, CFE-CGC, Unsa et CFTC) de la branche de l'assurance ont signé un avenant au régime professionnel de prévoyance (RPP).

Objectif : intégrer l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et la réforme des contrats responsables. Le régime offrira une meilleure couverture santé aux salariés, mais sa cotisation va augmenter.

Après trois mois de négociations, cet accord met en conformité les socles de leur régime professionnel de prévoyance (RPP) sur le volet frais de soins.

L'accord devrait concerner 17 000 salariés sur les 24 000 que compte la branche.

### Hausse des garanties et des cotisations

L'accord est mis juste à hauteur du panier de soins. mais la couverture du RPP est toutefois désormais supérieure à ce qu'elle était auparavant.

Conséquence de cette hausse des garanties au niveau de la branche : une augmentation des cotisations au RPP est prévue au 1er janvier 2016, de l'ordre de 3 € supplémentaires par mois.

Cette hausse devrait pouvoir s'articuler selon la nouvelle répartition entre les garanties socles et celles des surcomplémentaires d'entreprises, ces dernières devant ainsi logiquement revoir leurs tarifs à la baisse.

### La fin des franchises

En attendant les négociations dans les entreprises, deux contreparties à cette hausse prochaine de cotisation ont déjà été négociées en commission paritaire : la suppression d'une franchise annuelle de 24 € payé jusqu'à présent par les salariés sur les socles de branche, ainsi que la disparition d'un délai de carence de 3 mois obligatoire pour accéder au régime.

### Quelles garanties ?

Des garanties conformes au périmètre des contrats responsables, mais qui vont tout de même au-delà du panier de soins, notamment en optique et en dentaire. Un forfait de 200€ annuel concernant la médecine douce

(homéopathie, ostéopathie...) sera également pris en charge tout comme certains soins de prévention comme le sevrage tabagique ou le vaccin contre la grippe.

L'employeur devra prendre en charge au moins 50% des cotisations.

Afin de guider les entreprises vers des organismes respectant les garanties citées ci-dessus, les syndicats ont décidé de ne pas recommander mais de labelliser certaines offres. Un appel d'offre sera lancé dès l'accord signé, ce qui aboutira à la labellisation de 2 ou 3 compagnies.

### Quid du BCAC ?

A l'issue de cette négociation, reste quand même une interrogation autour de la gestion du régime santé et prévoyance de la branche.

Juridiquement, jusqu'en 2018, nous ne sommes pas en contradiction avec la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013.

Pour rappel, il y a deux ans, les Sages ont interdit le recours à la désignation d'un ou plusieurs organismes d'assurance complémentaire pour la gestion des régimes santé de branche.

Or, aujourd'hui, c'est un pool de huit assureurs, le Bureau commun des assurances collectives (BCAC), qui gère le RPP.

## R É M U N É R A T I O N S M I N I M A L E S A N N U E L L E S 2 0 1 5

Rémunérations minimales annuelles :  
entre 0,5% et 0,7% d'augmentation en 2015

La CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont accepté la proposition de la FFSA et du Gema d'augmenter de façon restreinte les minima de la branche.

C'est toujours mieux que rien. Réunis en commission paritaire le 15 juin dernier, la FFSA et le Gema ont proposé aux organisations syndicales représentatives d'augmenter :

- \* de 0,7 % les rémunérations minimales annuelles (RMA) des classes 1 et 2 de la convention collective nationale (CCN) des administratifs et de celle des producteurs salariés de base (PSB),
- \* de 0,5% les minima des classes 3 à 7 de la CCN des administratifs, ainsi que celle des échelons intermédiaires et des inspecteurs. Une proposition finale-

ment validée, et donc signée, par 3 organisations syndicales : la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

Lors d'une précédente réunion organisée le 18 mai, la FFSA et le Gema avaient présenté une hausse des minima plus restreinte, comprise entre 0,3% et 0,5%. Mais aucun accord n'avait été alors trouvé.

« Suite à la nouvelle proposition des organisations patronales, nous avons décidé d'engager notre signature, car, dans un contexte de faible inflation, cette hausse des minima correspond globalement à la moyenne obtenue lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans la branche. Nous voulions aussi éviter une année blanche préjudiciable aux salariés », explique Régis Versavaud, de la CFDT dans un article paru dans l'Argus de l'assurance.

Pour Sud Assurance, mieux que rien ce n'est pas assez !

## P A C T E D E R E S P O N S A B I L I T É : L E S M U T U E L L E S S ' E N G A G E N T À R E C R U T E R 1 0 0 0 0 P E R S O N N E S D ' I C I 2 0 1 7

Fin de la négociation sur le pacte de responsabilité dans la branche de la mutualité.

Les employeurs ont conclu un relevé de décision avec la CFDT et la CFTC qui prévoit une hausse des contrats en alternance et des recrutements de personnes handicapées.

L'Union des groupements employeurs mutualistes (Ugem), et deux organisations syndicales représentatives (CFDT et CFTC) dans la branche ont signé le 3 juillet un relevé de décisions sur le pacte de responsabilité.

Principal engagement contenu dans ce texte : le recrutement de 10 000 personnes en CDI ou CDD (d'au moins 6 mois) dans les entreprises de la mutualité, entre 2015 et 2017.

#### Favoriser l'embauche des alternants

Ce volume global d'embauches, dans une branche qui compte aujourd'hui 59 600 salariés, comprend notamment

le développement de 15% des recrutements par la voie de l'alternance, ainsi que l'augmentation de 15% des emplois proposés aux personnes en situation de handicap.

#### L'assurance en exemple

Pour rappel, le 5 mars 2014, le patronat et trois syndicats (CFDT, CFTC et la CFE-CGC, qui s'est finalement désistée ensuite) signaient un relevé de conclusion au niveau national, fixant des contreparties au pacte de responsabilité.

En échange d'un allègement de charge de 41 Md€ accordés aux entreprises, le texte demandait aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations « sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi ».

En décembre dernier, l'assurance s'est ainsi engagée à recruter 38 000 personnes dans les trois ans.

## L E S O R T D E L A L M D E R E S T E I N C E R T A I N

Alors que LMDE est sous administration provisoire depuis tout juste un an, la tension est encore montée d'un cran, en fin de semaine dernière, concernant la mise en oeuvre du plan de sauvetage de La mutuelle des étudiants. L'organisme, qui gère à la fois le régime obligatoire des étudiants et leur complémentaire santé, est confronté à de graves difficultés financières et de qualité de services.

#### Les ministres se réjouissent

Pas moins de quatre ministres se sont fendus d'un communi-

qué le 3 juillet dernier après que l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) a autorisé la résiliation de la convention de substitution entre la LMDE et la MGEN sous réserve de la signature d'une convention avec Interiale. Najat Vallaud-Belkacem, Michel Sapin, Marisol Touraine et Thierry Mandon « saluent cette étape décisive dans le redressement en cours de la LMDE », en précisant que cette « nouvelle convention de substitution doit être approuvée prochainement par l'ACPR ».

L'incontournable Adhésion de LMDE à l'UMG Intériale

Ce communiqué a fait immédiatement réagir Intériale. Et pour cause, selon la mutuelle, ce plan de redressement repose certes sur la signature d'une nouvelle convention de substitution mais également sur l'adhésion de LMDE à l'UMG Groupe Intériale. Un point de friction depuis plusieurs semaines avec l'ACPR.

Or selon les informations recueillies par Intériale auprès de l'administratrice provisoire de LMDE, l'ACPR n'examinerait pas ce point avant septembre.

#### Le risque d'une rentrée universitaire ratée

Ce report « serait sérieusement préjudiciable à la bonne réalisation du plan de substitution », écrit Intériale dans un courrier adressé au Premier ministre. « A très court terme, cela fera porter une lourde responsabilité aux décideurs sur une rentrée universitaire ratée pour LMDE. Par ailleurs, prendre le risque de ne pas intégrer LMDE à l'UMG Intériale mènera LMDE aux mêmes dysfonctionnements qu'aujourd'hui », poursuit la mutuelle, qui demande donc à Manuel Valls de « soutenir [sa] demande afin que cet élément soit rapidement confirmé. »

#### Pas d'avance de trésorerie

Dans l'attente, 2 mesures importantes du plan de redressement demeurent en stand-by, à savoir le versement d'une avance de trésorerie de 10 M€ et l'arrivée de Nicolas Sarkozy, actuel DG d'Intériale, à la direction générale de LMDE. Et ce alors même que la mutuelle des étudiants connaît une situation financière très dégradée et que la campagne d'affiliation à la rentrée de septembre constitue bien évidemment une période clef pour une mutuelle étudiante.

#### Mobilisation attendue des syndicats, l'emploi de 550 salariés est en jeu



Une situation qui devrait susciter de vives réactions du côté des syndicats de La Mutuelle des étudiants qui ont déjà appelé à la grève le 25 juin dernier afin de défendre l'emploi et interpellé l'ensemble des acteurs du dossier. A mi-journée, ce mouvement social était suivi par 70% des salariés, avec la crainte que les retards pris par l'ACPR fassent capoter l'ensemble du plan de sauvetage, y compris le transfert de la gestion du régime obligatoire à la Caisse nationale d'assurance maladie qui doit reprendre 450 salariés de LMDE.

#### Recours de l'UNEF contre l'administration provisoire

A chaque étape, l'ACPR fait valoir de nouvelles exigences, S'agit-il de fermer tous les verrous afin de sécuriser un dossier aussi sensible que complexe ? Ou alors de pousser Intériale à se retirer du dossier afin d'ouvrir le débat sur le maintien du régime étudiant de Sécurité sociale ? Ou encore de régler des comptes avec l'Unef, alors que le syndicat étudiant, omniprésent dans la gouvernance de LMDE, a déposé un recours contre la prolongation jusqu'à la fin octobre du mandat de l'administratrice provisoire ? Seule certitude, le feuillet LMDE est loin d'être terminé.

## 500 SALARIÉS D'ALLIANZ AU RASSEMBLEMENT DE PROTESTATION DU 18 JUIN À LA DÉFENSE



Le rassemblement appelé par les organisations syndicales CFTC, CGT, SDEM, UNSA, a regroupé environ 500 salariés devant l'immeuble Acacia.

C'est 150 personnes de plus que le rassemblement organi-

sé par les mêmes syndicats en avril 2014.

Par-delà les interventions des divers syndicats, le plus important dans ce mouvement, c'est que celui-ci a permis à des centaines de salariés de montrer leur mécontentement à l'encontre de la politique de la direction.

Des effectifs en baisse constante, toujours plus de travail dans les services, la fatigue et le stress, tout cela pour que la direction d'Allianz qui a fait 6,2 milliards d'euros de bénéfice en 2014, se permette un 0% d'augmentation salariale, n'accordant qu'une petite prime de 154 euros nets. Ce n'est pas acceptable.

C'est ce qu'on tenu à dire des centaines de salariés d'Allianz et ils ont eu bien raison !

## DOSSIER

### SENIORS : LES MAUVAIS PRÉTEXTES ET LES VRAIES RAISONS DE L'EXCLUSION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les nouvelles recommandations de l'OCDE sur le marché de l'emploi des seniors viennent encore renforcer l'ensemble des préjugés relatifs à l'emploi des plus de 50 ans, avec cette idée sous jacente, tenace, irréductible comme une mauvaise suie qui colle au cerveau, selon laquelle les plus de 50 ans « refuseraient de travailler », et qu'il faudrait les inciter à le faire en baissant leur indemnisation chômage, ou la durée de cette indemnisation.

Dans les bureaux calfeutrés de l'OCDE, où des fonctionnaires surpayés et ne payant pas d'impôt cogitent en vase clos, sans avoir éprouvé, ne serait ce qu'une fois dans leur vie, ce que pouvait signifier la réalité des conditions de vie de ceux qu'ils stigmatisent ainsi, sans même, sans doute, en être conscients (ce qui ne constitue pas une excuse), on ne s'étonnera pas de la perpétuation de ce type de préjugés qui, en plus de révéler le degré zéro de l'intelligence économique vis à vis du phénomène qu'ils croient ainsi appréhender, suscitera certainement de la part des intéressés-les seniors exclus du marché du travail- un haut le cœur légitime.

Bien sûr, on trouvera toujours quelques contre exemples ici ou là, comme on trouve toujours des contre exemples à un phénomène général, mais le cas des seniors refusant du travail est un épiphénomène au milieu d'un phénomène massif et, lui, incontestable économiquement : les seniors sont exclus du marché du travail, par tous les moyens ou presque, et ce ne sont pas eux qui sont à l'origine de cette exclusion.

Ce phénomène d'exclusion, hélas, touche particulièrement la France, où seulement 44% des plus de 55 ans sont encore en situation d'emploi, et l'on pourra maintenant tenter, après avoir écarté les mauvaises explications entendues couramment à titre de préjugés de cette exclusion, qu'on peut d'ailleurs qualifier de discrimination au sens de l'article L1132-1 CT du code du travail, de discerner quelles en seraient les causes réelles et parfois inavouées

#### 1°) écarter les mauvaises raisons

– la première mauvaise raison ou préjugé est celui dont s'empare en fait l'OCDE pour ses recommandations pernicieuses et d'une grande légèreté sur le plan social et économique : les seniors « ne seraient pas incités à prendre du travail parce qu'ils préfèrent attendre la retraite en étant au chômage ».

Outre ce qu'il y a d'inconscience arrogante et insultante à ce propos vis-à-vis de ceux qui sont concernés, cette causalité apparente qui se veut sensée n'est pas sensée, pour une bonne raison que les fonctionnaires internationaux, n'étant pas eux-mêmes concernés, ne voient même pas : tout senior

du secteur privé, passant par le chômage avant sa retraite, est financièrement pénalisé pour sa retraite puisque son montant sera calculé sur ses dernières années avec une rémunération moindre.

Au contraire, le senior a intérêt à ce que ses dernières années soient le mieux rémunérées possible s'il veut bénéficier d'une retraite suffisante.

– la deuxième mauvaise raison et qui se joint dans certains cas à la première, serait que les seniors « refusent de prendre un emploi moins rémunéré lorsqu'ils perdent le leur, car ils n'y sont pas incités ». Ceci est un raisonnement qui ne tient pas la route ; globalement, on n'offre pas d'emploi aux seniors, à quelque rémunération que ce soit, tout au plus, ceux qui travaillent encore, en tant que salariés, se battent ils, avec ou sans « contrat de génération », avec ou sans « plan senior », pour garder le leur.

Si l'on veut voir de l'incitation vis-à-vis d'eux, c'est plutôt vers les managers qu'il faut se retourner : ceux-ci en effet les incitent massivement à prendre la porte, n'hésitant pas pour ce faire à utiliser l'énorme courant d'air que peut constituer la rupture conventionnelle à cet effet depuis 2008, ce que les chiffres montrent abondamment (les seniors de 58 à 60 ans partent à 25% en rupture conventionnelle contre 16% pour la moyenne générale)

Pris entre l'enclume et le marteau, leurs emplois par ailleurs peu défendus par les organisations syndicales, (ce qui ne manque pas d'appeler des explications), sous la pression de tous et même de la société entière, les seniors « choisissent sous la pression de partir », en essayant de limiter les dégâts quand ils le peuvent, en rupture conventionnelle, ou par des départs « volontaires », parce qu'en réalité ils sont invités par toute une société, (managers, syndicats, pouvoirs publics et société entière), à « partir » sous le fallacieux prétexte, bien pratique pour apaiser les consciences, qu'il « faudrait faire de la place aux jeunes », car mieux vaut qu'ils partent eux, plutôt que des plus jeunes.

– c'est la troisième « mauvaise raison » ; elle a des racines profondes et ne tient pourtant pas économiquement parlant : « en partant, les seniors libéreraient des emplois pour des plus jeunes ».

C'est un raisonnement de café du commerce et qui est faux ; l'offre d'emploi aux plus jeunes n'est pas liée au départ des seniors, mais à la vitalité de l'économie qui doit atteindre un certain taux de croissance en France (autour de 1,5%) pour créer des emplois ; au contraire, plus les seniors partent en

perdant du pouvoir d'achat et plus la demande intérieure baisse, moins il y a de cotisations sociales qui rentrent, et plus la croissance s'affaiblit (toutes choses égales par ailleurs) et moins il y aura d'emplois, pour les seniors, pour les jeunes et pour tous .

En réalité c'est donc l'inverse qui est vrai : plus il y a de salariés au travail (jeunes, moins jeunes, seniors) et mieux l'économie se porte et plus il y a de cotisations sociales qui rentrent et plus l'Etat est en mesure de redistribuer, y compris pour les inactifs.

Mais si la raison économique « à faire partir les plus anciens pour faire de la place aux jeunes » ne tient pas, une raison plus psychologique et morale y pointerait son nez en expliquant la persistance irrationnelle de cette croyance: ne s'agirait il pas que les seniors « expient » pour leur impardonnable péché : avoir vécu des périodes de plein emploi alors que les jeunes eux, n'en ont jamais vécus? .

La balance réelle des comptes tenus entre jeunes et seniors ne trouverait elle pas là son inconsciente origine ? »

– la quatrième raison et qui est mauvaise aussi, s'appuie sur un apparent bon sens : les seniors seraient « moins adaptés, notamment aux technologies modernes ».

Cet apparent bon sens là encore, si on le gratte un peu , présente pourtant d'étranges aspérités :

D'abord, faut il rappeler que l'employeur a une obligation de formation (L6321-1 Code du Travail) générale à l'égard des salariés et qui est parfaitement claire, dans un pays où la formation continue draine au minimum 1,6% de la masse salariale et où le plan de formation de l'entreprise vaut à lui seul 0 ,9% de cette masse salariale.

Dans ce contexte, prétendre que les seniors ne seraient pas formés,notamment aux nouvelles technologies, pourrait recouvrir deux hypothèses:

a) soit que les seniors aient des neurones ralentis et qu'ils ne soient pas « formables » ; thèse qui fleure bon un racisme discriminant, mais admettons là une minute : comment expliquer, alors, que les plus éminents professeurs, les plus éminents médecins, les plus éminents savants ou philosophes se caractérisent par une très grande proportion de seniors aux neurones cependant suffisamment performants pour être à la pointe de leurs pratiques, voir même dans l'excellence que leur confère justement une certaine maturité ? Comment prétendre, dans une société où l'espérance de vie en bonne santé s'accroît, où les retraités eux-mêmes tiennent des places socialement de plus en plus importantes, et vitales, notamment dans les milieux associatifs, que le cerveau ramollirait à ce point sur le Marché du travail et sur lui seulement, après 45 ans, au point de rendre inapte à suivre une formation technologique ou d'un autre type ,d'ailleurs ?

b) soit que personne n'ait pris soin de former les seniors

en entreprise et que les employeurs n'aient donc pas respecté leurs obligations de formation (L6321-1 Code du Travail ) ; dans ce cas des question des plus embarrassantes se profilent derrière : Qu'ont donc fait les services de contrôle et pourquoi les employeurs défaillants sur ce point n'ont-ils pas été sanctionnés ? Qu'ont donc fait les Comités d'Entreprise, en charge, on le rappelle, de veiller à l'intérêt des salariés et notamment dans le domaine de la formation continue où ils disposent, outre des droits de consultation (L2323-34 Code du Travail), d'un droit d'initiative, pour veiller à ce que les seniors soient formés ?

Si les uns et les autres n'avaient pas fait grand-chose, cela voudrait donc dire qu'il y aurait eu une sorte de consensus tacite entre tous pour qu'on arrive à ce résultat : des seniors non suffisamment formés, aux technologies modernes entre autres ; donc des seniors dont le départ sera ensuite plus justifiable.

Cela confirmerait l'hypothèse d'un accord tacite sur « l'exclusion des seniors de la formation en premier lieu pour mieux préparer l'exclusion de l'emploi, en second lieu » , accord jamais dit explicitement ,mais toujours plus mis en œuvre dans les replis de l'inconscient collectif.

## 2 ) des pistes pour les vraies raisons

En réalité et si l'on veut aborder les pistes des vraies raisons explicitant la mise à l'écart des seniors du marché du travail on en décèle 4, qui se tiennent ensemble comme des poupées gigognes, et dont l'une couvre et révèle à la fois la suivante .

– la première piste de réflexion est effectivement reliée à une question d'éducation, mais pas à celle qu'on croit : si les seniors sont « moins adaptatifs », c'est surtout à ceci : qu'on leur fasse prendre des vessies pour des lanternes: et donc ils sont moins adaptatifs surtout aux discours et aux méthodes des « nouveaux managements », dont la caractéristique primordiale est de raccourcir l'horizon de toute expérience à celle de la rentabilité immédiate et d'être basée sur la seule performance du salarié ; entendons « performance » comme la facilité à se plier à n'importe quelle contrainte organisationnelle en faisant semblant de croire qu'elle se justifie et qu'elle est bonne pour l'entreprise , alors qu'elle ne sert que les intérêts d'actionnaires toujours plus pressés et toujours plus gloutons.

De ce point de vue, effectivement, les seniors sont « gênants ». Ils sont gênants justement à cause, non pas de l'âge de leurs artères, mais bien de l'expérience qu'ils ont emmagasinée : c'est justement l'expérience qu'ils détiennent qui s'avère aujourd'hui un obstacle et pour cause ; car l'expérience, c'est aussi celle d'avoir vu et constaté les mêmes erreurs se produire et se reproduire depuis longtemps et donc, de ne plus être dupes des idéologies managériales qui égarent et aveuglent parfois ceux qui ont moins d'expérience, à leur faire confondre « performance immédiate » et « compétence acquise dans le temps ».

– c'est là que la première piste en révèle une seconde : dans une logique d'entreprise où la performance immédiate remplace délibérément toute compétence acquise par le temps, et notamment par les temps de la décantation, de la réflexion, du recul pris sur les organisations, sur les méthodes et le choix de celles qui sont appropriées, le curseur se déplace vers un « jeunisme » de plus en plus prononcé. Pour tout dire, on préfère des gens sans expérience et qui ne peuvent remettre en cause les choix auxquels procède le management, surtout quand il s'agit d'une ligne de restructuration permanente des postes et des fonctions, pour s'assurer justement, qu'aucune équipe n'acquiert suffisamment d'expérience et d'autonomie sans le management.

L'exemple des entreprises dites « modernes » est des plus édifiants : quelle start up embauche des plus de 55 ans ? Comme la réponse est « aucune ou alors c'est une exception », la seconde question serait : dès lors, comment ces entreprises savent-elles que les seniors « sont moins compétents » puis qu'elles ne les embauchent pas, de toutes façons ?

Qui a constaté, par une expérience digne de ce nom, qu'un senior formé était « moins doué » en informatique qu'un plus jeune pareillement formé ?

En réalité, on ne montrera jamais que toutes choses égales par ailleurs, un senior serait « moins compétent » qu'un plus jeune, mais il est moins « performant » au sens moderne du terme, parce qu'effectivement, il ne gobe en général pas toute cru l'idéologie qu'on voudrait lui faire avaler, et prend moins facilement pour argent comptant le bien fondé de dispositifs organisationnels dont il sait d'expérience, qu'ils sont à terme inefficaces ou nocifs; autrement dit, et toutes choses égales par ailleurs, un senior est plus susceptible de « remettre en cause » le management moderne obsédé par la seule rentabilité à court terme, qu'un plus jeune qui ne peut s'appuyer sur son expérience pour le faire.

Cette raison là dit en filigrane que ce qui se développe, en fait, vis-à-vis des seniors, est moins lié à la mise à l'écart des plus anciens parce qu'ils sont des seniors, mais se rattache à un phénomène que les économistes connaissent bien et qui s'appelle « l'obsolescence » ;

Et ce sera là notre troisième piste : l'obsolescence de plus en plus programmée des salariés, à contrario même de l'âge biologique qui, dans l'autre sens permet une espérance de vie en bonne santé de plus en plus longue.

– On rappelle que le phénomène d'obsolescence économique est connu pour le capital depuis longtemps ; l'application de ce phénomène à la chair du salarié est surprenante, voir choquante et c'est pourtant ce à quoi on assiste aujourd'hui.

C'est choquant de constater le même phénomène sur du capital et sur de l'humain, mais c'était déjà choquant sur du capital tout seul !

Car qu'est-ce que du capital « obsolète » ? C'est un capital techniquement parfaitement viable et utile et cependant dé-

classé, parce que remplacé « par de nouvelles générations de capital » qui produisent plus et plus vite (pas forcément mieux) et qui sont plus vite rentabilisables. C'est comme cela que des usines quasi flambant neuves se sont retrouvées « obsolètes » dès que construites, parce que dépassées par des générations de capital encore plus neuves et encore plus immédiatement rentables ; on a déjà vu cela dans la sidérurgie et ce phénomène attriste par l'immense impression de gâchis qu'il laisse derrière lui, et qui n'est pas qu'une simple impression.

Or, ce phénomène d'obsolescence, qui concernait le capital il y a encore 20 ans, concerne le salarié aujourd'hui : il est, de plus en plus vite, « obsolète ».

La barre d'obsolescence est en réalité dans notre pays à 45 ans (âge où la sérieuse difficulté à retrouver un emploi apparaît), mais elle pourra encore descendre !

L'obsolescence de plus en plus rapide des salariés rend compte du phénomène suivant : pour un employeur dont le seul objectif est de rentabiliser un maximum à court terme la force de travail, pourquoi garder un salarié qui « prendra de l'expérience » et donc, « se souviendra des anciennes organisations » en faisant des comparaisons malvenues et en réfléchissant à l'évolution des situations, voir en émettant des idées non conformes à la pensée unique, unique en ce sens : uniquement tournée vers le profit à court terme ?

Il vaut bien mieux renouveler le personnel, que personne n'atteigne dans l'entreprise, hormis quelques cadres dirigeants, 35 ans, comme c'est le cas dans les nouvelles entreprises technologiques et informatiques et alimenter le turnover, d'autant que les exonérations pleuvent sur les contrats aidés et qui favorisent l'embauche de jeunes à moindre coût.

On pourrait rétorquer à cet argument que tous les types de management n'en sont pas encore à appliquer cette logique ; on le concédera volontiers, mais en faisant la remarque suivante : tous les managements des sociétés qui se développent le plus en viennent bien là, et c'est bien ce qui inquiète pour l'avenir : que l'on regarde les sociétés internet, les sociétés d'ingénierie, les sociétés de conseil (y compris en droit social !), et que l'on y décompte (hors un très restreint noyau de cadres dirigeants) le nombre de quinquagénaires !

Maintenant que nous avons découvert quelques emboîtements de causes qui mettaient à l'écart les seniors du Marché du travail, arrive le moment de découvrir la dernière « poupée gigogne » que révèlent déjà les précédentes.

A la mise au rancard dont rend compte, déjà dans l'entreprise, le quinquagénaire laissé sans formation continue sa vie professionnelle durant, au déni tranquille de cette explication selon laquelle il ne serait pas « formable », ou alors selon lequel « il n'accepterait plus de travailler pour un prix plus bas » ou, ce qui revient au même selon lequel « il coûterait trop cher », à l'idée fautive, partagée hélas le plus facilement du monde, selon laquelle « il laisse la place aux jeunes » (et donc il se retire pour une cause économiquement légi-

time), s'ajoute, au fond, ce que René Kaës[1] appelle un pacte dénégatif, ou plus récemment, ce qu'il appelle une « alliance inconsciente ».

L'alliance inconsciente pour le dire bref, c'est quand on s'entend tous bien « sur le dos d'un tiers », mais sans le dire, sans se l'avouer et surtout sans le dire au tiers en question.

C'est exactement ce dont sont au fond victimes les seniors sur le Marché du travail depuis le milieu des années 1970.

Tous, patronat, pouvoirs publics, organisations syndicales, salariés et même la population, sans le dire et sans l'avouer et surtout, sans se l'avouer, se sont entendus pour faire partir les seniors du Marché du travail, afin qu'ils deviennent les légitimes sacrifiés sur l'autel de la crise.

Ils sont partis, d'abord avec des avantages dans les premières années des « préretraites », et puis avec plus tellement d'avantages et maintenant, avec les préconisations de l'OCDE déjà dans les têtes, le coup de pied de l'Âne en guise d'avantage, assorti de l'insulte suprême selon laquelle : c'est de leur faute parce qu'ils ne veulent pas travailler !

Le consensus ou pacte dénégatif, sur « qui mettre au rancard en ces périodes de crise ? » est tombé et continue de tomber, malgré plans seniors et autres contrats de génération, sur les seniors, ce qui permet en plus de le faire sans trop mauvaise conscience grâce au slogan « place aux jeunes ! ».

Mais ce n'est pas seulement sur le plan moral que ce pacte dénégatif est hautement fautif ; c'est d'un point de vue économique, qu'il est, en plus d'être insane, inepte.

Il prive éminemment le pays de compétences indéniables, de ressources précieuses, et d'expériences irremplaçables.

Et il ouvre un gouffre maintenant béant entre un âge de retraite qui ne cesse de reculer et un âge « d'obsolescence » qui ne cesse d'avancer : le nez sur le guidon, les pouvoirs qu'on appelle encore « publics », ne voient ils rien venir de nau-séeux, à l'instar de soeur Anne sur le chemin qui poudroie ?

Alors, posons leur une question : de quelle génération viendra le chaos social, lorsque les plus anciens auront franchi massivement la porte de l'exclusion, et quelle forme inédite et inquiétante prendra-t-il alors pour tous ?

## JURIDIQUE :

### DEMANDER AU SALARIÉ DE S'EXPLIQUER PAR ÉCRIT PEUT CONSTITUER UNE SANCTION

Cass soc 19-5-2015 n° 13-26.916

Exiger du salarié des explications écrites sur des faits considérés comme fautifs, en consignand celles-ci dans son dossier, est une sanction disciplinaire s'opposant à ce que l'employeur prononce ensuite un licenciement pour les mêmes faits.

L'employeur demandant à un salarié de s'expliquer par écrit sur un comportement ou des faits susceptibles d'être qualifiés de fautifs doit être prudent : en fonction de son contexte et de ses modalités une telle demande peut constituer une sanction disciplinaire lui interdisant de prononcer ensuite pour les mêmes faits, une autre sanction telle qu'un licenciement notamment. Ce rappel s'impose à la lecture d'un arrêt de la Cour de cassation confirmant le caractère de sanction disciplinaire de la procédure de demande d'explications écrites mise en œuvre au sein de La Poste (en ce sens déjà Cass. soc. 30-1-2013 n° 11-23.891 1 RJS 4/13 n° 283).

Un salarié de cette entreprise ayant commis divers manquements professionnels avait en l'espèce été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, puis devant une commission consultative paritaire. Il avait ensuite reçu, conformément à la réglementation interne à la Poste, une demande d'explications écrites. Finalement licencié pour faute grave, il contestait la légitimité de cette mesure en faisant valoir qu'il avait déjà été sanctionné, par le biais de cette demande, pour les mêmes faits que ceux invoqués

dans la lettre de licenciement. La Cour de cassation lui donne raison, contrairement à la cour d'appel pour qui la démarche de l'employeur constituait une simple mesure d'instruction.

La Haute Juridiction estime en effet que la procédure de demande d'explications écrites revêtait bien le caractère d'une sanction disciplinaire, au sens de l'article L 1331-1 du Code du travail, car elle avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et revêtait un caractère contraignant pour le salarié : celui-ci était tenu de répondre seul et immédiatement aux questions posées ; tout refus de sa part de s'exécuter après mise en demeure constituait un grief supplémentaire pouvant à lui seul justifier une sanction ; les demandes d'explications et les réponses écrites de l'intéressé étaient formalisées, dans un procès-verbal ou tout autre document, et conservées dans son dossier individuel.

Rappelons un autre arrêt récent ayant qualifié d'avertissement disciplinaire un courrier de l'employeur intitulé « mise en demeure de justification d'absence », dans lequel celui-ci ne s'était pas contenté de demander au salarié des explications mais lui reprochait aussi d'avoir commis un manquement aux règles de discipline en le prévenant qu'une telle attitude, portant préjudice à son travail et à l'organisation du service, ne pourrait plus être tolérée (Case. soc. 18-3-2015 n° 13-28.481 i RJS 7/15 n° 486).

## BESOINS POUR LES MIGRANT-E-S DU CAMPMENT D'AUSTERLITZ

Depuis plusieurs mois, des migrant-e-s survivent tant bien que mal dans des campements installés sur le quai d'Austerlitz, dans le 13ème arrondissement de Paris (sous le pont Charles de Gaulle, sous la cité de la mode et du design et sous le pont d'Austerlitz).

Ils et elles sont aujourd'hui entre 100 et 200, majoritairement des jeunes hommes (deux femmes identifiées par les soutiens). Beaucoup sont arrivé-e-s du Soudan ou d'Erythrée, mais aussi d'Ethiopie, de Guinée Conakry, du Sénégal, ou encore des pays du Maghreb. Certain-e-s ont fait une demande d'asile, d'autres attendent encore une domiciliation dans une association agréée, d'autres n'ont pas encore entamé les démarches. D'autres encore savent qu'ils ou elles ne sont pas éligibles au statut de réfugié-e.

Le 2 juin, c'est un autre campement, situé sous le métro aérien dans le quartier de La Chapelle, qui a été expulsé sans réelles solutions de logement proposées aux migrant-e-s. Celui du quai d'Austerlitz est sous le coup de la même menace : suite à la plainte du Port Autonome de Paris, propriétaire des lieux, un ordre d'expulsion a été donné. La présence policière est quotidienne, et l'ouverture prochaine d'un bar juste à côté inquiète migrant-e-s et soutiens. Face à cette situation, la solidarité s'organise peu à peu. Associations, partis, syndicats et riverain-e-s ou soutiens individuels se coordonnent autant que possible pour assurer distributions de nourriture et de matériel divers, information, interpellation des pouvoirs publics.

L'Union locale Solidaires 5ème-13ème/Ivry est partie prenante du collectif de soutien depuis sa création. Pour les soutiens, il s'agit non seulement d'aider à assurer la survie matérielle des migrant-e-s et à améliorer leurs conditions de vie sur le campement, mais aussi de construire la lutte et revendiquer des logements et des conditions de vie décentes pour toutes et tous, ainsi qu'un accompagnement dans les démarches administratives pour celles et ceux qui le souhaitent.

Voici un bref et non-exhaustif recensement des besoins immédiats.

- une présence plus nombreuse afin d'engager une mobilisation collective avec les migrant-e-s !
- pour dormir : des tentes, des matelas ou tapis de sol, des couvertures, des duvets, des petits oreillers...
- des produits d'hygiène : savons, serviettes de toilette, crème hydratante, déodorant, protections hygiéniques pour les femmes, papier toilette, mouchoirs...
- des vêtements : des pantalons, vestes, t-shirts, caleçons, chaussures pour hommes et femmes

- bassines et lessive pour laver le linge
  - du matériel pour conserver ou préparer à manger : réchauds, récipients, couverts...
  - cigarettes
  - des loisirs : livres (en arabe de préférence, en anglais sinon, ou livres simples en français), des jeux de carte...
  - pour l'apprentissage du français (des cours sont organisés sur place tous les soirs) : cahiers, stylos ainsi que des supports tel que dictionnaire arabe/français, des petits livres qui expliquent la phonétique, des abécédaires ou des imagiers.
  - pour s'organiser : des tableaux d'affichage ou des tableaux velledda
  - pour la nourriture : plusieurs associations assurent des distributions le soir pour la rupture du jeûne, mais il y a quelques ratés et les quantités ne sont pas toujours suffisantes.
- Les migrant-e-s commencent par ailleurs à s'organiser pour collecter du pain auprès des boulangeries du quartier.
- Il est possible d'amener des denrées qui se conservent bien et qui ne se cuisinent pas trop, pour compléter les distributions et pour celles et ceux qui ne jeûnent pas.
- Dans ce cas, il faut les déposer au local du 75 boulevard Vincent Auriol, les lundis et jeudis de 16h à 18h, (local du PC).

## CASERNE DE REUILLY : DES HLM , PAS LES BOBOS !



La Mairie de Paris, avec l'organisme HLM Paris Habitat, s'apprête à créer un nouveau quartier sur le grand terrain de la caserne de Reuilly, avec trop peu de logement social .

Le programme sur la caserne Reuilly, c'est 1/3 de vrais HLM :

En effet, selon les dernières informations dont nous disposons, 70% des 500 à 600 logements programmés seront destinés aux ménages aisés, puisqu'il s'agira de 30% de logements à loyers libres (environ 25 € le m2), de 20% de PLI (loué 18€ le m2) et de 30% de PLS (loués en moyenne à Paris à 13 € le m2).

Il n'y aura donc que 30% de vrais logements sociaux (PLUS et PLAI loués en moyenne à 6,7 et 6 € le m2) accessibles aux classes populaires. Or 70% des demandeurs de logements sociaux parisiens ne peuvent payer un loyer pour un logement décent + de 6€ le m2, car avec les charges, les loyers montent rapidement à plus de 8€ le m2. Comment se loger quand on gagne le SMIC ou un peu plus ?

C'est pourquoi cette opération n'est pas du tout exemplaire, car trop peu de logements sociaux. Une occasion manquée, pour loger les demandeurs HLM modestes ... dans un quartier boboisé.

Ce choix de limiter à un tiers l'offre de vrais HLM n'est pas un cas isolé : c'est une politique appliquée dans la plupart des opérations d'urbanisme conduites à Paris depuis les années 80.

Le 8 juillet pour inaugurer le début des travaux, Paris Habitat avait organisé un « cocktail ». A l'invitation de personnalités politiques de premier plan: Maire de Paris, Président du Conseil régional d'IDF, Préfet de région et d'autres...



Mais les mal logés du DAL et des militants du CLAC 12e ont débarqué par surprise dans la caserne et ont fait un beau boucan pour faire entendre leurs revendications.

- Deux tiers minimum de vrais HLM dans toute les opérations d'urbanisme à Paris/IdF ;
- Relogement des 20 000 prioritaires DALO parisiens attendue ;
- Arrêt des expulsions qui s'annoncent massives cette année ;
- Mobilisation des bien publics vacants (y compris SNCF, RATP, APHP) et réquisition des logements vides appartenant à des grands propriétaires pour accueillir les nombreux sans abri de la capitale ;
- Baisse des loyers net de 20% dans le privé comme en HLM ;

« Les personnalités ne sont pas venues... A cause de l'envahissement par les mal logés?... »

**Un toit c'est un droit !**

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

## C H R O N I Q U E D U D U C H É D U L A B E U R : L E B A T O N E T L A B A R B I C H E F I C T I O N M É D I É V A L E

Dans la petite communauté de Lain-Spection, située dans le Duché du Labeur et du Servage, on n'en revient toujours pas. La nouvelle a fait l'effet d'une bombinette dans ce petit village de 3000 habitants.

« C'est simple, on en revient toujours pas », confie Gérard\*, ancien voisin.

La nouvelle, c'est la désignation de M. Yves Struillou\* au poste de grand-chef du Duché du Labeur, par la grâce d'un décret de droit divin. Le nouveau régent est de basse-extraction, il connaît les us et coutumes du peuple de Lain-Spection, même s'il ne le côtoie plus depuis bien longtemps. Gérard\* nous confie : « on préfère que ce soit l'un des nôtres, même s'il donne des tas de conseils ; on se dit que de toute façon, ça ne pourra pas être pire ». Gérard\* fait référence à son prédécesseur, Autocard 1er le cruel, qui laisse un royaume en piteux état, après treize longues années de règne sans partage. Mais le peuple de Lain-Spection reste méfiant. De son histoire il a appris qu'il n'y a pas grand-chose à attendre du pouvoir, sinon des emmerdoements.

L'attente est de courte durée. Dès la cérémonie d'intronisation, les masques tombent. Le nouveau régent se glisse dans les habits de l'ancien, reprenant sceptre et couronne, carotte et bâton, jusqu'au titre qui l'inscrit dans le même lignée : Autocard II le Cynique, dit Le Barbichu jovial.

Le 11 décembre de l'an 2014, il fait paraître un édit réprimant les jacqueries, et réinstaura les séances d'humiliations publiques. Il précise que tout habitant se soustrayant à cette obligation se verra ôter pour un jour de pain et d'eau. Au crépuscule, il fait chercher les habitants et les aligne contre le mur d'enceinte. Il en désigne deux tous les dix par une croix au sol. Le village est double-décimé par les troupes des Hairache.

Pendant que les orgies reprennent au château, le village est à la peine. Les bras manquent pour effectuer les récoltes. Les paysans sont contraints d'effectuer des travaux pour les possédants, et ne peuvent plus répondre aux sollicitations de leurs pairs. Ils sont soumis à une surveillance de chaque instant : des contremaîtres sont créés pour l'occasion. Les petits roitelets sont envoyés répandre la parole du Souverain : « tant que la charge de travail n'est pas insoutenable, c'est qu'elle est soutenable ». La pression est si forte que déjà les premiers contremaîtres s'épuisent et sont remplacés.

Aux représentants du peuple qui soufflent la corne d'alerte, le Régent répond qu'il ne veut plus voir qu'une tête. Et répète, à sa guise, que tout va bien Mme la Marquise. Mais qu'il se méfie, car à ne vouloir qu'une seule tête, le peuple demandera la sienne. Une barbiche au bout d'une pique, même symbolique, valent mieux que des centaines, à la peine, sous le joug d'un cynique

\* Les noms ont été modifiés