Numéro 23 Novembre 2015

Le canard Sudiste

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

SOMMAIRE

- Solidaires, libres et déterminé-es ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - AIG, GENERALI, MACIF, DIRECT ASSURANCE, GROUPAMA, digitalisation
- Dossier - Page 6, 7, 8
  - Santé au travail : les facteurs de risques organisationnels
- Juridique - Page 9
  - Attentats un salarié peut-il refuser de venir travailler
- Continuer à vivre, c'est continuer à lutter - Page 10
- Que va devenir notre Sécu si plus personne ne la défend - Page 11
- Culture, loisirs, détente - Page 12

Solidaires, libres et déterminé-es !

Nous sommes en deuil, encore une fois et plus durement encore. Ce sont des jeunes, des collègues, des ami-es, des camarades aussi qui sont victimes de cette boucherie. Comment l'appeler autrement, attentats contre un stade, un concert, des bars, des restaurants. Nous découvrons que la barbarie vient ici, comme à Tunis, à Damas, Kobané, Ankara ou Beyrouth, et que ceux qui la portent ont décidé de s'en prendre comme là-bas aux populations civiles.

Alors nous sommes en deuil mais aussi en colère.

Colère contre les meurtriers qui choisissent la terreur et des cibles qui nous sont chères, qu'on les connaisse ou non. Colère contre ceux qui utilisent la religion à des fins guerrières et prônent le choc des cultures et la guerre des civilisations. Colère contre ceux qui ont retourné les révolutions arabes pour des objectifs sanglants.

Mais colère aussi contre ceux qui laissent la situation se dégrader d'année en année et plus précisément encore depuis un an, depuis les attentats de Charlie et de l'hypermarché casher.

À quoi a servi l'unité nationale vantée en janvier dernier ?

Notre gouvernement a continué sa politique étrangère désastreuse. La France est un des pays les plus présents dans les conflits en Afrique et au Proche Orient, elle est en guerre sans que ses choix n'aient fait l'objet de la moindre discussion démocratique. D'ailleurs ses dernières interventions en Syrie se sont faites sans aucun mandat de l'ONU. De plus elle continue dans sa tradition guerrière à être un des principaux marchands d'armes de la planète, notamment à l'Arabie saoudite, l'Egypte ou le Qatar. Et dans le monde arabe, avec d'autres elle poursuit dans la renonciation à imposer une solution juste entre Palestinien-nes et Israélien-nes, dans un conflit qui empoisonne le monde depuis plus de 50 ans.

Sur le front interne, face à l'antisémitisme toujours virulent, à l'augmentation des actes racistes dont les musulman-es sont particulièrement la cible de la part de ceux et celles qui n'attendaient qu'un prétexte pour en découdre, les politiques des gouvernements successifs ont vidé de leur sens les principes d'égalité et de solidarité. Ces gouvernements et plus particulièrement celui-ci ont aussi multiplié les mesures liberticides.

Quant aux politiques sociales et économiques, les mesures libérales entament la cohésion sociale et aggravent les inégalités. Plutôt que donner de l'air à ceux et celles qui en ont le plus besoin, promouvoir l'égalité réelle et la justice sociale, on vient faire la leçon aux grévistes d'Air France en colère, aux hospitaliers pour les faire travailler plus, on n'a que la compétitivité à la bouche et le patronat donne le la. Ces politiques nourrissent la désespérance sociale dévoyée par l'extrême droite dans un rejet xénophobe et raciste et par d'autres dans une logique de guerre sans fin.

Le mouvement syndical doit être un instrument de la démocratie et de la lutte, du combat contre tous les fascismes qu'ils soient politiques ou religieux, et de toutes les barbaries totalitaires. Il ne doit pas céder à la logique de terreur. C'est dans ce sens que l'Union syndicale Solidaires avait participé à l'écriture du texte intersyndical « vivre ensemble, travailler ensemble », écrit après le 11 janvier 2015 avec la CGT-CFDT-CFTC-CFE-CGE, UNSA, FS, choix que nous affirmons avec encore plus de force dans la période. Solidaires dans l'épreuve face aux actes terroristes, nous devons l'être au cœur de notre activité sur le terrain social, même si les moyens de cette solidarité sont aujourd'hui loin d'être partagés. Nous réaffirmons que pour le syndicalisme, qui est un contre pouvoir, la défense des libertés publiques est une question essentielle.

Le sens de ce combat pour nous s'appelle, égalité, justice sociale et écologique, paix. Il nécessite une transformation sociale portée par le plus grand nombre. Nous sommes en deuil, en colère mais aussi déterminé-es dans notre volonté d'agir sur le terrain des entreprises et des services qui est le nôtre et avec tous ceux et celles qui pensent que cela ne changera que si nous prenons nos affaires en main pour imposer ces objectifs.

ACTUALITE ASSURANCES

AIG passe dans le rouge et annonce un plan de restructuration

AIG enregistre une perte nette de 231 M$ au troisième trimestre 2015 et annonce la suppression de plusieurs centaines d'emplois.

Le géant de l'assurance est mis sous pression par des investisseurs qui demandent une scission du groupe en plusieurs entités indépendantes.

AIG annonce un chiffre d'affaires de 12,82 Md$ et une perte nette de 231 M$ au troisième trimestre 2015, contre un bénéfice net de 2,2 Md$ au 30 septembre 2014.

Les revenus du groupe se sont contractés dans presque toutes ses activités, à l'exception des produits de garanties sur les prêts immobiliers.
En assurance IARD, le bénéfice d'exploitation a perdu 40 % à 569 M$. Le groupe pointe également la volatilité observée sur les marchés financiers qui a pénalisé ses investissements.

AIG a donc réagi en annonçant un important plan de restructuration pour économiser à terme entre 400 et 500 M$ par an.

Ces annonces interviennent au moment où le groupe américain est confronté aux pressions d'investisseurs activistes américaines, et notamment du très médiatique Carl Icahn, qui a réclamé une séparation de l'assureur en trois entités indépendantes la semaine dernière : l'une pour les dommages et sinistres, l'autre pour l'assurance-vie et la troisième pour les prêts.

Le groupe, qui a fini de rembourser les 180 Md$ prêtés par l'Etat fédéral en 2008 pour lui éviter la faillite, a répondu en expliquant qu'il cherchait toujours à se recentrer sur son cœur de métier d'assureur, tout en réalisant des économies d'échelle.

Le PDG, Peter Hancock, s'est ainsi voulu rassurant : « Les actions de restructuration mises en place au cours du trimestre dernier marquent des étapes importantes dans notre transformation pour devenir un groupe plus efficace, moins complexe et capable de répondre aux besoins de nos clients avec grande agilité ».

Dans le détail, AIG a provisionné une charge de 500 M$, dont 300 M$ sont destinés aux indemnités de licenciement, avec la suppression de plusieurs centaines d'emplois en prévision.

Dans un document adressé au gendarme de la Bourse (SEC), le groupe précise que 400 postes seniors sont concernés.

Le reste de la provision, soit 200 M$, est destiné à la modernisation des plateformes technologiques.

GENERALI : travailler plus pour gagner moins

Les propositions de la Direction :

Augmentation de la durée du travail d'une semaine par an.
Cela représente :
- 10 mn de plus par jour pour les employés
- 5 jours de RTT en moins pour tous les cadres (optant ou non optant)

Afin de répondre à l'attente du client et des intermédiaires, une modification de l'organisation du travail sera mise en place :
- Détermination de l'horaire de travail par au moins 70% de l'équipe.
- Horaires identiques si pas d'accord dans l'équipe
- Permanence le midi et jusqu'à 19h dans tous les cas.
- Permanence limitée à 2 par salarié et par semaine.
- Création d'une formule 4 impactée par les jours RTT

Managers : bon courage !
Le projet propose que les managers deviennent la cheville ouvrière de cette nouvelle organisation du travail. Mettre en place la nouvelle organisation, gérer le planning des permanences, gérer les horaires de travail personnalisés, gérer les congés, les RTT, reporting, animer l'équipe, organiser un moment convivial avec «3 francs 6 sous», et bien sûr assurer le travail quotidien.

La compensation financière
Propositions de la Direction
- Augmentation de la rémunération variable de 300 euros pour tous les cadres optant à raison de 100 euros par an.
- Possibilité de surperformance à 120% des objectifs.
- Augmentation de la prime d'équipe de 200 euros
- Prime des collaborateurs ventilé à 60% à titre collectif et 40% à titre individuel
- Enveloppe de 0,3% de la masse salariale pour les cadres non optant avec distribution à 35% chaque année.

Consultés par quelques organisations syndicales, les salarié-e-s se prononcent majoritairement contre ce projet mais comme à l'accoutumée, les organisations syndicales réformistes semblent prêtes à signer.

Macif : l'ACPR donne son feu vert à la fusion entre Smip et Smam Mutuelle

Le groupe Macif a obtenu l'autorisation de l'Autorité de contrôle prudentiel et de de résolution (ACPR) sur la fusion entre Smip, mutuelle adhérente de Macif, et Smam Mutuelle.

La mutuelle niortaise regroupera les deux entités fusionnées dans une nouvelle entité baptisée Apivia Mutuelle.

C'était l'ultime marche à franchir dans le processus de fusion. Dans une décision datée du 22 octobre dernier et publiée au Journal Officiel du 15 novembre, l'ACPR a approuvé, dans les conditions prévues à l'article L. 212-11 du code de la mutualité, « le transfert par voie de fusion-absorption du portefeuille de bulletins d'adhésion à des règlements et de contrats avec les droits et obligations qui s'y rattachent, de la mutuelle les arts et métiers (Smam Mutuelle) (...) au profit de la mutuelle SMIP, services mutualistes des individuels et des professionnels. »

La Smip, mutuelle adhérente de la Sgam depuis 2006, avait entamé ce rapprochement stratégique avec Smam Mutuelle en septembre 2014.

La mutuelle rochelaise, fondée en 1834, qui protège 280 000 personnes et réalise 179,7 M€ de chiffre d'affaires, devrait à terme rejoindre le pôle santé et prévoyance du groupe Macif aux côtés de la Smip.

Les deux mutuelles se regroupent sous une nouvelle entité nommée Apivia Mutuelle.

La Macif en ordre de marche en vue de l'ANI

Avec cette opération, le groupe mutualiste cherche ainsi à combler son retard sur la collective (santé et prévoyance) dans la perspective de la généralisation de la complémentaire santé au 1er janvier 2016, dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel (Ani).

Et pour cause : en 2014, la santé collective représentait 11,4% des 464 M€ cotisations affaires directes de Macif Mutualité (Top 30 de la mutualité 2015).

Pour y parvenir, Macif compte notamment s'appuyer sur Smam Assurance, le réseau de courtage (2 200 courtiers) de Smam Mutuelle.

Direct Assurance : les salaries sur ecoute

Les écoutes sont déjà nombreuses à Direct Assurance et l'enregistrement des conversations clairement affiché dans les mentions légales du site internet, officiellement à des fins de formation.

La direction veut passer à la vitesse supérieure en enregistrant en permanence tous les appels entrants et sortants. De plus elle veut permettre au N+2 et N+3 de pouvoir écouter alors qu'à ce jour seuls les managers directs et le service qualité étaient autorisé à le faire.

La direction souhaite mettre en place un logiciel mouchard qui détectera des mots prohibés tels que « problème » pour repérer les appels à écouter en priorité.

Sud Assurance rappelle que la CNIL a adopté le 27 novembre 2014, la CNIL a adopté une norme simplifiée (n°57) encadrant les fichiers mis en œuvre lors de l'écoute et de l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail à des fins de formation, d'évaluation ou d'amélioration de la qualité du service rendu.

Pour Sud Assurance ces écoutes téléphoniques systématiques ne respectent pas la norme de la CNIL.

Pour Sud Assurance ces écoutes sont un pas de plus vers la volonté de démotiver les salariés, de supprimer l'autonomie qui restait à certains, de standardiser la relation client et donc de continuer à détériorer les conditions de travail.

La vigilence s'impose pour que ces écoutes ne servent pas à sanctionner les salarié-e-s .

NON AUGMENTATION ANNUELLE OBLIGATOIRE GROUPAMA

La négociation annuelle nationale sur les salaire s'est achevéee le 23 octobre.

Sous couvert de :

•l'inflation en septembre était de—0,53 %

•le glissement constant de septembre 2014 à septembre 2015 est de 0 %,

•la prévision à fin 2015 est de l'ordre de 0,10 %

la direction avait proposé au début de la négociation, une revalorisation des Salaires Minimum de Fonction (SMF) de :

•1 % en 2016,

•0,7 % en 2017,

• et 0.3 % en 2018.

A la fin de la négociation :

La revalorisation de 1 % des SM F va donc concerner en 2016, 945 salariés sur les 17000 que compte le périmètre UDSG soit 6 % de l'effectif.

L'impact sur la prime d'expérience sera de 0,04 %.

Seule une éventuelle augmentation individuelle permettra donc peut être de voir un changement sur son bulletin de paie mais ces mesures ne concerneront qu'un tiers des salariés

Environ 11500 salariés ne seront pas concernés par ces augmentations et verront une fois de plus une baisse de leur pouvoir d'achat.

La direction a également confirmé que les NAO en entreprises seront très réduites, les propositions de revalorisation des salaires se situeront bien en dessous de 0,25 %.

Pour rendre la pilule moins amère, la direction s'est dite prête à réfléchir sur le PERCOI, le PEE et un éventuel accord d'intéressement.

Pour Sud Assurance, être prête à réfléchir ne veut pas dire prête à aboutir et en tout état de cause ces mesures accessoires ne doivent pas remplacer le salaire et les augmentations collectives annuelles.

DIGITALISATION : UNE CHANCE POUR L'AVENIR ?

La digitalisation est devenue un enjeu économique majeur. . Pour les assureurs il est perçu comme un vecteur de développement de l'entreprise.

Mais qu'en est-il pour les salariés ?

Une étude menée en octobre 2014 par le cabinet Roland Berger Strategy Consultants portant sur l'impact de la digitalisation sur l'emploi conclut : « La vague de transformation digitale à l'œuvre depuis les années 2000 pourrait être aux cols blancs dans la décennie à venir, ce que la mondialisation et l'automatisation industrielle ont été aux cols bleus dans les années 1980-1990. »

En clair : entre 1980 et 2010, plus de 60% des emplois détruits dans l'industrie l'ont été à cause des gains de productivité (automatisation, restructuration…).

Ce que l'étude dit : c'est désormais notre tour, à nous salariés de l'assurance et du Tertiaire en général ! 3 millions d'emplois qui risquent d'être détruits à horizon 2025 en France, 42% des métiers présentant le risque d'être supplantés à terme par la numérisation… Un avenir bien loin de la vision radieuse du numérique que nous présente régulièrement nos directions.

Cela a déjà commencé avec une baisse notable des effectifs depuis 2008 !.

Pour Sud Assurance nous devons influer sur les choix stratégiques d'aujourd'hui pour protéger nos emplois de demain !

A la différence des autres syndicats, il est hors de question pour la Sud Assurance d'être les spectateurs passifs d'un désastre annoncé !

Où nous mènent les décisions court-termistes de nos directions ?

Pour faire face à cela, Sud Assurance demande que le développement des qualifications du salarié devienne une priorité.

Une formation professionnelle à la main du salarié et non une formation à la main de l'employeur pour augmenter sa rentabilité.

De même, le partage du travail via la réduction du temps de travail est aussi une nécessité, 32 heures pour travailler toutes et tous.

LA RÉVOLUTION DIGITALE DOIT S'ACCOMPAGNER D'UNE RÉVOLUTION SOCIALE

DOSSIER

Santé psychologique au travail : les facteurs de risques organisationnels

Plusieurs études démontrent que les facteurs liés à l'organisation jouent un rôle important dans les problèmes de santé psychologique au travail. D'une part, parce que les individus consacrent plus du tiers de leur vie à leur travail et, d'autre part, parce que les critères de performance, d'efficience et d'efficacité relatifs au travail ne cessent de s'accroître. Que l'on retrouve ces éléments dans l'environnement de travail, dans les conditions dans lesquelles le travail s'effectue ou dans la situation de travail elle-même, ceux-ci sont tous partie intégrante de l'organisation.

Les demandes relatives aux tâches et aux rôles

Les demandes relatives aux tâches et aux rôles dans l'organisation seraient les sources les plus fréquemment rapportées comme étant responsables des problèmes de santé psychologique au travail. Plusieurs études démontrent un lien significatif entre la surcharge de travail et des problèmes de santé psychologique de même que certains désordres physiques tels les maladies coronariennes et un taux élevé de cholestérol.

Surcharge quantitative, surcharge qualitative et effort mental

La surcharge quantitative fait référence à l'impression qu'a un individu de travailler sous pression, d'avoir trop de travail dans un délai trop bref. Cette forme de surcharge est beaucoup plus présente depuis quelques années compte tenu que plusieurs organisations ont effectué des coupures massives de personnel.

En plus d'avoir à effectuer une plus grande quantité de travail, les employés ont souvent à fournir davantage d'efforts dans le cadre de leurs fonctions. En effet, de plus en plus d'individus sont fréquemment interrompus par le téléphone, les collègues, le courrier électronique ou autres. Ils doivent, dans de telles circonstances, fournir un effort mental important pour retourner à leurs fonctions. Or il a été démontré que les interruptions dans le travail ont un impact négatif sur le bien-être de l'individu et l'amènent à fournir davantage d'efforts pour éviter une détérioration de sa performance.

La surcharge qualitative implique, quant à elle, un sentiment d'incapacité qu'éprouve l'employé à effectuer ses tâches, faute de connaissances ou d'habiletés. On constate toutefois, suite aux travaux de Karasek et de ses collègues, qu'une surcharge de travail peut être potentiellement moins nocive pour la santé des travailleurs si ces derniers ont un degré de contrôle sur les demandes qui leurs sont faites. Par conséquent, un niveau élevé de demande, s'il est jumelé à niveau de contrôle ou de latitude élevé dans le travail risque moins de nuire à la santé psychologique des employés.

Sous-charge de travail

Si une surcharge de travail peut être nocive pour la santé psychologique des travailleurs, il en est de même pour une sous-charge. Les emplois à caractère répétitif et monotone, en raison du fait qu'ils exigent peu de qualifications et font généralement appel à des fonctions physiques et mentales non diversifiées, peuvent difficilement stimuler certains individus. Ils sont, par conséquent, susceptibles de susciter de l'ennui, une baisse de la motivation et de la satisfaction au travail en plus de faire augmenter le taux d'absentéisme.

Conflits et ambiguïtés de rôles

Les conflits de rôle ainsi que les ambiguïtés de rôle peuvent aussi être néfastes pour la santé psychologique des travailleurs. D'ailleurs, différents travaux montrent qu'il existe une relation entre les conflits et l'ambiguïté de rôle et l'absentéisme, des performances faibles au travail de même qu'une insatisfaction au travail. De plus, ils sont très liés à l'anxiété et à l'intention de quitter l'organisation.

Le conflit de rôle se présente lorsque l'individu se trouve face à des attentes incompatibles ou contradictoires de la part de ses supérieurs ou de ses collègues, ou encore lorsque ces attentes sont contraires à ses valeurs, ses croyances ou ses objectifs. On peut citer, à titre d'exemple, les gestionnaires des hôpitaux pour qui il peut être difficile de concilier leur mandat d'effectuer des coupures de personnel avec celui de fournir des soins de qualité aux patients. Par ailleurs, le conflit de rôle réfère également aux ressources et au matériel inadéquats pour accomplir un mandat.

Pour ce qui est de l'ambiguïté de rôle, elle survient lorsque l'individu est incertain des attentes dont il fait l'objet, des tâches qu'il doit accomplir ou des responsabilités qui lui incombent dans le cadre de son travail. Celui-ci peut, par

exemple, manquer d'information sur les objectifs à réaliser, ignorer les façons de satisfaire des attentes claires en elles-mêmes, ou encore ne pas connaître les conséquences associées à l'exécution de son travail.

La participation aux décisions

Le degré de participation des individus dans le processus de décision de l'organisation est un élément important pour leur bien-être psychologique de même que pour l'efficacité de l'organisation. Certains chercheurs considèrent qu'une insuffisance de participation pourrait être lié à un degré élevé de tension psychologique, à l'abus d'alcool, à la dépression, à une santé physique pauvre, aussi bien qu'à une faible estime de soi et à un faible degré de satisfaction au travail. En impliquant davantage les travailleurs dans le processus décisionnel, on leur donne l'opportunité d'accéder à plus d'informations concernant l'organisation ce qui, par conséquent, leur permet d'exercer un plus grand contrôle sur leur travail et sur leur environnement et, par le fait même, de diminuer leur niveau d'insécurité et de tension. On suscite, de plus, des échanges et des interactions entre les membres de l'organisation ce qui améliore la communication et favorise le soutien social au sein de l'organisation.

L'environnement physique et les conditions de travail

Un environnement physique malsain et des conditions difficiles de travail ont aussi souvent été associés aux problèmes de santé psychologique au travail. Les individus qui ont l'impression de travailler dans des conditions dangereuses pour leur santé ou leur sécurité peuvent voir leur niveau de tension psychologique augmenter. Qu'il s'agisse de facteurs facilement décelables tels des niveaux élevés de bruit ou de chaleur ou de facteurs plus insidieux comme la pollution, l'humidité, un mauvais éclairage, une configuration inadéquate du poste de travail ou le travail continu sur écran cathodique, ces derniers peuvent entraîner des conséquences négatives sur le niveau de performance, de satisfaction et de motivation au travail.

Les horaires de travail

Les horaires de travail peuvent également contribuer à l'apparition de problèmes de santé psychologique. Des horaires de travail irréguliers, par exemple, sont susceptibles de nuire au rythme circadien et ainsi provoquer des troubles de sommeil, des désordres gastro-intestinaux et des excès de comportement tels l'abus de nourriture, de tabac et d'alcool. Dans un tel contexte, on peut, par conséquent, s'attendre à une augmentation du nombre d'accidents et du niveau d'absentéisme. Des horaires de travail trop chargés peuvent aussi constituer une source potentielle de tension. En effet, les individus qui consacrent une grande partie de leur temps et de leur énergie au travail peuvent éprouver de la difficulté à concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités personnelles. Certaines études démontrent d'ailleurs que des heures excessives de travail n'engendrent pas nécessairement une augmentation de la productivité; elles auraient plutôt tendance à diminuer l'efficacité et l'efficience des individus.

Le cheminement de carrière

Les restructurations qui ont eu lieu dans de nombreuses organisations ont grandement modifié les conditions de travail des employés. Par exemple, la diminution du nombre d'emplois dans plusieurs secteurs fait en sorte que les travailleurs vivent de l'insécurité d'emploi, ont peur d'être déqualifiés ou de perdre des privilèges associés à leur emploi. Or, la peur de perdre son emploi augmente la tension psychologique des employés et peut créer un climat de compétition au détriment de la qualité des relations interpersonnelles entre les travailleurs. En retour, ces conditions sont associées à l'apparition de problèmes de santé physique et psychologique, en plus de perturber la motivation, la productivité et la satisfaction au travail.

La disparité entre le statut actuel et le statut attendu de l'employé constitue également une source de tension importante pour plusieurs. Par exemple, l'employé qui nourrit des aspirations quant à la progression de sa carrière qu'il ne peut satisfaire en raison du manque d'opportunités se verra privé d'un signe de reconnaissance important risquant d'être une source d'anxiété et de frustration au travail. En somme, en échange des efforts qu'ils investissent dans leur travail, les employés s'attendent à être traités équitablement, soit en étant rémunérés adéquatement, en ayant l'opportunité de progresser et en étant reconnus dans ce qu'ils font.

La reconnaissance

La reconnaissance au travail attire de plus en plus l'attention comme facteur de risque lié aux problèmes de santé psychologique au travail. Les employés s'attendent de plus en plus à ce que leurs efforts soient reconnus. Et ce tant au niveau des marques d'appréciation et des encouragements quotidiens que du salaire et des opportunités de carrière. La reconnaissance se manifeste aussi par la création d'un espace de discussion permettant aux personnes d'exprimer leur point de vue sur le travail. Celui ou celle qui ne se sent pas estimé(e) et reconnu(e) dans son travail et ce, tant par ses supérieurs que ses collègues, risque de développer des problèmes de santé psychologique au travail. Plusieurs études démontrent d'ailleurs

que la reconnaissance est reliée à la motivation et à la satisfaction au travail, au niveau de détresse psychologique et aux risques de maladies cardio-vasculaires.

L'autonomie décisionnelle

L'absence d'autonomie décisionnelle est également un facteur pouvant affecter la santé psychologique des individus. L'autonomie décisionnelle au travail englobe deux facettes de la vie professionnelle. D'abord l'autonomie de compétence, soit la capacité d'utiliser ses habiletés et d'en développer de nouvelles, puis l'autorité décisionnelle, à savoir la possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent. Certaines études démontrent que les travailleurs ayant un faible niveau d'autonomie décisionnelle au travail présentent plus de symptômes d'anxiété et de dépression que les autres travailleurs. On constate, de plus, que la sous-utilisation des compétences et des habiletés des travailleurs et un faible degré de participation de leur part dans le processus de décision lié à leur travail seraient directement reliés à un faible niveau de satisfaction au travail.

Les relations interpersonnelles

La qualité des relations qu'entretiennent les individus entre eux dans le cadre de leur travail peut avoir des impacts sur leur santé psychologique. Un climat de confiance où les individus se sentent supportés est reconnu pour diminuer les tensions, favoriser la satisfaction et la motivation au travail. À l'inverse, une atmosphère de méfiance et d'hostilité est associée à l'ambiguïté de rôle, à un faible de niveau de communication, de satisfaction et de bien-être psychologique. Les relations au sein de l'organisation se situent généralement à trois niveaux à savoir, les relations avec les pairs ou collègues, avec les superviseurs et enfin, avec la clientèle.

Relations avec les collègues

La possibilité d'obtenir du soutien de la part de ses collègues de travail est un facteur important dans la diminution des risques liés aux problèmes de santé psychologique au travail. D'une part, le soutien social permet aux individus d'obtenir de l'appui et du réconfort lors des moments difficiles et, d'autre part, il leur procure un sentiment d'appartenance à un groupe à l'intérieur duquel ils se sentent reconnus et valorisés. Plusieurs études démontrent que le fait d'entretenir des relations harmonieuses favorise la satisfaction et la motivation au travail.

Relations avec le superviseur

Tout comme les relations entre pairs, les relations avec le supérieur sont susceptibles de provoquer ou non des tensions psychologiques dans l'organisation. Par exemple, un style de management directif qui ne favorise pas la participation des employés aux décisions concernant l'exécution de leur travail ou l'absence de reconnaissance et de feedback quant au travail réalisé sont des facteurs qui peuvent contribuer à augmenter le niveau de tension psychologique des travailleurs.

Relations avec la clientèle

Une autre forme de relation pouvant s'avérer potentiellement nocive pour la santé psychologique des travailleurs est celle vécue avec la clientèle. Le premier aspect de cette relation concerne le nombre de contacts avec les autres. Il peut s'agir, d'une part, d'un nombre insuffisant de contacts ou, d'autre part, d'un trop grand nombre de contacts. Le second aspect est relié au contexte dans lequel s'établissent ces relations. Ainsi, les emplois où les individus doivent répondre aux besoins d'une clientèle en situation de crise et nécessitant du soutien et de l'aide sont susceptibles de provoquer des problèmes de santé psychologique au travail. Dans ce contexte, on peut mentionner, à titre d'exemple, les professionnels de la santé et des services sociaux, les policiers et parfois les enseignants qui sont, dans l'exercice de leurs fonctions, fréquemment confrontés à des situations génératrices de tension psychologique.

La circulation de l'information

Il importe de favoriser une communication ouverte et transparente au sein de l'organisation. Par exemple, le fait de tenir des réunions où les travailleurs sont informés des orientations, des décisions et du fonctionnement de l'entreprise et où ces derniers ont l'opportunité d'exprimer leurs sentiments, leurs insatisfactions et de poser des questions aux dirigeants de l'entreprise et du syndicat peut faire en sorte de diminuer leur niveau d'insécurité et de tension.

JURIDIQUE :

Attentats : un salarie peut-il refuser de venir travailler ?

Au vu des évènements qui ont frappés le pays ces derniers jours, certains salariés se sentant en danger sur leur lieu de travail ont fait jouer leur droit de retrait. De quoi s'agit-il ?

Lundi matin, les Franciliens avaient la gueule de bois. Et pourtant, ils ont dû reprendre le chemin du boulot. Amers, déboussolés, angoissés mais en route quand même.

Mais mercredi matin, nouvelle scène de guerre. A nouveau des sirènes qui hurlent dans tous les sens, à nouveau des explosions, à nouveau des tirs de Kalachnikov nourris, à nouveau des grenades qui explosent. Cette fois, l'assaut a été donné par les forces de l'ordre dans une planque de terroristes dans le centre historique de Saint-Denis (93). A quelques centaines de mètres à peine du Stade de France.

A quelques centaines de mètres également des locaux de nombreuses entreprises. Petites et grandes parmi lesquelles des assurances.

Au moment de partir rejoindre leur bureau, les salariés de ces sociétés se sont interrogés sur le danger à se rendre sur leur lieu de travail.

Accrochés à leur smartphone, ils étaient à l'affût de la moindre information. Et tentaient de rassurer leurs proches qui les savaient en partance pour Saint-Denis. Ainsi, une salariée d'un opérateur téléphonique installé près du Stade de France, a envoyé ce SMS à ses connaissances : « il n'y a pas de contre indications à ce que nous allions travailler à Saint-Denis d'après la Préfecture et les ressources humaines. Quelle période terrible ! ». Elle a donc rejoint donc son bureau par les transports en commun.

Et pourtant, en ce mercredi 18 novembre, cette salariée aurait pu faire jouer son droit de retrait.

Défini par les articles L4131-1 et L4131-3 du Code du travail, le droit de retrait permet au salarié qui « a un motif raisonnable » de penser qu'une situation de travail « présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » de « se retirer d'une telle situation ». Le tout, en lui garantissant « qu'aucune sanction, aucune retenue sur salaire » ne lui sera appliquée.

Un salarié peut tout à fait utiliser son droit de retrait sans avoir besoin l'autorisation de son employeur.

Toutefois, il doit immédiatement prévenir son employeur ou son représentant du personnel de cette situation de travail dangereuse à ses yeux.

Mais le salarié peut également avertir ses supérieurs ultérieurement. Voire en être dispensé si le droit de retrait semble évident au regard des circonstances.

Les salariés de Saint-Denis, où s'est donc déroulé l'assaut contre le commando de Daesh, n'avaient par exemple pas nécessairement besoin de prévenir leur employeur compte tenu du contexte dangereux sur la commune.

Deuxième obligation pour le salarié : avoir un « motif raisonnable ».

Or, il n'y a pas, à ce jour, de définition juridique du « motif raisonnable ». D'où les multiples contestations devant les tribunaux. Mais l'acceptation du droit de retrait reste assez large surtout si plusieurs signaux d'alerte sont envoyés par les autorités.

Dans le cas de Saint-Denis, on est dans une situation d'alerte rouge sur le territoire, une intervention de police, des écoles qui annoncent leur fermeture, il n'y a donc pas réellement de doutes à avoir.

Globalement, même en cas de risque minime, ce droit s'applique .

Remettre la question sociale au cœur : continuer à vivre, c'est lutter

Nous n'oublions pas l'horreur des attentats et nous combattrons pour que la solidarité et la liberté l'emportent sur la barbarie. C'est aussi pour cela que nous continuons à lutter contre les injustices sociales, le chômage et la précarité. Le patronat n'a de cesse de pousser son avantage plus loin. Le gouvernement s'est fait un devoir de lui donner satisfaction : baisse des cotisations patronales, réductions d'impôts, affaiblissement de la représentation des salarié-es dans les entreprises en particulier sur l'hygiène et la sécurité... Pour eux il n'y aurait pas d'alternative aux politiques de compétitivité qui loin d'agir sur le niveau de l'emploi, remplissent les caisses des actionnaires et les poches des plus riches.

Contrer l'alliance des patrons et du gouvernement

Dans un avenir proche de nouvelles dispositions sont programmées : projet de loi Noe sur l'économie numérique, destruction du code du travail, salaire au mérite dans la fonction publique, application du nouveau régime des retraites complémentaires qui prépare le recul du départ de l'âge de départ pour tous et toutes, etc.

Le gouvernement laisse les mains libres aux libéraux de tous bords qui souhaitent inspirer à partir de dérogations locales les lois de demain. De telles pratiques participent au renversement de la hiérarchie des normes : faire primer l'accord obtenu par la contrainte de certains devant la loi pour toutes et tous. Nous participons avec d'autres à la dénonciation de ces projets, notamment avec l'appel CQFD (le Code Qu'il Faut Défendre) sur le code du travail [voir encart].

Bâtir l'unité syndicale sur des bases fortes

Le rejet des politiques gouvernementales est fort car elles n'ont aucun effet sur le niveau global du chômage qui touche 8 millions de personnes ou sur un véritable recul des inégalités. Le résultat pratique est programmé avec, aux différentes élections, la montée de l'extrême droite et d'une droite violemment antisociale. Tout ceci menaçant encore d'être aggravé par le renforcement du racisme après les attentats.

A la veille des attentats du 13 novembre nous étions dans une situation où certains conflits avaient pris une dimension symbolique forte, appréciée au-delà des seules entreprises concernées. Ces luttes s'opposent de front aux méthodes patronales et gouvernementales. Elles sont l'expression d'une colère qui porte largement au-delà des entreprises et services concernés. Elles montrent aussi le décalage entre la combativité d'une partie des salarié-es et les orientations de certains syndicats. Les divergences de stratégie au sein du mouvement syndical ne peuvent justifier l'absence de stratégie nationale des organisations qui rejettent les politiques d'austérité.

Air France, AP-HP... avec les salarié-es qui prennent leurs affaires en main

Les salarié-es d'Air France, dans un contexte difficile, ne baissent pas les bras. Dans toutes les entreprises, nous connaissons ces pseudo-négociations d'accords qui ne sont que régressions sociales sous couvert de compétitivité. Cela s'appelle le dumping social. Les patrons sont à l'offensive pour faire reculer les droits sur le temps et l'organisation du travail et les salaires (ou leur blocage plus exactement). Les profits restent très élevés, les cadres dirigeants très bien payés.

A l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris), la volonté de remettre en cause le temps de travail a trouvé des interlocuteurs complaisants représentant... 18% du personnel et prêts à avancer au mépris même des règles de négociations requises. Les dirigeants de l'AP-HP jouent ainsi les poissons pilotes et d'autres se lâchent, comme le montre la remise en cause des 35h votée unilatéralement par le Conseil général des Alpes-Maritimes sans négociation du tout. Des précédents qui menacent de servir de modèles dans de nombreux endroits.

Défendre les droits sociaux c'est participer à une société plus solidaire

Dans un contexte où de nombreuses organisations syndicales anticipent les positions sécuritaires gouvernementales en appelant à ne pas manifester, s'appuyer sur ces conflits symboliques pour reprendre l'offensive va être difficile. Il n'est pourtant pas question de laisser un état d'urgence paralyser les luttes sociales. Nous avons besoin plus que jamais de solidarité, y compris sur le terrain social.

Nous voulons continuer à travailler à cette convergence. Nous nous adressons à tous les syndicats, au niveau régional, professionnel, interprofessionnel pour soutenir ces luttes et en impulser ensemble d'autres dans les secteurs touchés les premiers ou les plus fortement par ces attaques. Localement, il est possible de gagner plus de syndicats dans cette bataille. Nous voulons aussi étendre ces luttes pour réussir à peser sur les choix politiques qui nous menacent.

L'intersyndicale nationale, qui a appelé à plusieurs journées de mobilisation, dont celle du 9 avril qui avait été la plus réussie, doit assurer un rôle moteur de cet objectif. Dans cette perspective, il s'agit de s'en donner les moyens, de cesser de tergiverser et de préparer une véritable riposte à la hauteur des attaques subies.

L'Union syndicale Solidaires, ne lâchera aucun terrain de luttes, ni celui des libertés et de la solidarité, ni la défense de l'emploi, des conditions de travail et des salaires contre les chantages patronaux. C'est le sens de notre

appel aux autres syndicats.

Appel pour un droit du travail protecteur des salarié-es NON au rapport Combrexelle

Les réformes du code du travail envisagées par le gouvernement sont une nouvelle attaque contre les droits des salarié-es, chèrement conquises. Elles s'inscrivent dans la ligne du rapport Combrexelle.

Un appel invitant à une vaste campagne unitaire a été lancé à l'initiative de la Fondation Copernic et de syndicalistes du ministère du travail. Il est paru le 9 novembre dernier dans l'Humanité avec 100 premières signatures de sociologues, économistes, juristes, féministes, philosophes...

Cette première série est suivie des signatures de syndicats, syndicalistes et partis politiques. Parmi ces premiers signataires côté syndicats : une dizaine de fédérations et syndicats de la Cgt, le Syndicat de la Magistrature, le Syndicat des Avocats de France... Le Bureau national Solidaires de novembre a décidé la signature de notre Union syndicale. Dans ce cadre, ont été transmises des signatures émanant du Secrétariat national ainsi que de fédérations, syndicats, Solidaires locaux et de leurs représentant-es.

Des initiatives locales sont prévues.

Le progrès social doit l'emporter au travail, pas l'exploitation féroce !

Il s'agit d'agir vite : c'est l'attaque de trop contre les salarié-es !

Que va devenir notre Sécu si plus personne ne la défend ?

La mise en place d'une complémentaire santé pour tous les salariés nous inquiète beaucoup pour l'avenir de notre Sécurité Sociale.

Parce que nous assistons au basculement d'une prise en charge publique de notre système de santé vers une gestion par des opérateurs privés. Les remboursements de la Sécurité Sociale se recentrent de plus en plus sur les gros risques (frais hospitaliers et affections de longue durée couvertes à 100 %). Ceux qui concernent des soins courants (la Sécu ne rembourse plus qu'à 55 % la médecine de ville) sont reportés vers les complémentaires.

Cela risque d'être pire encore demain, en période d'austérité où les budgets sont à la rigueur et où on ne parle plus que de réduire les déficits publics.

En 20 ans, nous sommes passés à bas bruit d'une sécurité sociale universelle à un système à plusieurs étages (Sécu de base, complémentaires santé) qui risque de se fractionner plus encore avec l'apparition de surcomplémentaires pour les plus riches. Les inégalités vont se creuser entre les salariés des PME qui risquent d'avoir des contrats bas de gamme et ceux de grosses entreprises

Et pour ceux qui ne peuvent pas avoir de complémentaires ?

C'est bien tout l'effet pervers de l'ANI. Toute une population, salariée, active, bien intégrée avec des problèmes de santé moindres va être mutualisée tandis que les personnes hors du marché du travail (jeunes, chômeurs, personnes âgées), plus précaires, plus fragilisées, plus malades, risquent de voir leurs primes exploser. Pour eux, on empile des dispositifs d'aide à la mutualisation : Cmu-C, aide à la complémentaire santé et bientôt prime de mutualisation pour les retraités. C'est mettre des rustines sur un système qui fuit de partout., créer des usine à gaz inégalitaires et inefficientes mais surtout, les fonds public sont transférés à bas bruit de la Sécurité Sociale vers le secteur privé. D'un côté, la Sécu se désengage, de l'autre l'État aide à l'accès à une complémentaire santé. C'est bien la folie du dispositif.

On s'éloigne de notre modèle social à la Française

Il semble y avoir une résignation de notre classe politique et un consensus tacite selon lequel la Sécu est un poids, qu'elle coûte cher, qu'il faut alléger le coût du travail et les cotisations. Nous basculons vers un système à l'américaine, avec un Médicaid pour les plus pauvres et des assurances privées pour les plus riches, un dispositif dont Obama a tenté de sortir car il est injuste et coûteux. Ce modèle existe aussi aux Pays bas où l'assurance maladie est gérée par des assurances privées en concurrence entre elles. Et cela ne marche pas. L'évolution que nous vivons est honteuse.

A l'origine, la Sécurité Sociale est un immense projet politique de cohésion nationale : solidarité des riches vers les pauvres, des biens portants vers les malades. Dans un monde du chacun pour soi, les Français comprennent de moins en moins l'enjeu de l'universalité. Il n'y a plus personne aujourd'hui pour se battre pour l'Assurance Maladie. Les derniers grandes manifestations qui ont eu lieu datent de 20 ans, contre le Plan Juppé en 1995. Que va devenir notre Sécu si elle n'est plus défendue par personne ?

Des chercheurs, des professionnels de santé, des associations de malades ont lancé une «charte pour une santé solidaire» et une pétition en ligne. Fédérerons les forces qui contestent encore et se battent pour revendiquer que la santé est et doit rester un bien public.

Retrouvez-nous sur le web :

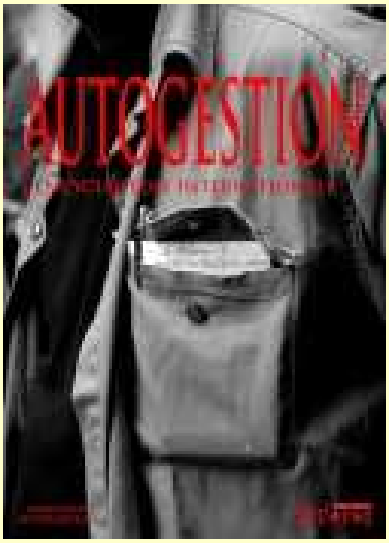
http://sud-assurance.wifeo.com

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

AUTOGESTION, L'ENCYCLOPÉDIE INTERNATIONALE



À la fois projet, programme et pratique sociale, l'autogestion se fraie un difficile chemin dans l'histoire de l'émancipation.

Mais ce n'est pas seulement la musique d'un avenir incertain qu'elle fait entendre, c'est aussi, au cœur même de la société telle qu'elle est, que se joue la partition de l'autogestion quand des groupements et des mouvements sociaux s'emparent des biens communs et du possible pour modifier les conditions qui leur sont faites.

Cette Encyclopédie internationale de l'autogestion convoque et conjugue la Commune de Paris, la Révolution russe, l'Espagne libertaire de 1936, la Yougoslavie titiste, la Hongrie des conseils ouvriers, l'Algérie de l'indépendance, la Tchécoslovaquie du Printemps, la Pologne de Solidarnosc, la France de Lip, les utopies nord-américaines, les Poder Popular chilien et portugais, le Black Power, Porto Alegre, les révolutions arabes, les bourgeons autogestionnaires chinois, australiens et japonais, le Venezuela, les contre-plans, les mineurs du Pays de Galles, les alternatives, les chantiers navals de la Clyde, l'immense volcan autogestionnaire sud-américain, le zapatisme, les biens communs, la transition énergétique et écologique, le féminisme, l'école et la culture, la ville, la Grèce des mémorandums, les récupérations d'entreprises de France, d'Italie, de Croatie, et bien entendu d'Argentine, du Brésil et d'Uruguay…

Composée de 300 entrées rédigées par 150 auteur(e)s venu(e)s de nombreux pays, des camarades de l'Union syndicale Solidaires y ont contribué à des titres divers, l'Encyclopédie couvre les cinq continents, 35 pays et court de 1848 à aujourd'hui.

Il s'agit d'un projet international de grande ampleur, multilingue et de longue haleine, puisque d'ores et déjà de nouvelles éditions sont en préparation par un conseil éditorial international .

Ces 2 368 pages représentent une œuvre de référence sur un sujet qui nous concerne…