

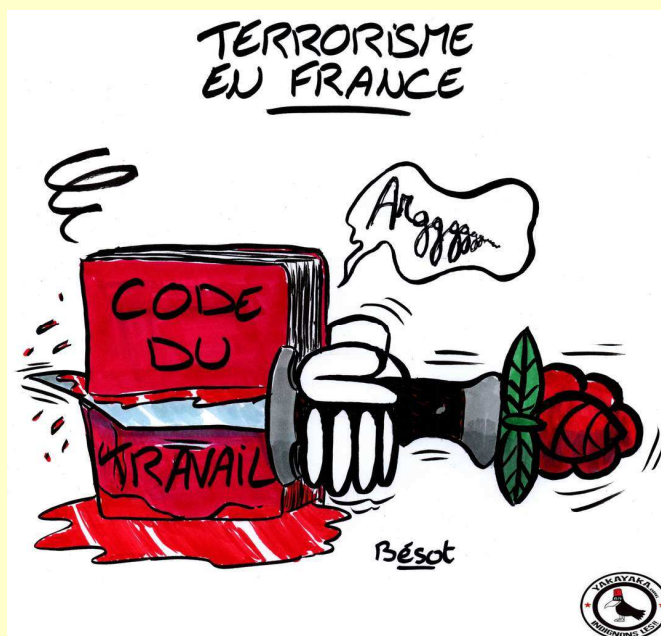


## Le canard Sudiste

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

- Projet de loi El Khomri - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
  - \* MATMUT, MACIF, COVEA, ZURICH, 35 heures, effectifs en baisse dans la branche, meilleurs employeurs 2016
- Dossier - Page 6, 7, 8,
  - \* 8 mars journée de lutte pour les droits des femmes du monde entier
- Juridique - Page 9
  - \* La protection de la vie privée du salarié s'étend à sa messagerie
- Etude DARES risques psychosociaux - Page 10, 11
- Un nouveau journal quotidien - Page 12



## PROJET DE LOI EL KHOMRI : C'EST LE CODE DU TRAVAIL QU'ON ASSASSINE !

**Le gouvernement Hollande/Valls a encore frappé, le projet de loi El Khomri, c'est la destruction d'un siècle d'histoire du code du travail et de luttes syndicales. Le temps de travail, les salaires, les apprentis, les indemnités de licenciement, l'expertise des CHSCT, la représentation syndicale, tout y passe.**

### Finies les 35 heures !

Les heures supplémentaires pourront être compensées et non plus majorées. La durée maximale hebdomadaire du travail est repoussée de 48 heures à 60 heures. Il suffira pour cela d'obtenir, sous la menace de licenciements, un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche. Tant pis pour les millions de chômeurs qui attendent un emploi. Et tant pis pour les femmes, les employées qui seront obligées de rechercher un travail à temps partiel, compte tenu de l'inégalité hommes/femmes dans le partage des tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Il deviendra possible de travailler 12 heures par jour et non plus 10. Le repos quotidien de 11 heures pourra être fractionné.

Les congés payés ne sont plus obligatoires, les salarié-es peuvent y renoncer pour de l'argent.

Les apprentis de moins de 18 ans pourront travailler jusqu'à 10 heures par jour au lieu de 8 heures, et 40 heures par semaine contre 35 actuellement.

Il n'y a même plus d'âge plancher pour le travail des enfants.

Il n'est plus interdit de payer à la tâche. Fin de la mensualisation.

Alors que le code du travail s'était construit autour de la réduction du temps de travail depuis 170 ans, la notion de durée légale est « de facto » supprimée, les entreprises en décideront le pistolet sur la tempe de leurs salariés.

### Les syndicats remis en cause.

Le projet revoit complètement le droit de la négociation collective. Le droit pour les organisations syndicales représentant plus de 50 % des salariés de s'opposer à un accord signé par des organisations syndicales minoritaires est supprimé.

### Tout le pouvoir est laissé aux patrons.

Le gouvernement reprend les propositions de la droite et du MEDEF. La loi élargirait le modèle des accords de 'maintien dans l'emploi' qui autorisent les entreprises à accroître le temps de travail et réduire les salaires en cas de problèmes économiques. Pour l'instant, seules les entreprises rencontrant des difficultés peuvent signer avec les syndicats de tels accords, qui sont limités dans le temps. Mais demain, même

une entreprise florissante pourra négocier ces accords avec les syndicats et il n'y aura pas de limite de temps. Elle pourra le faire si elle décroche un nouveau contrat nécessitant de faire travailler davantage ses salariés sans les augmenter en conséquence, ou encore si elle part à la conquête de nouveaux marchés et qu'elle espère ainsi, peut-être, créer des emplois un jour.

Et les salarié-e-s qui refuseraient la remise en cause de leur contrat pourront être licencié-e-s pour cause réelle et sérieuse et non dans le cadre d'un licenciement économique.

Si profits et dividendes baissent, le patron pourra modifier les horaires à la hausse et les salaires à la baisse.

Les licenciements sont préprogrammés dans le contrat de travail dès la signature du contrat et les patrons licencieurs abusifs verront leurs condamnations abaissées au maximum.

**La médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance de l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel sont laminés.**

### Les juges des prud'hommes voient leur autorité contestée

Le montant des indemnités dues par l'employeur en cas de licenciement abusif ne serait plus de leur ressort. Désormais, quelque soit la taille de l'entreprise, si le salarié a moins de deux ans de présence dans l'entreprise, le salarié aura droit à trois mois de salaire. En revanche pour des employés présents dans l'entreprise depuis plus de vingt ans, le maximum des indemnités qui leur seront versées serait de quinze mois. Les grosses entreprises pourront ainsi provisionner dès maintenant les sommes nécessaires pour licencier des salariés dans les mois ou les années à venir, même non justifiés.

### La subordination est remplacée par la soumission.

Les droits fondamentaux au travail sont limités « par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ». Une carte personnelle d'activités, une variante de l'ancien « livret ouvrier » du XIX<sup>e</sup> siècle sera mise en place, le contrat de « gré à gré » imposé par l'employeur l'emportant sur les droits collectifs

**Cette mise à mort des droits conquis par les salariés pendant des décennies mérite un branle-bas de combat. C'est même urgent vu que la ministre du travail, annonce qu'ils ont l'intention de procéder par coup d'état, avec l'article 49-3 – parce qu'ils n'ont pas la majorité de gauche pour voter ce projet de loi de droite.**

Pétition Loi Travail : non merci ! <http://loitravail.lol/>



## ACTUALITE ASSURANCES

### DÉPUTÉS ET... ADMINISTRATEURS DE LA MATMUT

Depuis novembre, la Matmut compte au sein de son conseil d'administration... la députée PS de Seine-Maritime Valérie Fourneyron. Secrétaire d'Etat de Manuel Valls jusqu'en juin 2014, elle avait alors repris son siège à l'Assemblée nationale où le débat sur les complémentaires santé faisait rage.

Certains dénoncent déjà un conflit d'intérêts puisque la parlementaire vote des textes qui s'appliquent directement à la Matmut, telle la loi Santé, en décembre, ou les lois annuelles de financement de la Sécurité sociale.

Mais elle n'est pas la seule : un autre député, le radical de gauche Jacques Moignard, siège au conseil d'administration de la Matmut.

Selon sa déclaration d'intérêt de janvier 2014, il perçoit 1 500 € par mois en échange de « son expertise », d'après la direction de la mutuelle.

Une direction déjà épinglée par « le Canard enchaîné » selon lequel la quasi-totalité des membres du conseil d'administration ont pour voiture de fonction une Porsche Cayenne (prix de base 68 000 €).

Le PDG, Daniel Havis, est rémunéré « 450 000 € par an », selon ses déclarations à « l'Express » en janvier 2014 (autant à l'époque qu'Henri Proglio, ex-patron d'EDF, entreprise du CAC 40).

Un autre risque de conflit d'intérêts plane sur la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) cette fois, qui défend les intérêts de 425 mutuelles. Président de la MGEN (n° 2 de l'assurance santé), Thierry Baudet a annoncé sa candidature au poste de président de la Fédération... mais veut conserver son poste à la MGEN. Elu, il aurait accès à des informations confidentielles sur les concurrents de la MGEN. Mais il n'y a rien d'illégal : les statuts de la FNMF ont été modifiés l'an dernier pour le permettre...

### LA MACIF VEUT BAISSER SES PRIX ET RENOUER AVEC LES PROFITS

Objectif: atteindre une meilleure rentabilité tout en diminuant ses tarifs.

La Macif vise 150 millions d'euros de bénéfices annuels au cours des cinq ans à venir, soit un niveau proche des profits de 2015, mais bien supérieur à ceux des années précédentes (moins de 130 millions en 2012 et 2013).

Comment y parvenir ? En coupant dans les coûts.

La gestion du groupe va être réorganisée pour cela, les dirigeants de la mutuelle comptent en finir avec les 11 petites Macif autonomes existant dans les régions. Des régions Macif, il y en aura toujours, pour ne pas perdre le lien avec le sociétaire, mais dans l'arrière-boutique, tournera une seule usine. « Industrialiser l'IARD permet une compétitivité accrue », explique le directeur général, Jean-Marc Raby.

Ce ne sera pas sans impact sur la façon de travailler. « Il faut adapter l'organisation du travail à nos ambitions. Nous n'avons pas la volonté de réduire l'ambition sociale de la Macif mais elle doit être contrainte en fonction des attentes du client », déclare Jean-Marc Raby. Avant de poursuivre : « Nous n'envisageons aucun départ imposé mais de nombreux départs sont prévus vu la pyramide des âges : il faut gérer cette opportunité pour agir sur le prix de revient. »

Très concrètement, l'objectif est de réduire le nombre de salariés -10.000 collaborateurs aujourd'hui- situés en back office, et d'augmenter le nombre de ceux faisant face aux "clients". 1000 salariés partiront en retraite d'ici 2020, tous ne seront pas remplacés.

Va-t-on toucher à la durée du travail, 31 h 30 ? « Nous sommes à 31 h 30. Personnellement, je ne pense pas que ce soit une bonne chose mais il faut changer sans faire de révolution, plutôt en donnant aux salariés l'envie d'évoluer dans un environnement différent », indique le directeur qui annonce aussi son intention de « clarifier le système de rémunérations » pour accorder une part variable plus large en fonction de la performance.

De façon générale, « c'est à la Macif de s'adapter au sociétaire, pas au sociétaire de s'adapter à la Macif », résumant ses dirigeants. La mutuelle va moderniser son réseau de 540 agences à travers la France : une centaine seront repositionnées à des emplacements plus à même de capter le grand public.

Conforter la rentabilité

Cela permettra de conforter la rentabilité du groupe. Déjà, son ratio combiné -prestations d'assurance/primes encaissées- est revenu à niveau plutôt satisfaisant en 2015, sous les 100, alors qu'il était supérieur à 103 les années précédentes (les prestations versées dépassaient donc les recettes). Il s'agit désormais de maintenir ce ratio sous les 100, voire de l'améliorer encore.

Sud Assurance déplore la passivité des représentants des cinq centrales syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC, FO et CFTC), au conseil d'administration. Non seulement pas un n'a pris la parole pour critiquer le projet, mais tous ont voté en sa faveur.

## NAO MACIF : UNE PRIME EXCEPTIONNELLE

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) à la Macif se sont conclues sans qu'aucune augmentation générale ne soit accordée. En revanche, tous les salariés de la mutuelle niortaise percevront pour 2016 une prime exceptionnelle à laquelle s'ajouteront, pour certains, une augmentation individuelle et une prime d'expérience.

A la Macif, les salarié-e-s ne percevront pas cette année d'augmentation générale. Ainsi en ont décidé la direction et deux organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC) lors de la négociation annuelle obligatoire. En cause : l'inflation nulle en moyenne en France sur l'ensemble de l'année 2015, selon l'Insee.

**pas de collectif, mais de l'individuel**

Pour autant, cela ne signifie pas que les salarié-es ne toucheront rien.

Une prime exceptionnelle de 645€/brut a été négociée pour tous les salariés. Et ce n'est pas tout. Des augmentations individuelles – représentant un budget de 8 M€ - ont été validées, tout comme des mesures sur l'égalité professionnelle afin de financer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

A ces évolutions s'ajoute enfin une prime d'expérience représentant un budget d'augmentation de 0,5% de la masse salariale.

## ZURICH SUPPRIME 8000 POSTES AU NIVEAU MONDIAL

Le groupe Zurich veut accélérer la cadence de sa restructuration, après avoir vu son bénéfice net chuter de plus de moitié (-53%) en 2015.

L'assureur entend supprimer ou délocaliser quelque 8000 emplois au niveau mondial d'ici à 2018, soit près de 15% de ses effectifs globaux.

Le rythme, les branches et les pays qui seront le plus touchés ne sont pas définis avec précisions. Le nombre précis de licenciements sera connu ultérieurement. Le siège central et les filiales vie et non-vie seront concernées, selon la direction.

Zurich Insurance s'est en outre montré prudent sur ses objectifs, estimant difficile de passer la barre de 12 à 14% qu'il visait pour 2016 concernant le rendement sur le capital du bénéfice d'exploitation après impôts.

Pour l'exercice écoulé, son bénéfice net s'est contracté de 53% par rapport à l'année précédente, à 1,8 milliard de dollars (1,6 milliard d'euros).

Mais la direction proposera tout de même à l'assemblée générale du 30 mars de verser un dividende inchangé de 17 francs par action. Il en coûtera 2,7 milliards de dollars. Le bénéfice ne suffit pas. Le groupe devra donc prendre environ 800 millions de ses réserves pour maintenir son dividende.

Tom de Swaan explique que son but est de verser un dividende «attrayant et durable».

Le dividende, l'un des plus généreux de la cote, reste inchangé, mais la rémunération des dirigeants serait réduite

## LES 35 HEURES, AU CŒUR DES DÉBATS DANS L'ASSURANCE

Dans un contexte de réduction des marges, plusieurs employeurs du monde de l'assurance tentent aujourd'hui de se rapprocher de la durée légale hebdomadaire en France. Et donc de mettre fin à une exception assurantielle.

**A quand les 35 heures dans l'assurance ?**

Cette question est pourtant d'actualité dans un secteur où plusieurs employeurs tentent aujourd'hui de se rapprocher de la durée légale hebdomadaire.

Jugez plutôt : au cours des trois dernières années, trois acteurs ont déjà franchi le pas. En 2012, MMA a fait passer la

durée de travail hebdomadaire des gestionnaires de sinistres de 32 à 35 heures ; En 2014, Scor a décidé de supprimer cinq jours de RTT à l'ensemble de ses collaborateurs. Et enfin, il y a peine deux mois, trois organisations syndicales de Generali (CFDT, CFE-CGC et l'Unsa) ont signé un accord pour augmenter le temps de travail de tous les salariés de 5 jours.

Le chantier « temps de travail » serait désormais aussi à la Macif et à COVEA

## NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES COVEA – SIGNÉ EN DEUX RÉUNIONS ...

Il s'agissait des premières NAO pour Covéa.

Deux réunions pour faire un bilan sur le secteur (peu d'augmentations) et sur l'inflation (chiffre sur un an 0.2%) et obtenir la signature de la CFDT, CGC, CFTC, UNSA. qui ont cédé au chantage de la Direction, « menaçant » de rester sur une augmentation de 0.5 % si personne ne signait ...

Résultat :

Augmentation collective 1 %

Augmentations individuelles 0.8 %

Primes individuelles et gratifications : 0.4 %

Le reste est renvoyé à la négociation dans les établissements.

Ce n'est qu'un début !

Que va t'il se passer lorsque le statut commun signé, la direction n'acceptera que de donner des miettes ?

## FFSA GEMA : LES EFFECTIFS BAISSENT POUR LA 2<sup>E</sup> ANNÉE CONSÉCUTIVE

Alors que la France connaît un niveau de chômage record, les effectifs de la branche ont encore baissé de 0.3 % en 2014, après un recul identique en 2013.

Les recrutements qui s'établissent à 12754 entrées ne compensent pas les départs qui eux atteignent 13254. Or, si ce dernier chiffre est stable, le nombre de recrutements baisse par rapport à 2013 : un comble ! Il est clair que, dans l'assurance, le pacte de responsabilité signé par la CFDT, la CFTC, la CFE- CGC et l'UNSA prévoyant 38000 recrutements sur 3 ans (y compris CDD), entérine de fait la baisse des effectifs.

Les baisses de « charges » exigées par le Medef et validées par le gouvernement ne répondent pas aux enjeux, notam-

ment celui des départs à la retraite.

Nous étions et restons opposés à cet accord qui est un cadeau fiscal sans réelles contreparties exigées.

Très préoccupante aussi, la part des embauches à durée déterminée (y compris alternants) ; elle est désormais supérieure (51%) à celles réalisées en CDI (49%).

Derrière ces chiffres se pose la question de la précarité, de la formation et de l'évolution professionnelle.

Conditions de travail dégradées

Salaires qui stagnent

Attaque en règle sur le temps de travail

## MEILLEURS EMPLOYEURS DE FRANCE 2016

Voici les entreprises du secteur de l'assurance les plus appréciées par leurs salariés et ceux qui travaillent dans cet univers. Ce palmarès est extrait du classement 2016 des meilleurs employeurs de France réalisé par Capital et l'institut Statista.

A la Macif, les salariés hors forfait travaillent 31 heures 30 par semaine ou 35 heures avec 22 jours de RTT. Pas étonnant que cet assureur soit plébiscité. Tout comme ses confrères mutualistes, qui trustent le haut du classement. Du coup, « bien des salariés en place n'ont aucune envie de bouger », note Florence Paul-Leblache, du cabinet Talentpeople. Et les cadres bancaires, échaudés par la crise de 2008, viennent y chercher de la stabilité. D'autant que les métiers sont souvent connexes.

La Méthode de l'enquête pour réaliser le classement des 500 meilleurs employeurs de France

En octobre dernier, l'Institut Statista a contacté 45.000 personnes, pour en sélectionner au final 20.000 qui travaillent dans une entre-

| RANG | ENTREPRISE                      |
|------|---------------------------------|
| 1    | Macif                           |
| 2    | Maif                            |
| 3    | Maaf Assurances                 |
| 4    | Pro BTP                         |
| 5    | Groupe SMA                      |
| 6    | Groupama                        |
| 7    | GMF Assurances                  |
| 8    | Allianz                         |
| 9    | Aviva                           |
| 10   | MMA Assurances Mutuelles        |
| 11   | CNP Assurances                  |
| 12   | Axa France                      |
| 13   | Gras Savoye                     |
| 14   | Generali                        |
| 15   | AG2R La Mondiale                |
| 16   | Euler Hermes                    |
| 17   | Malakoff Médéric                |
| 18   | Mondial Assistance              |
| 19   | Cardif                          |
| 20   | Europ Assistance                |
| 21   | MSA (Mutuelle sociale agricole) |
| 22   | Harmonie Mutuelle               |
| 23   | Assurances du Crédit mutuel     |
| 24   | MGEN                            |
| 25   | Inter Mutuelles Assistance      |
| 26   | Humanis                         |

prise de plus de 500 salariés en France. Interrogés anonymement, ces milliers de sondés ont pu se prononcer sur la politique RH de leur société en toute indépendance. Les entreprises, 2.100 au total, ont reçu une note sur 10. Les 500 meilleures ont été retenues. Deux questions ont été posées : « Sur une échelle de 0 à 10, indiquez à quel niveau vous recommanderiez votre employeur à vos amis ou à votre famille » et « D'après ce que vous savez des employeurs suivants, les recommanderiez-vous à votre entourage ? ».

Les personnes interrogées disposaient d'une liste indicative d'entreprises du même secteur d'activité que le leur. Mais elles pouvaient aussi librement citer d'autres noms. A noter que l'avis sur sa propre entreprise pesait davantage dans la note que celui porté sur un concurrent. En moyenne, chacun des employeurs cités a obtenu 175 recommandations. Enfin, précisons que si une société n'apparaît pas, c'est qu'elle n'a pas obtenu une assez bonne note. Ou que, le cas est rare, parce que le nombre de salariés trouvés en ligne n'a pas été suffisant pour que l'avis soit représentatif.

## DOSSIER

## UN 8 MARS DE LUTTE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES AU TRAVAIL ET DANS LA VIE !

Le 8 mars, c'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier !

Les luttes des femmes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

La journée du 8 mars, qui célèbre l'histoire de ces luttes, est plus qu'un symbole. C'est la journée internationale de luttes pour les droits des femmes du monde entier.

Ce n'est pas la journée de « la » femme, comme les médias se complaisent à le répéter. Nous refusons la récupération de cette journée à des fins commerciales, avec des messages publicitaires proposant de la « fêter » par un cadeau ou une distribution de fleurs sur le lieu de travail... sans doute pour mieux faire oublier, le reste de l'année, l'ampleur des inégalités qui restent à combattre.

Dans la société les femmes sont partout mais l'égalité nulle part !

Les femmes sont touchées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, la précarité, elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique. Elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violences : viols, violences conjugales, violences sexistes et sexuelles au travail, lesbophobie, prostitution, agressions racistes, violences contre des femmes réfugiées. Les femmes sont les premières victimes des guerres.

Aujourd'hui plus que jamais nous devons nous rassembler, faire converger nos luttes pour l'égalité et contre toute forme de violence.

Les politiques d'austérité, la montée des extrêmes droites et le retour des extrémismes religieux imposent plus que jamais des régressions pour les femmes :

La loi Rebsamen (dilution des rapports de situation comparée et des négociations égalité professionnelle), la loi Macron (travail du dimanche et de nuit), précarisent encore plus la situation des femmes

La diminution drastique des dépenses publiques met en danger les services publics et touche particulièrement les femmes : menace sur les gardes d'enfants, sur l'accès au droit

à l'IVG (150 centres IVG fermés en 10 ans), sur l'accès aux soins (notamment l'éloignement des services de maternité...)

La diminution voire la fin des subventions publiques menace l'existence même des associations féministes qui œuvrent tous les jours pour les femmes

Les courants extrémistes ont réussi à faire enterrer les ABC de l'égalité à l'école, et menacent le droit à l'IVG. Ils refusent la PMA pour toutes les femmes.

**AGIR !!! RENDRE TOUTES LES LUTTES DES FEMMES VISIBLES !**

Comme les coiffeuses et manucures du boulevard de Strasbourg, comme les femmes de chambre des grands hôtels, comme les femmes de ménage grecques, comme les femmes de Latelec en Tunisie, comme toutes les anonymes qui disent tous les jours STOP à toute forme de violence, comme toutes celles et ceux qui œuvrent chaque jour pour le droit des femmes, faisons entendre la voix des femmes !

Luttons pour obtenir l'égalité salariale, contre le temps partiel imposé et la précarité

Imposons le partage des tâches domestiques. Les femmes ne sont pas programmées génétiquement pour accomplir ce travail. Assez de la double journée !

Pour faire reculer le système patriarcal et obtenir l'égalité, aussi bien au travail, dans la famille que dans la société toute

entière, le 8 mars ne doit pas être une journée sans lendemain. Plus que jamais, il doit s'inscrire dans une dynamique de mobilisations, de luttes et de revendications des femmes, ici et partout dans le monde,

Sur la base de ce texte, les signataires appellent à renforcer ou à créer partout des collectifs unitaires pour préparer ensemble des 8 mars de luttes, revendicatifs, féministes et syndicaux.

**RASSEMBLEMENT LE 8 MARS A 12H30 DEVANT LE MEDEF, 55 AVENUE BOSQUET, PARIS 7ÈME, MÉTRO ÉCOLE MILITAIRE ET POUR COURONNER LA JOURNÉE**

**MANIFESTATION LE 8 MARS AU SOIR, RDV 18 HEURES, FONTAINE DES INNOCENTS, MÉTRO LES HALLES. Nous irons jusqu'à St Lazare.**



## A GAZA, QUATRE FEMMES À VÉLO FONT SOUFFLER UN PETIT VENT DE LIBERTÉ

Quand Amneh enfourche son vélo avec ses amies, c'est «le bonheur», dit-elle, celui du goût de «la liberté» dans la bande de Gaza aux traditions conservatrices tenaces.

Avec ses amies Sara, Nour et Assalah, Amneh Souleimane sort régulièrement sa bicyclette de sa maison de Jabaliya, un camp de réfugiés du petit territoire côtier, pour faire des balades.

Beaucoup de gens, disent-elles, les encouragent et les admirent. D'autres les insultent ou s'indignent que ces femmes contreviennent à la décence islamique en pratiquant du sport à l'extérieur.

«Pour plein de gens, dès qu'une femme fait quoi que ce soit dehors, c'est l'étonnement et la surprise. Pour eux, cela va à l'encontre de nos traditions, alors que rien dans notre religion ne l'interdit», martèle cette professeure d'anglais de 33 ans, jogging noir et bonnet assorti sur la tête.

«Ces restrictions doivent disparaître et j'essaie de faire passer ce message. La femme joue un rôle actif dans la société et a droit à sa liberté», poursuit-elle.

La bande de Gaza est gouvernée depuis 2007 sans partage par le mouvement islamiste Hamas. Les femmes semblent cependant être davantage en butte aux coutumes ancestrales qu'à de nouvelles réglementations.

Mais le blocus israélien imposé depuis 2006 et les guerres à répétition ont poussé de plus en plus de femmes à travailler pour nourrir leur famille.

Les Palestiniennes ont joué un rôle important dans la lutte nationale palestinienne et certaines ont obtenu des places en politique et dans la diplomatie, quelques-unes se sont même illustrées par leur activisme armé.

Mais si près de 60% des diplômés palestiniens sont des femmes (à la fois à Gaza et en Cisjordanie occupée qui, elle, est dirigée par l'Autorité palestinienne), elles ne représentent que près de 21% des actifs dans Gaza, l'un des taux les plus bas au monde.

Selon des statistiques officielles, plus de deux tiers des femmes qui ne travaillent pas disent le faire pour se consacrer à la tâche de femme au foyer.

Alors pour Amneh, qui s'est installée avec sa famille à Gaza en 1994 après avoir vécu l'exil en Syrie, la liberté passe par les loisirs, comme le vélo.

C'est pour cela qu'elle s'est lancée dans l'aventure en décembre, avant d'être rejointe par ses trois amies. «On s'est dit: 'quand on était petites, on adorait faire du vélo, pourquoi pas recommencer?'»

Sara Sleibi, 24 ans, elle aussi a décidé de faire fi des interdictions que certains voudraient lui imposer à Gaza où le

radicalisme religieux fleurit sur les frustrations et l'enfermement.

Quand elle se lance dans un tour de cinq kilomètres avec ses copines, toutes vêtues de leggings, gilets longs et bas-kets de toile, elle n'hésite pas à descendre de son vélo pour acheter une bouteille d'eau près d'un point de contrôle tenu par les forces du Hamas. Et c'est avec le sourire que les hommes l'accueillent.

Des sourires, il y en a aussi qui se dessinent sur les visages d'automobilistes dont certains s'arrêtent même pour voir passer les filles.

«Si les filles se mettent toutes à faire du vélo à Gaza, qui va prendre les taxis?» lance, goguenard, Ayman, chauffeur de taxi de 25 ans.

Tout le monde n'est pas toujours aussi bienveillant, conviennent ces femmes. «Mais moi, je ne fais pas attention», dit Sara, qui a embarqué sa soeur Nour, 20 ans, dans ses virées.

«Les insultes ne sont pas un problème, ça me rend seulement triste pour eux», dit Amneh. «On a mis deux photos seulement sur Facebook et on a reçu une quarantaine de commentaires, beaucoup de compliments et quatre nous insultant».

Pour l'un des commentaires, «c'est une idée géniale qui montre la femme gazaouie sous son meilleur jour. Mais pour un autre, Amneh et les autres feraient mieux de «rentre à la maison, ça sera moins honteux!»

Ces balades, souligne Sara, sont surtout un moyen de faire du sport et de s'évader des tracas du travail et du quotidien. Ni elle ni ses amies ne voulaient lancer une quelconque «révolution sociale», mais après plusieurs sorties, elles ont «découvert que le regard des gens était positif» et le petit groupe serait «content» de s'agrandir

## LA FRANCE 15<sup>E</sup> DU CLASSEMENT ÉGALITÉ HOMME - FEMME

Le Forum économique mondial a publié lundi le classement annuel des pays en matière d'inégalités femme-homme dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la politique et de l'économie. La France arrive en quinzième position...

Les inégalités entre hommes et femmes se réduisent, mais persistent à travers le monde, notamment dans le domaine économique puisqu'en moyenne : les femmes gagnent le salaire que percevaient les hommes, il y a près de 10ans ! C'est ce que révèle le dernier classement du forum économique mondial publié cette semaine. Et en la matière, la France ne figure pas dans le peloton de tête.

L'Islande approche la parité parfaite

Si aucun des 145 pays étudiés n'atteint l'égalité parfaite entre homme et femme dans les domaines de la santé, l'éducation, l'économie ou la sphère politique, c'est en Islande, que les inégalités sont les moins importantes. Le pays, premier à élire une femme présidente en 1980, se place en tête du classement pour la 6<sup>ème</sup> année consécutive et pourrait rapidement atteindre la parité parfaite : pour l'instant, son score est de 87%.

Un classement trusté par les pays scandinaves

Viennent ensuite la Norvège, Finlande, Suède. La France est quant à elle 15<sup>e</sup>, derrière le Rwanda 6<sup>e</sup> ; ou encore les Philippines 7<sup>e</sup>, et devant les Etats-Unis : à la 56<sup>e</sup> position.

Enfin, la Syrie, le Pakistan, et le Yémen occupent les dernières places.

La France à la traîne en termes d'égalité salariale

Si la France arrive en première position ex aequo en matière d'accès à l'éducation et à la santé, en revanche, elle ne figure qu'en 19<sup>e</sup> position dans le domaine politique, et à la 132<sup>ème</sup> place concernant les salaires. En effet, en 2015, une femme française gagne en moyenne (dans le secteur privé) 1943 euros net/mois, soit 455 euros de moins que leurs homologues masculins.

A noter enfin que l'avancée majeure au niveau mondial a été réalisée dans le domaine politique : aujourd'hui près de la moitié des pays sondés ont déjà eu au moins une fois, une femme à la tête de l'État.

## ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES : DANS QUELLES RÉGIONS LES ÉCARTS SALARIAUX SONT-ILS LES PLUS IMPORTANTS ?

Une étude statistique de la DARES (la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) révèle que les inégalités salariales dépendent des zones géographiques.

19%. C'est le niveau moyen d'écart salarial entre les hommes et les femmes en France. Et contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce fossé ne dépendrait pas uniquement du sexe, mais aussi des zones géographiques où l'on travaille. Une étude de la DARES a ainsi établi un classement des villes de France où les femmes sont le plus avantagées ou désavantagées en matière de salaire. Étudiant 321 « zones d'emploi » françaises sur l'année 2010, l'enquête a analysé l'écart de salaire des salariés et des salariées du secteur privé et des entreprises publiques.

Premier constat de l'enquête : il est à noter des écarts plus importants dans les grandes villes. En effet, Paris, Lyon, Toulouse ou Lille afficheraient les plus grands écarts de salaire entre hommes et femmes. Elles y seraient même payées 20 % de moins que leurs homologues masculins. Autre point que soulève l'étude, les femmes en CDI seraient plus concernées par cette inégalité.

A l'inverse, les bons élèves sont les villes à "prédominance ouvrière peu dense". Dans des villes comme Mont-de-Marsan ou Nogent-le-Rotrou, l'écart salarial n'est "que" de 16,8%. Les zones connaissant un fort taux de CDD sont aussi enclines à moins de disparités d'après l'enquête. Ce type de contrat leur ferait percevoir un salaire moindre, ce qui expliquerait en partie, les écarts de salaires plus faibles. A cet égard, on peut citer le Sud Est mais aussi la Corse. Enfin, dans les DOM (sauf à Mayotte), les inégalités salariales sont seulement de 6,2%.

Des chiffres qui mettent en lumière une tendance à la baisse des écarts salariaux dès lors que les contrats sont précaires.



## JURIDIQUE :

LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ  
S'ÉTEND À SA MESSAGERIE

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 20 janvier 2016 confirme le principe jurisprudentiel selon lequel l'employeur ne saurait tirer avantage des outils de travail qu'il met à la disposition de son salarié pour les besoins du travail, pour porter atteinte à la vie privée de ce dernier et récupérer des éléments personnels en vue de les produire dans une instance judiciaire.

S'il est du droit de l'employeur de contrôler l'activité de son salarié, ce contrôle doit pouvoir se concilier avec la nécessité impérieuse de respecter la vie privée du salarié.

La Cour de cassation réaffirme dans l'arrêt du 20 janvier 2016 le principe de la protection de la messagerie personnelle du salarié.

Depuis plusieurs années déjà, la Cour de cassation contrôle et sanctionne l'utilisation des moyens technologiques mis en place par l'employeur dans l'entreprise. S'il n'est pas interdit de surveiller les salariés, il est exigé de l'employeur qu'il informe les salariés de la mise en place d'un système de surveillance au sein de l'entreprise et qu'il précise l'utilisation qui pourrait en être faite à leur encontre, à savoir le contrôle de leur activité professionnelle.

L'on comprend aisément le contrôle effectué par la Cour de cassation, tant les nouvelles technologies offrent à l'employeur des outils de plus en plus sophistiqués pour surveiller les salariés dans leurs activités professionnelles. L'employeur veillera à informer, au préalable, ses salariés ainsi que les instances représentatives du personnel avant de mettre en place son système de surveillance, ce qui lui permettrait d'éviter tout rejet des preuves en résultant.

La protection des fichiers créés par les salariés dans l'entreprise et avec les moyens technologiques fournis par l'employeur offre aujourd'hui un large éventail des décisions. La jurisprudence considère que les fichiers créés par le salarié dans l'entreprise sont protégés dès lors qu'ils sont personnels. Seuls les fichiers professionnels peuvent être ouverts par l'employeur même en dehors de la présence du salarié.

Toute la question est de savoir à partir de quel moment l'on est en présence d'un fichier dit « personnel » ou d'un fichier dit « professionnel ».

Une réponse définitive à cette question n'a pas encore été apportée par la jurisprudence. Les décisions rendues à ce jour par la Cour de cassation démontrent que cette question n'est pas définitivement tranchée.

Les dossiers ou fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail, sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère

professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence.

La Cour de cassation semble donc privilégier une identification par le mot « personnel » plus tôt que par un autre mot, y compris par le nom et prénom du salarié. Nul doute que ce contentieux de la protection des fichiers du salarié n'est pas terminé.

L'arrêt de la Cour de cassation du 26 janvier 2016 concernait l'usage des documents tirés de la messagerie du salarié par l'employeur pour légitimer son licenciement.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur au terme d'un attendu qui mérite d'être rappelé : « Mais attendu qu'ayant constaté que les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont celle-ci disposait pour les besoins de son activité, la cour d'appel en a exactement déduit que ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances ; que le moyen n'est pas fondé ».

La Cour de cassation fait ainsi une distinction entre la messagerie personnelle du salarié, et la messagerie professionnelle qui lui aurait été fournie par son employeur, au jour de son recrutement. Il se déduit de cet arrêt que les éléments tirés de la messagerie personnelle du salarié ne peuvent être utilisés par l'employeur dès lors qu'il les aura obtenus illégalement.

Est-ce à dire que l'employeur pourrait utiliser les documents tirés de la messagerie professionnelle du salarié dans le cadre d'une procédure contre ce dernier ? Rien n'est moins sûr. En tout cas, la question mérite d'être posée dès lors qu'on sait que les messages électroniques, envoyés par les salariés transitent par le système informatique de l'entreprise, donnant à l'employeur la possibilité de les conserver, de les archiver et même d'en contrôler le contenu. A coup sûr, un savant dosage doit être mis en place par l'employeur.

La question se pose alors de l'utilisation de l'adresse de messagerie professionnelle par le salarié pour adresser un message à une personne individualisée. Est-ce une correspondance privée ou une correspondance professionnelle, donnant la possibilité à l'employeur d'y accéder ?

Une première réponse a été apportée par la Haute cour qui considère que dès lors que le courrier figure dans la boîte électronique du salarié et ne porte aucune mention le faisant apparaître comme personnel, il peut être ouvert par l'employeur (Cass soc, 15 dec 2010, n°08-42.486). La protection du salarié dans l'entreprise semble donc être une question de mot.

## DARES ANALYSES : L'ORGANISATION DU TRAVAIL À L'ÉPREUVE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Dans son étude n°004 de janvier 2016, la DARES s'intéresse à l'impact de l'organisation du travail sur les risques psychosociaux.

Les modes d'organisation du travail et de management ont beaucoup évolués, aboutissant à un accroissement des formes de travail flexible, une intensification et une complexification du travail ainsi qu'une gestion de plus en plus individuelle des ressources humaines. Selon l'étude de la DARES, ces changements ont contribué à l'émergence de risques psychosociaux en milieu professionnel.

Les fonctions d'exécutants sont plus concernées par la tension au travail et le manque de reconnaissance.

Il ressort des travaux de la DARES que l'exposition au *job strain*, c'est-à-dire la tension au travail (combinaison d'une faible latitude décisionnelle et d'une forte demande psychologique), varie selon la catégorie socio-professionnelle.

La tension au travail sera particulièrement forte dans les catégories socioprofessionnelles cumulant une forte demande psychologique avec une faible latitude décisionnelle.

À l'opposé, certaines fonctions demandent de fortes exigences au travail mais bénéficient d'une plus grande marge de manœuvre : cadres, ingénieurs, et cadres techniques de l'industrie.

### Le *job strain* concernerait particulièrement les employés de la banque et des assurances

Le manque de reconnaissance s'exprime par l'impression de ne pas recevoir le respect et le mérite dû par leur travail ou que le travail n'est pas apprécié à sa juste valeur.

### Des différences d'exposition selon le sexe

Les hommes et les femmes ne sont pas également exposés aux facteurs psychosociaux. Selon la DARES, en 2010, 26 % des femmes étaient dans une situation de *job strain* contre 21 % des hommes.

Les femmes déplorent principalement un manque d'autonomie ou de marges de manœuvres alors que les hommes déplorent particulièrement un manque d'estime pour leur travail. C'est notamment le cas des hommes affectés à des postes d'exécutants occupés majoritairement par des femmes : nettoyage, gardiennage, entretien ménager, secrétariat et accueil.

### Des risques psychosociaux renforcés par certaines contraintes organisationnelles

Ce que la DARES appelle des « contraintes organisationnelles » peut fortement jouer sur la probabilité de se trouver

dans une situation de tension au travail. Ces contraintes organisationnelles peuvent être le fait de travailler de nuit, de devoir souvent interrompre son travail, de ne pas avoir d'informations claires et suffisantes pour faire correctement son travail, de travailler au-delà des horaires officiels prévus sans compensation... Ces contraintes organisationnelles ont en commun de renforcer l'exposition aux

**Les 10 métiers les plus exposés au « *job strain* » et au manque de reconnaissance**

En %

| FAP                               | Libellé                                                                                                                    | Part des salariés en situation de tension au travail | Part des salariés déclarant un manque de reconnaissance au travail |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| C01                               | Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique.....                                                          | 39                                                   | 70                                                                 |
| DQ2                               | Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, ouvriers qualifiés de la mécanique, des industries graphiques..... |                                                      | 64                                                                 |
| DNQ                               | Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, OQ du travail du bois et de l'ameublement.....                        | 33                                                   |                                                                    |
| E0Z                               | Ouvriers non qualifiés des industries de process.....                                                                      | 38                                                   | 63                                                                 |
| E1Z                               | Ouvriers qualifiés des industries de process.....                                                                          |                                                      | 62                                                                 |
| E2Z                               | TAM des industries de process.....                                                                                         |                                                      | 60                                                                 |
| J1Z                               | Ouvriers qualifiés de la manutention.....                                                                                  |                                                      | 59                                                                 |
| J5Z                               | Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme.....                                                    | 29                                                   | 60                                                                 |
| L2Z                               | Employés administratifs d'entreprise.....                                                                                  |                                                      | 61                                                                 |
| M01                               | Employés, opérateurs, techniciens de l'informatique.....                                                                   | 30                                                   |                                                                    |
| P0Z                               | Employés administratifs de la fonction publique.....                                                                       | 29                                                   |                                                                    |
| Q1Z                               | Techniciens de la banque et des assurances.....                                                                            | 35                                                   | 61                                                                 |
| Q0Z                               | Employés de la banque et des assurances.....                                                                               | 41                                                   | 60                                                                 |
| R0Z                               | Caissiers, employés de libre service.....                                                                                  | 31                                                   |                                                                    |
| S2Z                               | Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration....                                                   | 36                                                   |                                                                    |
| <b>Ensemble tous métiers.....</b> |                                                                                                                            | <b>23</b>                                            | <b>49</b>                                                          |

Note : les parties sont grisées lorsque l'exposition aux facteurs de risque ne fait pas partie des 10 métiers les plus exposés.  
Champ : salariés de France métropolitaine et la Réunion.  
Source : Dares-DGT-DGAFF, enquêtes Sumer 2010.

risques psychosociaux.

Le fait d'être en contact avec du public, de vive voix ou par téléphone est aussi une source de tension puisque 10 % des salariés qui y sont soumis déclarent vivre des tensions.

Ne pas être en mesure de faire correctement son travail est également un facteur de risques psychosociaux. Cela résulte alors d'une inadéquation entre les objectifs fixés aux salariés et les moyens effectifs dont ils disposent pour les atteindre. Ainsi, les salariés qui déclarent ne pas avoir assez de moyens matériels, d'informations, ou de coopération avec leurs collègues pour « faire correctement leur travail » ont une plus forte probabilité d'être tendus.

Enfin, des « objectifs chiffrés précis à atteindre » participent, pour 34 % des salariés qui y sont soumis, à un risque plus élevé de tension et de manque de reconnaissance au travail, ce que la DARES explique probablement par la pression que les objectifs à atteindre font peser sur les salariés.

Probabilité d'être exposé au *job strain* et au manque de reconnaissance\*

| Contraintes organisationnelles (2)                                                                                        | Être dans le cadran « tendu » (« <i>job strain</i> »)<br>Odds-ratio (1) | Déclarer un manque de reconnaissance<br>Odds-ratio (1) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Travailler en équipe 3x8, 4x8, 2x12 .....                                                                                 | NS                                                                      | 0,87                                                   |
| Travailler le dimanche ou jours fériés (plus de 10 fois/an) .....                                                         | NS                                                                      | NS                                                     |
| Travailler de nuit (plus de 50 fois/an) .....                                                                             | NS                                                                      | NS                                                     |
| Avoir plusieurs périodes de travail dans la journée ou la nuit (si 3 h d'interruption) .....                              | NS                                                                      | NS                                                     |
| Travail au delà des horaires officiels prévus sans compensation (toujours ou souvent) .....                               | 1,32                                                                    | 1,27                                                   |
| Avoir moins de 48 h consécutives de repos / semaine .....                                                                 | NS                                                                      | NS                                                     |
| Avoir au moins 3 contraintes de rythme de travail .....                                                                   | 2,03                                                                    | 1,22                                                   |
| Devoir souvent interrompre son travail .....                                                                              | (3)                                                                     | 1,16                                                   |
| Être obligé de se dépêcher pour faire son travail .....                                                                   | (3)                                                                     | 1,46                                                   |
| Devoir emporter du travail à la maison .....                                                                              | (3)                                                                     | NS                                                     |
| Peut changer l'ordre des tâches à accomplir .....                                                                         | 0,7                                                                     | NS                                                     |
| Peut régler personnellement un incident dans le travail .....                                                             |                                                                         |                                                        |
| Oui, la plupart du temps .....                                                                                            | NS                                                                      | NS                                                     |
| Oui mais dans des cas bien précis, prévus d'avance .....                                                                  | NS                                                                      | 1,15                                                   |
| Non (faire appel à d'autres) .....                                                                                        | ref.                                                                    | ref.                                                   |
| Ne pas disposer d'informations claires et suffisantes pour faire correctement son travail .....                           | 2,02                                                                    | 2,4                                                    |
| Ne pas avoir la possibilité de coopérer (échanges d'informations, entraide,...) pour faire correctement son travail ..... | 1,42                                                                    | 1,72                                                   |
| Ne pas disposer de moyens matériels adaptés et suffisants pour faire correctement son travail .....                       | 1,74                                                                    | 2,18                                                   |
| Avoir des salariés sous ses ordres .....                                                                                  | 0,61                                                                    | 0,67                                                   |
| Salarié en contact avec le public (de vive voix, par téléphone) .....                                                     |                                                                         |                                                        |
| Travailler avec du public et subir des tensions .....                                                                     | 1,31                                                                    | 1,27                                                   |
| Travailler avec le public sans tension .....                                                                              | 0,95                                                                    | ns                                                     |
| Ne pas travailler avec le public .....                                                                                    | ref.                                                                    | ref.                                                   |
| Devoir atteindre des objectifs chiffrés, précis .....                                                                     | 1,23                                                                    | 1,16                                                   |
| Évaluation des salariés par la hiérarchie .....                                                                           |                                                                         |                                                        |
| Évaluation avec critère précis et mesurable .....                                                                         | NS                                                                      | 0,78                                                   |
| Pas d'évaluation .....                                                                                                    | NS                                                                      | NS                                                     |
| Évaluation sans critère précis et mesurable .....                                                                         | ref.                                                                    | ref.                                                   |
| Exposition biomécanique (4) .....                                                                                         | 1,12                                                                    | NS                                                     |
| Exposition physique (4) .....                                                                                             | 1,1                                                                     | 1,16                                                   |
| Être exposé à au moins un agent biologique .....                                                                          | NS                                                                      | NS                                                     |
| Être exposé à au moins un produit chimique .....                                                                          | NS                                                                      | NS                                                     |
| Être dans le cadran tendu (« <i>job strain</i> ») .....                                                                   | -                                                                       | 2,91                                                   |

\* L'analyse a été faite en contrôlant par le sexe, la tranche d'âge, la nationalité, la catégorie socio-professionnelle, le secteur d'activité du salarié, la fonction principale exercée, l'ancienneté dans l'établissement et la taille de l'établissement.

Lecture : La probabilité de déclarer être en *job strain* (ou en manque de reconnaissance) est analysée à l'aide d'un modèle de type logit qui inclut toutes les variables présentes dans le tableau. « Toutes choses égales par ailleurs », une femme a une probabilité de 21 % de plus à celle des hommes d'être exposés au *job strain*.

(1) Odds-ratio significatif à 5 %.

(2) Certains indicateurs d'organisation du travail recueillis dans le questionnaire rempli par le médecin du travail sont directement liés aux dimensions du modèle de Karasek. Ces indicateurs renvoient à la demande psychologique (par exemple « être obligé de se dépêcher dans son travail ») ou à la latitude décisionnelle (« ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches ») : ils sont par nature très fortement corrélés avec les variables de Karasek. On ne les a donc pas inclus dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » du *job strain*.

(3) Ces variables ne sont pas utilisées dans l'analyse du *job strain* car elles sont directement liées aux dimensions du modèle de Karasek.

(4) Les expositions physiques et biomécaniques renvoient à la pénibilité physique, voir note (6) de bas de page.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010.

mauvais.

Cet impact sur la santé se répercute inévitablement sur les arrêts de travail pour maladie. Il résulte en effet de l'étude menée par la DARES que « les salariés exposés aux facteurs psychosociaux déclarent plus souvent des absences pour maladie, et en nombre plus important ». Le risque de cumuler au moins trois arrêts de travail dans l'année est doublé pour les salariés qui subissent des tensions, et triplé (ou quadruplé pour les hommes) pour ceux qui déclarent manquer de reconnaissance.

## Associations entre facteurs psychosociaux au travail et absence pour les deux sexes

|                                                | Nombre d'épisodes d'absence (vs pas d'absence) |      |           |                      |      |           |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------|------|-----------|----------------------|------|-----------|
|                                                | 1                                              | 2    | 3 et plus | 1                    | 2    | 3 et plus |
|                                                | Hommes (odds-ratio*)                           |      |           | Femmes (odds-ratio*) |      |           |
| Faible latitude décisionnelle .....            | 1,26                                           | 1,64 | 2,26      | 1,24                 | 1,61 | 1,97      |
| Forte demande psychologique .....              | 1,17                                           | 1,42 | ns        | 1,28                 | 1,45 | 2,18      |
| Faible soutien social .....                    | 1,27                                           | 1,58 | 2,41      | 1,37                 | 1,72 | 2,35      |
| Tension au travail « <i>Job strain</i> » ..... | 1,34                                           | 1,81 | 2,38      | 1,38                 | 1,66 | 2,47      |
| Manque d'estime .....                          | 1,41                                           | 1,87 | 3,47      | 1,51                 | 1,89 | 2,64      |
| Insécurité de l'emploi .....                   | 1,29                                           | 1,81 | 2,33      | 1,28                 | 1,54 | 2,37      |
| Faibles perspectives de promotion .....        | 1,41                                           | 1,98 | 3,51      | 1,45                 | 1,76 | 2,81      |
| Manque de reconnaissance .....                 | 1,43                                           | 2,04 | 4,28      | 1,51                 | 1,89 | 3,17      |

Note : résultats issus de régressions logistiques pondérées, chaque facteur étant étudié séparément avec ajustements sur les covariables : l'âge, la profession, le secteur d'activité et les autres expositions professionnelles.

\* : odds-ratio significatif à 5 %.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », le risque de déclarer trois absences dans l'année est multiplié par 2,38 pour les hommes et 2,47 pour les femmes en tension au travail.

Champ : salariés de France métropolitaine et la Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquêtes Sumer 2010.

En revanche, l'entretien d'évaluation individuel et annuel des salariés est considéré comme un facteur protecteur du manque de reconnaissance, dès lors que ces entretiens reposent sur des critères « précis et mesurables ».

## Un impact sur la santé évident

Lorsqu'ils sont exposés aux risques psychosociaux, les salariés perçoivent leur état de santé mentale ou physique comme étant « dégradée ». Les femmes sont d'ailleurs plus nombreuses à considérer que leur état de santé est altéré (20 % contre 16 % chez les hommes).

A titre d'exemple, le manque de reconnaissance du travail effectué multiplie, selon l'étude, par trois la probabilité de signaler un état de santé général moyen, mauvais ou très

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



LE PROGRES SOCIAL  
UN NOUVEAU JOURNAL QUOTIDIEN...

Vous pensez que c'est fou de lancer un quotidien national d'opinion engagé et indépendant ? Nous aussi ! Pourtant, nous avons décidé de nous jeter dans l'aventure.

Quasiment tout est dit dans ces premières lignes qu'on retrouve sur le site du Progrès social.

Très attaché à la liberté de la presse et convaincus que dans une société où la presse appartient majoritairement à des grands groupes financiers, il y a un espace à reconquérir, Le Progrès Social sera sans aucune publicité et financé uniquement par les abonnements.

Ils ont besoin de trois mille abonnements annuels pour garantir l'équilibre financier du projet. Chaque souscription compte !

La parution du numéro 1 est prévue pour le 9 mars 2016.

Pour découvrir le projet et le soutenir :  
<http://fr.ulule.com/le-progres-social/>

Pour se faire une idée, voir deux numéros 0 :  
<http://leprogressocial.fr/>

Pour rejoindre l'association des Amis du Progrès Social :  
<http://www.leprogressocial.fr/-Les-amis-du-Progres-Social->

<https://www.facebook.com/leprogressocial/>  
<https://twitter.com/leprogressocial> Pour rejoindre  
l'association des Amis du Progrès Social :

<http://www.leprogressocial.fr/-Les-amis-du-Progres-Social->

Sur les réseaux sociaux :

<https://www.facebook.com/leprogressocial/>

<https://twitter.com/leprogressocial>

