



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

- La solidarité, plus que jamais un délit ? - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Accord de branche, CDA, Effervescence sociale dans l'assurance, AXA
- Dossier - Page 6, 7, 8, 9
 - * Digitalisation
- Un 8 mars de luttes et de grèves ! - Page 10, 11
- Culture - Loisirs - Page 12



MANIFESTE : LA SOLIDARITÉ, PLUS QUE JAMAIS UN DÉLIT ?

Bien sûr, la solidarité n'a jamais été inscrite dans aucun code comme un délit.

Cependant, des militants associatifs qui ne font que venir en aide à des personnes en situation de très grande précarité, victimes de décisions dangereuses, violentes, voire inhumaines, se retrouvent aujourd'hui face à la justice.

Avec l'instauration de l'état d'urgence, et dans le contexte baptisé « crise migratoire », on assiste à une recrudescence de poursuites visant à empêcher l'expression de la solidarité envers migrants, réfugiés, Roms, sans-papiers... Au-delà, c'est le soutien à l'ensemble des personnes étrangères qui tend à devenir suspect, l'expression de la contestation des politiques menées qui est assimilée à de la rébellion et au trouble à l'ordre public.

La loi permet en effet de poursuivre les personnes qui viennent en aide aux « sans-papiers », mais toutes sortes d'autres chefs d'accusation servent désormais à entraver toute action citoyenne qui s'oppose aux politiques mises en œuvre.

L'ensemble de ces intimidations, poursuites, condamnations parfois, visent donc bien en fait ce qui constitue de nouvelles formes du « délit de solidarité ».

Dès 2009, les associations de défense des droits de l'Homme et de soutien aux étrangers avaient dénoncé le fait que le délit d'« aide à l'entrée, à la circulation et au séjour des étrangers en situation irrégulière », introduit à l'origine pour lutter contre ceux qui font commerce du trafic et de l'exploitation des étrangers, ait permis au fil du temps de sanctionner les « aidants » d'étrangers sans papiers, même agissant dans un but non lucratif. Si les peines prévues ne sont pas toujours appliquées, une telle réglementation a bien sûr un effet dissuasif sur celles et ceux qui refusent de se soumettre à des politiques hostiles aux étrangers.

La mobilisation associative, à l'époque, a abouti à plusieurs réformes successives, dont celle du 31 décembre 2012 qui a été présentée comme la « suppression » du délit de solidarité. Il n'en est rien ; la nouvelle rédaction des textes se contente de préciser et augmenter les cas d'exemption de poursuites. Outre l'aide apportée à des parents, est autorisée l'aide qui aura seulement visé à « assurer des conditions de vie dignes et décentes à l'étranger » ou à « préserver la dignité ou l'intégrité physique de celui-ci ». Malgré tout, des personnes ayant manifesté leur solidarité avec des étrangers sans titre de séjour continuent d'être inquiétées - convocations à la police ou à la gendarmerie, gardes à vue, perquisitions, écoutes téléphoniques - voire poursuivies et parfois punies d'amende et emprisonnement.

Dans le même temps, des poursuites ont commencé d'être menées sur la base de textes sans rapport avec l'immigration.

Les délits d'outrage, d'injure et de diffamation, de rébellion ou violences à agent de la force publique sont utilisés pour

défendre l'administration et la police contre celles et ceux qui critiquent leurs pratiques ;

Le délit d'« entrave à la circulation d'un aéronef », qui figure dans le code de l'aviation civile, permet de réprimer les passagers qui, voyant des personnes ligotées et bâillonnées dans un avion, protestent contre la violence des expulsions ;

La réglementation qui sanctionne l'emploi d'un travailleur étranger sans autorisation de travail a servi à inquiéter des personnes qui, hébergeant des étrangers en situation irrégulière, acceptent que leurs hôtes les aident à effectuer des tâches domestiques.

Aujourd'hui, les motifs des poursuites se diversifient toujours plus. Tandis que les poursuites pour aide à l'entrée et au séjour ont repris de plus belle, de nouveaux chefs d'accusation sont utilisés pour condamner les actions solidaires :

La réglementation en matière d'urbanisme a été invoquée à Norrent-Fontes (Pas-de-Calais) pour demander la destruction d'abris pour migrants ;

Des textes sur l'hygiène ou la sécurité applicables à des locaux ont servi à empêcher des hébergements solidaires à St-Etienne ;

L'absence de ceinture de sécurité et d'un siège pour une fillette à bord d'un camion a permis la condamnation d'un aidant à Calais ;

L'intrusion dans des zones particulières, interdites pour cause d'état d'urgence, a été utilisée, à Calais également, pour sanctionner le regard citoyen ;

Le délit de faux et usage de faux est utilisé pour intimider des personnes qui ont voulu attester de la présence depuis plus de 48h de personnes dans un squat à Clichy ;

etc...

Et, de plus en plus, le simple fait d'avoir voulu être témoin d'opérations de police, d'expulsions de bidonvilles, de rafles, peut conduire à une arrestation, sous couvert de rébellion ou de violences à agent.

Ces procédés d'intimidation doivent cesser. Nous affirmons la légitimité du droit de regard des citoyens et des citoyennes sur les pratiques de l'administration, de la justice ou de la police. Nous voulons que soient encouragées celles et ceux qui se montrent solidaires des personnes en situation de précarité sans se soucier de savoir si elles sont ou non en situation régulière quant au séjour. Nous refusons que les populations visées par des politiques ou des pratiques xénophobes soient privées de soutien. C'est l'avenir du principe même de solidarité qui est en jeu.

Pour apporter la signature d'une organisation (association, syndicat, collectif), et rejoindre le collectif Délinquants solidaires, écrire à contact@delinquantssolidaires.org

ACTUALITE ASSURANCES

ACCORD DE BRANCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La Fédération française de l'assurance (FFA), la CFDT, La CFTC, la CGC et l'Unsa ont signé un accord sur la qualité de vie au travail pour la branche des sociétés d'assurances.

Dans le cadre du pacte de responsabilité du 8 décembre 2014, les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances s'étaient engagés à ouvrir une négociation sur la qualité de vie au travail en 2016. Les travaux préparatoires, qui ont débouché sur l'accord signé ce 26 janvier, ont notamment impliqué des experts de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (Oema).

Cet accord définit un cadre et un glossaire permettant d'établir un vocabulaire commun au secteur dans le but « d'impulser une dynamique en faveur de la qualité de vie au travail dans la branche », autour de quatre axes principaux : impliquer l'ensemble des acteurs, accompagner le changement dans les temporalités et les espaces, concilier les temps de vie et expérimenter, partager et communiquer.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche invitent par exemple les entreprises du secteur à prendre en compte la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle. « Les parties signataires rappellent qu'à compter du 1er janvier 2017, au niveau de l'entreprise, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion [...] font partie de la négociation sur l'égalité profes-

sionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail », peut-on lire dans l'accord.

Ce dernier aborde également le sujet des nouvelles formes d'organisation du travail (réunion à distance, visioconférences, télétravail..) jugées « sources d'efficacité et de progrès social ».

Enfin, le texte signé par la FFA, la CFDT, La CFTC, la CGC et l'Unsa prévoit la mise en place d'un comité de suivi. Composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et d'autant de représentants de la FFA, il se réunira une fois par an. Il a pour mission de suivre la mise en œuvre des actions de dialogue social entre les partenaires signataires.

A noter que la CGT et FO n'ont pas signé l'accord. « Il ne comporte aucune norme favorable aux salariés. Nous avons réclamé entre autres choses la garantie d'un poste de travail conforme à la réglementation du travail pour tout salarié. Même cette demande élémentaire a été refusée », indique un syndicaliste FO.

Un événement sur le thème de la qualité au travail sera organisé dans le courant de l'année 2017. Il sera l'occasion de diffuser les pratiques des entreprises.

LA FORMATION DES SALARIÉS DE L'ASSURANCE COMPREND Désormais UN CERTIFICAT DIGITAL ASSURANCE, LE CDA.

Les 147 000 salariés de l'assurance peuvent passer un certificat d'aptitude au digital.

La Fédération française de l'assurance (FFA) a mis au point le Certificat digital assurance, le CDA. Il s'adresse à tous les salariés du secteur, 147 000, qui pourront le passer en ligne. Le CDA a été élaboré par des négociations de branche, dans le cadre de la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi. Il se passe sur la plateforme e-certif d'Opcabaia, Organisme paritaire collecteur agréé (Opc), en charge de collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle.

Le test dure deux heures, un peu plus pour les personnes en situation de handicap. Il porte, indique la FFA, sur « l'intégration de la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle et

la maîtrise des outils du poste de travail connecté ». Une formulation très générale, les compagnies ont différents niveaux de maturité digitale chez leurs salariés et agiront en conséquence. Un salarié qui ne l'obtient pas se verra proposer par son employeur une formation adaptée.

Plusieurs grandes entreprises ont déjà engagé des programmes de ce type, Orange avec le Passeport Digital ou la Société Générale avec « Digital for all ».

L'assurance est le premier secteur à le proposer globalement. Cette initiative a été prise dans le cadre du pacte de responsabilité, signé fin 2014, entre la FFA et les syndicats, prévoyant également l'embauche de 38 000 salariés en trois ans.

EFFERVESCENCE SOCIALE DANS L'ASSURANCE

De nouveaux statuts vont s'appliquer aux salariés d'AG2R La Mondiale, Covéa ou encore la Macif.

L'agenda social est chargé en ce début d'année pour certains grands acteurs de l'assurance et de la protection sociale.

Un des sujets phares porte sur l'arrivée de nouveaux statuts pour les salariés. Temps de travail, congés, organisation des services, rémunération, fin de carrière, formation..., tous ces thèmes sont négociés entre les DRH et les partenaires sociaux dans l'idée d'unifier leur fonctionnement. « Des groupes comme AG2R La Mondiale ou Covéa ont hérité, par leur histoire, de statuts très différents pour leurs personnels. De fait, cela a une incidence forte sur la gestion RH ; sur les mobilités internes, par exemple, qui peuvent être freinées si les décalages de statuts sont trop importants : horaires de travail, primes commerciales ou de déplacement, etc., relèvent Vincent Meslin, associé assurance chez Siltéa, et Yaël Rawat, manager. Pour les directions l'évolution de ces statuts dans le sens d'une harmonisation s'inscrit dans un contexte où ces entreprises veulent rationaliser leurs coûts de gestion RH et consacrer temps et budget aux véritables enjeux de développement RH. Cela ne veut pas dire que les avantages des salariés ne seront pas préservés, le dialogue social est justement là pour parvenir à un certain équilibre. »

Dialogue au long cours

Ainsi, chez AG2R La Mondiale, de longues négociations au niveau du groupement d'intérêt économique (GIE) AG2R Réunica, qui emploie 8.000 collaborateurs, ont abouti en juin 2016 à la signature de plusieurs accords : sur le temps de travail et la rémunération, sur le régime de frais de santé et de prévoyance, et sur les dispositifs de fin de carrière. La plupart des nouvelles dispositions sont entrées en vigueur dès le 1er juillet 2016, tandis que celles relatives au temps de travail sont effectives depuis le 1er janvier 2017. « Les accords conclus en 2016 ont permis de construire un nouveau socle social, déclare Paule Arcangelo, DRH d'AG2R La Mondiale. Nous voulions parvenir à un nouveau statut économiquement et socialement équilibré. L'objectif n'est évidemment pas de tirer un trait sur 60 ans d'histoire mais le cumul de tous les anciens statuts était trop coûteux. » « FO n'a signé qu'un seul accord sur les trois : celui sur les régimes de santé et prévoyance, souligne Jocelyne Kimmel, déléguée syndicale centrale FO (qui représente 16,5 % des salariés) chez AG2R Réunica. Autrefois, les personnels des sociétés absorbées par AG2R étaient alignés sur le statut AG2R. Là, ce n'est pas le cas : tous les statuts sont tombés, les négociations sont parties de zéro et, au bout du compte, un certain nombre d'avan-

tages, notamment sur le plan de la rémunération, ont été perdus... » La mise en pratique de ces accords n'est pas simple au sein du groupe de protection sociale où une commission de suivi et d'interprétation a été créée pour que les syndicats puissent poser des questions à la direction sur certains points (jours de récupération, congés enfant malade, horaires des cadres au forfait jours...).

Chez Covéa, un dialogue social s'est aussi engagé afin de réunir tous les salariés sous un seul et même statut. Six conventions collectives différentes existent au sein du groupe mutualiste qui rassemble la GMF, la Maaf et MMA, et où travaillent plus de 21.000 collaborateurs. « Six conventions différentes, et donc autant de statuts, pointe du doigt Eric Garreau, délégué syndical central à la CFDT Covéa. Ce qui complique le fonctionnement du groupe, notamment en termes de mobilités internes. Il y a aussi différents temps de travail selon les structures de Covéa. » « Le chantier des négociations sur le statut commun a débuté en 2015, poursuit le syndicaliste. Il a d'abord fallu créer une unité économique et sociale (UES) au niveau de Covéa avec un accord signé fin 2015 par la majorité des organisations syndicales représentatives. Le vrai coup de départ a été donné en septembre 2016 après plus de neuf mois d'échanges sur l'état des lieux de l'existant dans les différentes entreprises de l'UES. » Les grands sujets RH ont été, là aussi, passés en revue les uns après les autres : la santé et prévoyance, le temps de travail, la rémunération, les collaborateurs itinérants, les dispositifs de reconnaissance et de valorisation des collaborateurs, l'intéressement et la participation... A la mi-décembre 2016, une synthèse de toutes ces thématiques a été réalisée avant que chaque syndicat (la CFDT, la CGT, l'Unsa, la CFE-CGC et la CFTC sont à la table des négociations) précise sa position. « Depuis début janvier 2017, nous sommes dans l'étape de revue de la première phase de négociations, autrement dit les organisations syndicales relisent tous les accords, thème par thème, et donnent un avis dessus, raconte Eric Garreau. Cette revue devrait prendre fin début février. Quant à la signature finale, elle devrait avoir lieu en mai 2017. »

Du côté de la Macif où les 10.000 salariés dépendent aussi de conventions collectives distinctes selon leur métier (convention de la mutualité, de l'assurance, de la banque...), la naissance du nouveau modèle social (NMS) est prévue pour le 1er janvier 2018. « Les négociations et discussions autour de notre nouveau modèle social devraient durer un an et nous avons d'ailleurs un accord de méthodologie sur ce délai, indique Benoît Serre, DRH du groupe mutualiste. Notre souhait est de faire évoluer le modèle de fonctionnement social et humain du groupe

dans un contexte où les habitudes des consommateurs, comme nos métiers, changent. Nos statuts actuels doivent être adaptés pour davantage prendre en compte les évolutions du monde contemporain tant pour les salariés qui veulent plus d'autonomie que pour les sociétaires clients qui veulent plus de services. »

Passage aux 35 heures

Entamé en septembre 2016, le dialogue social devrait s'achever à l'automne prochain « autour d'un accord de balayage, qui s'assurera de l'équilibre du contrat social entre service aux sociétaires, qualité de vie au travail et innovation, précise le DRH. Les négociations portent sur cinq grandes thématiques : l'organisation et le temps de travail, la politique de rémunération, la formation et l'employabilité, la qualité de vie au travail et l'engagement social et sociétal des collaborateurs ».

Certains sujets sont sensibles. Le temps de travail par exemple, que la direction de la mutuelle d'assurance souhaite aligner sur la durée légale du temps de travail, soit 35 heures hebdomadaires, au lieu de 31 heures 30 actuellement. « Cela se fera dans le temps, progressivement et sûrement pas de façon brutale, assure Benoît Serre. D'autre part, nous avons toujours affirmé auprès des organisations syndicales que cette hausse du temps de travail serait effectivement compensée. Les collaborateurs pourraient d'ailleurs choisir le mode de compensation (salaire, temps, épargne entreprise...) car tous n'ont

pas les mêmes besoins en fonction de leurs moments de vie. La nature et les formes de cette compensation sont en cours de discussions en ce moment. » « Nous ne voulons pas toucher au temps de travail ! », tonne Virginie Demiselle, déléguée syndicale groupe à la CGT Macif, en rappelant que son syndicat prône la semaine de 32 heures au niveau national.

Chez Klésia où travaillent 3.500 salariés, si l'heure n'est pas à la création d'un nouveau contrat social unifié, la gestion de différents statuts sociaux est néanmoins à l'ordre du jour. « Nous préparons le rapprochement avec deux sociétés : la Mutuelle civile de la défense (la MCDef) qui va nous rejoindre en avril 2017, et l'UMC en juillet 2017 », dévoile Jean de Villèle, DRH du groupe de protection sociale. Leurs salariés relèvent de la convention collective de la mutualité. « Ce type d'intégration se prépare bien entendu très à l'avance, notamment par le biais du dialogue social. Pour ces deux sociétés, les personnels des lignes métiers seront toujours régis par la convention de la mutualité tandis que ceux des fonctions supports dépendront de notre convention, celle des institutions de retraite complémentaire. Dans ces situations, lors de la négociation, nous procédons d'abord à une analyse des écarts de statuts pour harmoniser les statuts. C'est un exercice classique. » Classique certes, mais aussi délicat.

AXA REVIENT SUR UN ACCORD SOCIAL EN FRANCE

Début d'année socialement tendu chez AXA en France. La direction a décidé de dénoncer l'accord sur le compte - épargne-temps (CET) de juillet 2000, faute d'avoir pu trouver un accord avec les syndicats sur l'avenant qu'il proposait à leur signature. « Il était temps de revoir cet accord, parce que son contenu n'était plus adapté à la réalité de l'entreprise », fait valoir Karima Silvent, la DRH d'AXA France. « C'est un dispositif à la gestion complexe, alors que la moitié des comptes ouverts ne sont pas alimentés et que seuls 15 % des personnes y mettent plus de 2 jours par an. Il peut aussi entraîner des difficultés d'organisation dans les services. » Autre argument avancé : « Le CET a un coût, car il génère des provisionnements. » Cette volonté de revenir sur ce dispositif intervient alors qu'AXA France doit réaliser 500 millions d'euros d'économies dans le cadre du plan stratégique 2016-2020 présenté l'an dernier par sa maison mère.

Dans le nouveau schéma présenté par la direction, il était notamment prévu un arrêt progressif de l'alimentation du CET (2 jours par an au maximum en 2017, 1 jour en 2018 et la fin de cette possibilité à partir de 2019) et la possibilité de transférer des jours du CET vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

« AXA est la première grande entreprise à dénoncer le CET, qui est pourtant un instrument moderne de flexibilité du

travail. S'il n'y a plus de CET, il y a le risque que des salariés perdent des jours de congé alors que la charge de travail augmente de jour en jour », regrette Bernard Bosc, coordinateur syndical national adjoint CFDT chez AXA.

La dénonciation de l'accord ouvre une période de quinze mois pendant laquelle le texte signé en 2000 continuera de s'appliquer. « Nous laissons la porte ouverte à la discussion », indique Karima Silvent.

Pas d'accord sur les salaires du personnel administratif d'Axa non plus. L'accord cadre de groupe prévoyant pour les non cadres, un budget de 0,5% au titre des augmentations générales et de 0,5% au titre des augmentations individuelles et pour les cadres, un budget de 1% pour les augmentations individuelles, n'a pas recueilli de signature. Les négociations salariales au sein du groupe devraient se conclure par une décision unilatérale de l'employeur. « Néanmoins, chaque entité d'Axa en France va maintenant conduire sa propre négociation annuelle sur les salaires. Certaines de ces négociations pourraient déboucher sur des accords dans les entreprises concernées. Suite à ce désaccord, la direction du groupe envisagerait de s'arrêter sur une enveloppe de 0,8% d'augmentation.

DOSSIER

DIGITALISATION

Société 4.0, Révolution numérique, deuxième, troisième, voire quatrième révolution industrielle... les vocables ne manquent pas, dès qu'il s'agit pour les médias porteurs de la pensée dominante de nommer la numérisation progressive d'une partie, au moins, de l'économie.

Cette débauche sémantique est suspecte.

S'agit-il seulement de l'introduction ou de l'extension de l'usage de nouveaux moyens technologiques dans la sphère économique, ou bien de préparer l'opinion à l'idée que ces transformations ne pourraient se faire sans une remise en cause complète des droits sociaux acquis par les salarié-e-s ?

Aux tableaux édifiants évoquant un futur lumineux se mêlent les plus sombres prophéties sur l'avenir de l'emploi. Dans les deux cas, les conclusions sont les mêmes : dans sa forme actuelle, le rapport salarial est mort... Quand ce n'est pas l'emploi.

La technologie n'est pourtant pas le moteur de l'Histoire. Au premier siècle Héron d'Alexandrie mit au point un moteur à vapeur et en 1589 William Lee fait fonctionner un métier à tisser mécanique. Il fallut près de deux siècles pour que ces inventions deviennent les deux piliers de la Révolution industrielle/Les innovations technologiques ne sont pas ipso facto des innovations économiques, par contre elles peuvent devenir des composantes de la stratégie des classes dirigeantes.

Nous ne savons pas quelle ampleur prendra la diffusion de la numérisation dans l'appareil économique. La question n'est pas de faire de la prospective mais de tenter de

comprendre comment la classe dirigeante va la transformer en une arme stratégique. De ce point de vue trois aspects sont à prendre en considération :

- La numérisation est un enjeu économique. Elle offre de nouveaux moyens pour poursuivre l'accumulation du capital.
- La numérisation est un enjeu idéologique. Au même titre que l'invocation de la compétitivité, elle alimente le discours néolibéral dans l'opération de légitimation des politiques de « réformes structurelles » que veut imposer le patronat.
- La numérisation est un enjeu social. Elle fournit un outil pour mener à bien une opération de réorganisation du système productif où l'exploitation du travail se ferait sans salariat.

LA NUMÉRISATION ENJEU ÉCONOMIQUE : NUMÉRISATION ET ACCUMULATION DU CAPITAL

Quelles potentialités la numérisation offre-t-elle au patronat ?

Cinq domaines peuvent être privilégiés :

- L'extension de la robotisation des systèmes productifs. C'est une constante de l'accumulation capitaliste de remplacer le travail humain par du capital. De ce point de vue, la numérisation ne manque pas d'avantages. Robots et algorithmes ne se fatiguent jamais à répéter les mêmes opérations, ils n'ont ni besoin, ni désir ni fantasme. Et, sauf chez Asimov ou Kubrick, ils ne se révoltent pas. Le patronat peut en user 24 heures sur 24. Si le retour sur investissement est garanti, il ne s'en privera pas. D'autant moins que la machine ne se contente pas de réaliser des opérations répétitives, mais qu'elle peut assurer aussi les

tâches de pilotage et de contrôle des chaînes de production.

- L'exploitation des algorithmes pour effectuer des travaux intellectuels de traitement et d'analyse d'un très grand nombre de données.
- Le développement des plateformes numériques faisant appel à des prestations de services non salariés pour répondre dans l'instant à une demande (exemple : Uber).
- L'exploitation commerciale des données fournies gratuitement et spontanément par les internautes lors de leurs visites sur la Toile.
- Le transfert vers les internautes de tâches auparavant assurées par des salariés rémunérés (exemples : banques

ou assurances). De cette généralisation de la numération, le patronat entend tirer plusieurs avantages :

- Une augmentation de la productivité grâce à l'automatisation d'une part des tâches humaines (même si les statistiques ne semblent pas faire actuellement la preuve de l'efficacité de ce dispositif).
- Une réduction du nombre d'emplois et donc de la masse salariale en reportant sur l'usager cette partie du travail autrefois assurée par des salariés.
- Le développement de la polyvalence et de la flexibilité des personnels. La numérisation permettant de découper les activités en micro-tâches, les salarié-e-s pourront être amené-e-s à assurer aussi les opérations de contrôle, de maintenance et d'entretien que les machines ne peuvent pas, elles-mêmes, effectuer.
- La modification de la structure des rémunérations par une diminution importante de la part des salarié-e-s moyennement qualifié-e-s (aujourd'hui, les assurances ne recrutent plus leurs employé-e-s à bac + 2 mais à bac + 5

en nombre plus limité). Les tâches moyennement rémunérées disparaissant progressivement, le salaire médian pourrait baisser et la part des emplois à bas salaires augmenter, une partie de la main d'œuvre se déplaçant vers des emplois de service (ou de domesticité) à faibles salaires. La progression de la capacité des ordinateurs à réaliser des opérations de plus en plus complexes pourrait, de la même façon, menacer certains emplois à salaires élevés.

- Le renforcement de la surveillance des salarié-e-s. L'intégration numérique des lignes de production et la multiplication des capteurs permettrait d'évaluer en temps réel les performances de chaque opérateur.
- La diminution du coût de mutation des systèmes productifs en facilitant la réactivité d'entreprises profitant pleinement des modifications de la demande rendues possibles grâce aux techniques de manipulation qu'offrent le marketing et l'obsolescence programmée des biens et services.

L A N U M É R I S A T I O N E N J E U I D É O L O G I Q U E : L A F L E X I B I L I T É P O U R T O U T - E S

La numérisation est d'abord une arme dans la bataille idéologique.

Les think-tanks qui se consacrent à la promotion des projets de la classe dirigeante (Institut de l'entreprise, Institut Montaigne, Terra Nova, IFRAP, la Fabrique de l'industrie...) en usent pour appeler à une remise en cause radicale des règles actuelles de Droit du Travail. Généreusement relayé par les médias, leur discours dénonce les obstacles institutionnels qui empêchent la réalisation de l'« optimum économique ».

La « transition numérique » exige des entreprises une totale réactivité de l'offre pour répondre aux variations de la demande, ce que ne permettent pas les rigidités inhérentes au Code du Travail. Trois « réformes structurelles » s'imposeraient :

- La création d'un « Contrat de Travail unique ». Dans l'univers fantasmé de « concurrence pure et parfaite », l'entreprise doit être « agile ». CDD et CDI ne seraient donc plus adaptés. Le « Contrat unique » devra les remplacer. Ce contrat, sans date de fin déterminée à l'avance, pourra être rompu à tout moment grâce à des règles de licenciement considérablement allégées.

L'abandon de l'obligation de « cause réelle et sérieuse de licenciement » autorise alors l'entreprise à se débarrasser

d'un-e salarié-e en invoquant tout simplement un retournement de conjoncture ou bien une « mutation technologique ».

- L'abandon de la notion de durée légale du travail. Le temps de travail doit être flexible. Impératif de réactivité oblige, il sera déterminé par la nature et l'importance de la tâche à accomplir. La seule contrainte imposée aux entreprises sera le respect, comme au Royaume-Uni, d'une limite de la durée hebdomadaire du travail (48 heures dans le cas britannique). Ce qui les dispense totalement de payer des heures supplémentaires.

- La flexibilisation des rémunérations. Négocié au cas par cas dans le cadre d'un contrat de travail individualisé, le salaire pourra échapper aux obligations fixées par les conventions collectives. Le SMIC devenu obsolète sera remplacé par un salaire minimum ajusté sur les seules variations de prix et sans aucune référence aux gains de productivité... qui pourront être alors accaparés par le Capital. Comme dans le cas des « corridors allemands », l'« agilité » des entreprises sera associée à une flexibilité du temps et des rémunérations. Le cas échéant, celle-ci se traduira, en période de ralentissement, par un allongement de la durée du travail sans compensation salariale.

LA NUMÉRISATION EN JEU SOCIAL : L'EXPLOITATION SANS LE SALARIAT

Grâce aux potentialités de la numérisation, l'avenir serait aux « free-lancers », ces travailleurs de l'« économie à la demande » pouvant cumuler en même temps plusieurs emplois salariés ou indépendants. Car, au centre du projet social néolibéral, se trouve l'emploi à la carte où chacun vient chercher son propre « mode d'activité » sur un marché général où le travail n'est plus qu'une marchandise quelconque. Soit il fournit un service rémunéré en « mode projet » (c'est-à-dire pour un temps déterminé et sans renouvellement obligatoire), soit il vend ses services en tant qu'auto-entrepreneur. Dans les deux cas, le contrat de travail est remplacé par un contrat de type commercial sans autre contrepartie pour l'entreprise que le versement d'une rémunération à ces « producteurs » hybrides pour l'achat de leur prestation. La relation de travail n'étant plus établie au travers du salariat, l'entreprise est alors exonérée des obligations que pourrait lui imposer un contrat de travail. Comme l'écrit l'OCDE (mai 2016) : « les travailleurs ont davantage la possibilité de profiter de la souplesse et des avantages offerts par le travail indépendant et de compléter leur revenu en exerçant un autre emploi ». En perdant au passage les protections garanties par le Code du Travail et les conventions collectives, une grande partie des prestations sociales tout en étant privé des possibilités d'avancement professionnel, du droit à la formation ou même de l'accès au crédit. Ce renforcement des relations contractuelles aboutit à une remise en cause du fondement sur lequel reposent les droits. Ils ne seraient plus attachés au contrat de travail mais à la personne, le portage salarial ne représentant qu'une première étape dans cette direction. En individualisant ainsi la relation de travail, en la transformant en un simple rapport marchand, la classe dirigeante fait d'une pierre deux coups. Elle organise une concurrence générale entre les « producteurs » et les prive en grande partie de toute possibilité de défense collective. Elle étend la précarité à l'ensemble de celles et de ceux qui doivent vivre de leur travail. On comprend alors pourquoi, au rebours de ce que l'on attendrait d'eux, certains tenants du néolibéralisme défendent le principe d'un revenu universel. Dans un univers de petits boulots, d'emplois éphémères, de stages, de services de voisinage, le revenu universel deviendrait alors un outil pour garantir un semblant de cohésion sociale.

Aujourd'hui, la numérisation produit ses premiers effets. Elle légitime et prépare restructurations et licenciements. Une étude de septembre 2013 réalisée par deux universitaires d'Oxford prophétise une disparition prochaine de 47% des emplois états-uniens. En utilisant la même mé-



thodologie, le Roland Berger Institute annonce des chiffres comparables pour l'Europe (50%), 42% en France et même 59% pour le Portugal.. Nous n'avons pas ici les moyens de discuter de la pertinence des hypothèses et de la rigueur du modèle mathématique qui permettent d'aboutir à cette conclusion. Mais un fait est là, la publicité donnée à ces études joue comme un moyen d'imposer l'idée que des sacrifices sont inéluctables et que l'emploi à vie, le salaire garanti, les droits à la protection sociale doivent être remis en cause. D'ores et déjà les effets de la mise en place de la numérisation se font sentir. Les rythmes de travail se sont accélérés comme c'est le cas dans les entrepôts d'Amazon. Nombre de travailleurs et travailleuses à qui l'on ne demande plus d'avoir un métier mais des compétences (aptitude au changement, « savoir-être »...) qui leur sont apprises dans des « learning factories » à l'intérieur des entreprises où l'enseignement se fait à des fins pratiques et dans une perspective à court terme...

La numérisation peut-elle être autre chose ? Dans le cadre des rapports de production capitalistes, certainement pas. Dans un autre projet social, tout reste à imaginer.

LA DIGITALISATION AU COEUR DES STRATÉGIES DE COMMUNICATION INTERNE

Avec la digitalisation, la communication interne est en train de muter profondément. Applications mobiles, COOC, vidéo, voire même fusion entre communication interne et externe... Les entreprises ne cessent de réinventer leurs façons de communiquer avec leurs salariés.

Si les réunions, les déplacements, les conférences et les séminaires restent les moyens traditionnels les plus utilisés en communication interne, le digital prend sa place. Mais les canaux digitaux restent encore très traditionnels : e-mail, suivi de près par l'intranet. Oui, mais voilà, le 1er objectif des entreprises est de définir une stratégie de communication interne claire. Preuve que c'est encore loin d'être le cas pour nombre d'entreprises aujourd'hui. Preuve surtout que les entreprises ont compris qu'elles ne pourront tirer partie de la digitalisation qu'en la mettant en place sur une base solide. Cela reste le meilleur moyen d'appréhender les enjeux de la transformation digitale et de maîtriser les nouveaux outils numériques ! D'ailleurs, le 2e objectif est d'améliorer les canaux de communication électroniques. Il est essentiel pour les entreprises de profiter de la digitalisation pour professionnaliser la communication interne et en faire un enjeu stratégique.

La digitalisation met au cœur des problématiques l'information et le contenu. La communication n'est plus dans

une logique de top-down comme cela a été longtemps le cas.

Le discours de l'entreprise se doit d'être toujours plus direct. Un agrégateur de contenus produits par le service de la communication peut être un outil performant, évitant de se disperser sur divers canaux. Par ailleurs, la datavisualisation et les vidéos sont également des outils

de communication utilisés par les communicants. Web-séries traitant de sujets propres à l'entreprise, vidéos de présentation des équipes, retransmissions live d'événements internes avec possibilité d'interagir en direct... Les usages sont multiples !

Dans un autre style, ce sont les COOC d'acculturation au digital qui commencent à s'imposer. Qu'est-ce qu'un COOC ? Les « Corporate Open Online Courses » mélangent théorie et pratique pour faire acquérir de nouvelles

compétences aux salariés et leur faire adopter les nouveaux usages liés à l'entreprise digitalisée. Ils sont également l'occasion de créer une communauté de partage

Toutes ces tendances vont continuer à se développer. La data va améliorer la prise de décision, le storytelling va permettre d'engager émotionnellement les salariés.



LA DIGITALISATION DU DIALOGUE SOCIAL... OU LA DIGITALISATION DU CONFLIT SOCIAL ?

Les techniques modernes de communication (blogs, SMS, tweets, pages Facebook, et autres...) se multiplient et investissent le monde de la relation sociale. Vont-elles supplanter et rendre obsolètes les bons vieux déclencheurs qu'étaient les tracts et les affiches ?

Un site industriel s'est retrouvé, à l'aune d'une réunion de négociations annuelles obligatoires (NAO) avec 500 personnes dans la cour ! Aucun tract n'avait été distribué, ni affiche apposée, pas de faits annonciateurs comme à l'accoutumée. Un simple SMS en séance et 500 personnes ont quitté leur poste de travail. Les managers et les professionnels du dialogue social sont surpris, même s'ils l'ont perçu depuis quelques années, par la soudaineté de cette information et son caractère ramassé.

Il est illusoire de lutter contre ces outils de communication. L'entreprise doit réfléchir à modifier son mode de communication sociale.

Le champ de la communication doit être occupé en permanence et notamment de façon collective.

Un autre aspect est le retour à l'utilisation de la dialectique et surtout de l'argumentation au fil de l'eau. L'entreprise ne gagnera pas la bataille de vitesse. L'enjeu majeur est de donner du sens et d'expliquer.

La communication ultra rapide est utilisée par tout le monde, acteurs sociaux ou pas. Nos managers sont démunis face à cette avalanche de ressentis,

Formons-nous à l'argumentation au fil de l'eau !



UN 8 MARS DE LUTTES ET DE GRÈVES !

On ne le dit jamais assez : ce sont nos luttes qui ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Les lois sont là, elles sont même nombreuses et touchent à nombre de domaines : les salaires, le champ professionnel (de l'embauche à la promotion en passant par les conditions de travail), les violences... Malgré cela, les inégalités persistent : aussi bien en termes de salaires, d'emploi, de sexisme. Alors le 8 mars, mettons à l'ordre du jour l'égalité !

Un contexte de remises en cause tout azimut

Les droits acquis ne le sont jamais. Crise politique, économique, financière... tout est prétexte pour que les droits des femmes soient remis en cause. Ces dernières années n'y dérogent pas : la loi Macron, en généralisant le travail du dimanche a touché particulièrement les femmes (et celles des quartiers populaires plus encore), notamment dans le commerce. La loi Rebsamen, en revisitant le « dialogue social », a noyé les Rapports de Situation Comparée, outils indispensables dans les entreprises pour mettre à jour les inégalités et trouver des moyens pour les contrer et les résorber (si tant est que les organisations syndicales s'en emparent, évidemment !). Puis tout dernièrement, la loi Travail, qui vient elle aussi freiner la marche vers l'égalité en permettant aux accords d'entreprises d'être au-dessus de la loi en particulier vis-à-vis du temps de travail, temps déterminant pour les femmes au niveau de leur salaire comme de leur possibilité à organiser leur vie au vu de toutes leurs contraintes (notamment familiales)... Nous ne ferons pas la liste ici de toutes les mesures prises ces dernières années sous le prisme des politiques d'austérité mais ce qui est sûr, c'est qu'elles touchent des secteurs où les femmes sont très présentes, et ont de ce fait des incidences non négligeables sur leur condition d'emploi, de salaires, de vie !

Autre contexte largement défavorable dans la dernière période, la montée des extrêmes droites et du clan conservateur et réactionnaire. Les attaques sur ce plan sont connues : contre le droit à disposer de son corps, contre les actions de déconstruction des stéréotypes (et les études de genre) avec toujours cette idée que la place des femmes est à la maison, pour faire des enfants, et s'en occuper.

Pourquoi le 8 mars ?

La journée du 8 mars, qui célèbre l'histoire des luttes des femmes, est la journée internationale pour les droits des femmes, ce n'est pas la journée de « la » femme, comme

les médias le propage. Il n'y a pas une femme, mais des femmes qui, jour après jour, année après année, sont confrontées chacune aux « petites choses du quotidien » relevant de la domination masculine. Qu'il s'agisse de la « blague » sur les blondes, des remarques ou regards selon comment on est habillée, des attouchements subis dans les transports en commun, des entretiens d'embauche où le désir de grossesse est questionné, des emplois à temps partiel qu'on nous réserve sous le prétexte de l'articulation vie familiale, du quart de différence de salaire en moins, de l'évidence qu'il nous faut « penser » les courses, les rendez-vous chez le médecin pour les enfants, le ménage... si la liste n'est pas exhaustive, elle est surtout très longue ! Elle est le signe d'un système (le patriarcat) qui, comme tout système, s'immisce dans notre quotidien et notre façon d'être, au point qu'il est extrêmement difficile d'y échapper.

Aussi, 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 n'est pas supportable. C'est pourquoi Solidaires défend depuis 2014 l'idée de construire une grève des femmes le 8 mars. Pour lui redonner son caractère de lutte, pour remobiliser et recréer une dynamique : nous avons encore tant à gagner !

Après deux années où certaines fédérations de Solidaires ont déposé des préavis de grève, après le « buzz » du 7 novembre 15h40, après maints débats portés dans nos instances pour convaincre, auprès de mouvements féministes, le mercredi 8 mars 2017 se profile... tonitruant ! (au moins)

Agissons !

La dynamique créée en 2016 par les mouvements de grèves ou de mobilisation en Pologne (pour l'avortement), en Islande (pour les salaires), en Argentine et en Italie (contre les violences), en France avec le « 7 novembre 16h34 », a permis de relancer le mot d'ordre de « grève » des femmes. La CGT a organisé une première rencontre le 14 décembre dernier entre organisations syndicales (seules Solidaires, FSU et UNEF y ont répondu) et mouvements féministes pour préparer un « 8 mars d'actions et de grèves pour les droits des femmes ».

Après deux réunions et des groupes de travail, la campagne pour faire de ce 8 mars une journée de lutte se profile bien !

Dans le texte d'appel les organisations signataires s'engagent à faire partout en France une action (par le débrayage à cette heure-là, par des actions de rue...) le 8 mars à

INFO OU INTOX ?

L'égalité pour la répartition femmes-hommes des tâches domestiques sera atteinte en 2348.

Solidaires



MANIFESTATION "MIGRANTES BIENVENUE"

15h40. Car c'est à partir de cette heure-là que les femmes ne sont plus payées sur une journée, au vu de la différence de salaire moyenne entre femmes et hommes. Des préavis de grèves seront déposés, des débrayages organisés, tous les types d'actions sont les bienvenus !

INFO OU INTOX ?

À poste et expérience équivalents, les femmes touchent 10 % de moins que les hommes.

(Ça doit être parce qu'elles mangent moins)

Solidaires



« grrrèeves des femmes !! » En 2012, le collectif « grrrèeves des femmes 31 » (à l'initiative de Mix-cité 31) lance l'idée de grève des femmes afin de contrer la journée de « fête » de « la » femme, de re-politiser un 8 mars en rappelant qu'il s'agit d'une journée internationale de lutte. La grève est vue comme un moyen de montrer que si les 52 % de femmes en France arrêtent de travailler, sur les lieux de travail comme à la maison, c'est toute la société qui est bloquée. Solidaires 31 est dans l'appel dès le début et organise un travail de conviction au sein des secteurs professionnels. Ainsi, les syndicats Sud Education, Sud PTT, Sud CT, SUD santé sociaux, Sud Rural et Sud Culture de Haute Garonne déposent un préavis de grève, appuyé par des tracts spécifiques à leur secteur. Parallèlement, des actions du collectif sont organisées : flash-mob, appel à la grève du travail domestique, actions dans le métro informant sur les inégalités... Ce premier appel est non mixte (un piquenique mixte précède la manifestation pour que les hommes expriment leur soutien), il le deviendra l'année suivante. Dès le début, pour le collectif 31, cet appel à une grève des femmes devait devenir national. Les contacts pris avec la commission femmes de Solidaires ont permis d'en faire, à partir de 2014, une perspective pour Solidaires.

Le 8 mars, toute une histoire de lutte

Cette journée internationale de lutte pour les droits des femmes trouve son origine dans les manifestations de femmes au début du 20e siècle en Europe et aux États-Unis. Ces mouvements féministes réclamaient l'égalité des droits, de meilleures conditions de travail et le droit de vote. C'est à Copenhague en 1910 à la conférence internationale des femmes socialistes que l'idée d'une « Journée Internationale des Femmes » est décidée, à l'initiative notamment de Clara Zetkin. Un an plus tard, la Journée internationale des femmes est marquée pour la première fois, avec des manifestations impressionnantes

dans un grand nombre de pays d'Europe et aux États-Unis. En France, la date retenue est le 19 mars en commémoration de la révolution de 1848 et de la Commune de Paris. A cette même date, en Allemagne, en Suisse, en Autriche et au Danemark, plus d'un million de femmes célèbrent cette journée. Dans la seule ville de Berlin, 45 meetings rassemblent plus de 40 000 participant.es et plus de 30 000 femmes défilent dans les rues de Vienne en Autriche. Officialisée par les Nations unies en 1977, elle l'est en France en... 1982, sous l'impulsion du tout nouveau ministère des droits des femmes, aujourd'hui disparu.

NI UNA DI MENO, « Pas une de moins » : l'appel des femmes italiennes après celles d'Argentine

« Un tiers des femmes italiennes, étrangères et migrantes subissent des violences physiques, psychologiques et sexuelles, souvent dans leurs maisons et devant leurs enfants. En Italie, des dizaines de femmes ont été assassinées par des hommes depuis le début de l'année... Ça suffit ! c'est le cri qui se lève de plusieurs parties du monde.

En Pologne, en Argentine et en Espagne, les grèves et les manifestations de femmes qui se rebellent face à la violence et au féminicide et luttent pour l'autodétermination des femmes ont paralysés des pays entiers. »

Après les très grosses manifestations du 26 novembre, des femmes se rassemblent dans de nombreuses villes italiennes pour la préparation d'un 8 mars en grève.

Dans l'assurance :

Selon un rapport de la DARES de janvier 2017 consultable sur notre site internet, l'assurance fait partie des mauvais élèves au regard de l'écart de salaire net entre les femmes et les hommes. Si ce chiffre, tous secteurs confondus, s'élève à -18,6% en moyenne, il grimpe à -28,9% au regard des rémunérations pratiquées dans les sociétés d'assurances

INFO OU INTOX ?

Le salaire moyen des femmes est de l'ordre de 75 % du salaire moyen des hommes.

Solidaires



Retrouvez-nous sur le web :
<http://sud-assurance.wifeo.com>

SUD ASSURANCE IDF

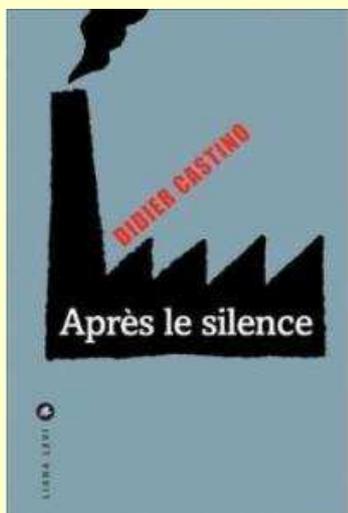


144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 86 95 72 95
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

CULTURE-LOISIR

APRÈS LE SILENCE DE DIDIER CASTINO



« Quand on parle de moi, il y a toujours l'usine. Pas facile de parler d'autre chose. » Dans un monologue destiné au plus jeune de ses fils, Louis Catella se dévoile.

Mouleur syndicaliste aux Fonderies et Aciéries du Midi, il s'épuise dans la fournaise des pièces à produire et le combat militant. Il raconte aussi la famille, l'amour de Rose, le chahut des garçons, les efforts rageurs pour se payer des vacances... Une vie d'ouvrier, pas plus, pas moins. Jusqu'au grand silence du 16 juillet 1974. Louis meurt accidentellement. Et pourtant l'impossible monologue se poursuit, retraçant la vie sans père de ce fils qui n'avait que sept ans au moment du drame. Partagé entre le désir d'échapper à ce fantôme encombrant dont tout le monde tisse l'éloge et la peur de trahir, c'est à lui maintenant de devenir un homme.

Ce roman intense brosse la chronique de la France ouvrière des années 60-70, le récit intime de l'absence, la honte et la fierté mêlées des origines.

Prix du Premier roman 2015
Prix Eugène Dabit 2015

Ed. Liana Levi, 224 p., 18 €.