

Dans ce numéro

1. Le burn-out peut-il être reconnu comme accident du travail ?
2. NAO 2013 : les revendications portées par SUD MOTARDS
3. Virés après avoir signalé les écarts de leur chef
4. Payer plus cher parce qu'on gagne moins !
5. Harcèlement sexuel : mise en ligne d'un site internet par le gouvernement
6. Une mésentente persistante peut justifier une prise d'acte
7. Sud Solidaires réalise une enquête nationale pour demander aux salariés de GMF ASSURANCES de s'exprimer sur leurs conditions de travail
8. Actualités SUD MUTEX

Le burn-out peut-il être reconnu comme accident du travail ?

Le « burn-out » ou syndrome d'épuisement professionnel : quand le travail fait mal

Le « burn out », ou syndrome d'épuisement professionnel, guette les salariés soumis à d'intenses pressions et un stress permanent, un phénomène notamment médecsins du travail et syndicalistes.

Se consumer au travail

Au Japon, le « **karoshi** », ou « **mort par surmenage** » de salariés se tuant littéralement à la tâche, est reconnu comme accident du travail depuis les années 70. En France, le syndrome n'est pas, lui, reconnu comme une maladie professionnelle et, faute de statistiques, son ampleur exacte n'est pas identifiée. Mais les spécialistes le connaissent bien.

« **Le "'burn out' est nécessairement lié au travail : c'est un sur-engagement professionnel caractérisé par un épuisement émotionnel, une perte d'estime de soi et la déshumanisation de la relation à l'autre** », expliquait le Dr Agnès Martineau-Arbes, lors d'un récent colloque sur ce syndrome.

Pour ce médecin du travail, le terme anglais résume bien l'état d'une personne qui « se consume, physiquement et moralement jusqu'à épuisement total, jusqu'à avoir brûlé toutes ses réserves ». Il atteint des personnes « extrêmement engagées dans leur travail et qui veulent bien faire », précise-t-elle.

Troubles du sommeil, fatigue, perte de mémoire

« Exposé à un stress permanent, le salarié n'arrive pas à décrocher, augmente les cadences [...] Il en fait de plus en plus pour des résultats de moins en moins bons. Pour finir, le salarié acquiert la conviction qu'il est devenu incapable de faire son travail », résume Mme Martineau-Arbes.

Les signaux d'alarme sont, pêle-mêle : troubles du sommeil, fatigue, perte de mémoire et de

concentration, symptôme dépressif, problèmes de dos, d'ulcères, hypocondrie, irritabilité et une anxiété qui peut aller jusqu'à la panique. Il y a aussi souvent abus d'alcool, de cigarettes et de drogues.

« Exigences de la vie professionnelle »

Pour l'initiateur du colloque, Jean-Claude Delgènes, directeur du cabinet de prévention des risques professionnels Technologia, « **les exigences de la vie professionnelle sont de plus en plus fortes** » et mettent les salariés « **sous pression** ».

Il cite le contexte professionnel actuel, qui se durcit avec un « chômage de masse qui dure, de nouvelles organisations du travail aggravées par l'exigence de rentabilité, des objectifs de moins en moins réalistes et une gouvernance non-respectueuse de l'humain ».

Toutes catégories professionnelles confondues

M. Delgènes évoque également les nouvelles technologies de l'information qui « font le terreau » du « burn-out » parce que le « temps de la production ne s'arrête jamais ».

« **Le 'burn-out' est un sujet qu'il faut prendre à bras-le-corps, il y a déjà eu trop de drames dans l'entreprise** », alerte Sébastien Busiris (FO). Il plaide pour sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle, comme ses homologues syndicalistes (CFDT, CGT, CFE-CGC) présents lors du colloque.

Le syndrome, qui auparavant visait surtout les personnes dont l'activité impliquait un contact relationnel important comme les enseignants ou les professions médicales, touche depuis dix ans toutes les catégories professionnelles, selon les spécialistes.

Prévenir, dépister

Pour ces derniers, médecins du travail et représentants du personnel devraient tisser un filet de protection autour des salariés en négociant des accords de prévention et en ouvrant le débat dans l'entreprise.

Le dépistage « est extrêmement complexe, et une fois diagnostiqué, le traitement est long et difficile », prévient le Dr Martineau-Arbes. « Le retour au travail peut parfois prendre des années. On ne sort pas indemne d'un 'burn-



out', on en garde des traces et des séquelles », conclut le médecin du travail.

NAO 2013 : les revendications portées par SUD MOTARDS

SUD MOTARDS vient de fixer ses revendications pour les négociations salariales 2013. Celles-ci sont rappelées ci-après :

Valeur du point de rémunération :

3 % d'augmentation générale.

Chèques Déjeuners :

Passer la valeur du titre quotidien à 9 € en maintenant la part maximale à charge de l'employeur (60 %).

Compensation coût de la vie :

Élargir la compensation accordée aux salariés de Région Parisienne à l'ensemble des salariés dont le lieu de travail est une ville située en zone A ou zone B1 de la loi Scellier.

Congés spéciaux « enfants malades » :

- Passer l'âge maximum de 12 à 16 ans.
- Passer le nombre de demi-journées de 15 à 20 pour les salariés ayant plusieurs enfants
- Création de 5 jours de « congés spéciaux » supplémentaires en cas d'hospitalisation d'une personne à charge (ascendant, descendant ou collatéraux)

Arrêt maladie durant les congés :

Récupération sans perte des jours d'arrêt maladie survenus durant les périodes de congés payés.

Congé de parentalité :

Création d'un congé de parentalité (11 jours, identique au congé de paternité) pour TOUS les salariés en cas de naissance ou d'adoption.

SUD MOTARDS revendique que l'ensemble de ces mesures prenne effet au 01/01/13.

Virés après avoir signalé les écarts de leur chef



La Mutuelle des motards, à Saint-Jean-de-Védas, a été condamnée à payer des dommages et intérêts pour avoir

sanctionné trois salariés qui s'élevaient contre la direction. Elle a décidé de faire appel de la décision.

Avec près de 400 salariés, la Mutuelle des motards est l'une des belles réussites du tissu économique montpelliérain. L'entreprise d'assurances se plaît à mettre en avant son caractère social et solidaire. Pour trois anciens de la maison, il y a cependant un "delta" entre le slogan et la réalité, entre l'état d'esprit des débuts et celui qui y régnait lors de leur récent passage.

"On est parti un peu la fleur au fusil"

En 2009, ces trois salariés travaillent au bureau de la Mutuelle situé à Saint-Jean-de-Védas. Une antenne marquée par un fort turnover des agents et la personnalité très particulière de sa responsable. Dans un courrier adressé à la direction, quatre des cinq employés listent ainsi sur plus d'une page leurs griefs : la mauvaise gestion de leurs congés, un comportement de dénigrement régulier mais aussi l'envoi d'un mail à caractère raciste.

"On est parti un peu la fleur au fusil. C'était de notoriété publique dans l'entreprise. On voulait trouver une solution pour ne plus travailler avec notre responsable, mais on ne demandait pas sa tête", explique aujourd'hui Frédéric, qui souffre d'un sérieux handicap aux jambes à la suite d'un accident de moto.

Bras de fer avec l'employeur

Après la mise en place d'une "médiation" interne, ils apprennent finalement huit mois plus tard que leur responsable va faire l'objet d'un départ "à la retraite" à compter du mois de septembre 2010. La direction salue la "longue et fructueuse collaboration" de la salariée embauchée vingt-cinq ans plus tôt, soit au tout début de la mutuelle. "Une nouvelle responsable est arrivée avec qui cela se passait très bien. Mais, subitement, deux des quatre signataires du courrier ont été convoqués par la direction", expliquent ensuite les deux personnes concernées, Frédéric et Stéphane.

Ils se voient proposer une mutation au siège de la société sur le plateau téléphonique. "Une sanction", déplorent-ils avant de refuser de bouger. Un bras de fer s'engage avec leur employeur. "Ils nous ont expliqué qu'on était coresponsable de la situation selon la médiation qui avait été faite mais sans jamais produire le rapport écrit", ajoute

Frédéric. Une procédure de licenciement pour refus de mutation est engagée en janvier 2011 contre les deux intéressés.

"Une mutation irrégulière et abusive"

En septembre dernier, le conseil des Prud'hommes a cependant estimé que cette rupture de contrat avait été prononcée "sans cause réelle et sérieuse". "En l'état, cette mutation, irrégulière et abusive de surcroît dans la mesure où aucun fait fautif n'est établi, ne pouvait lui être imposée", précise le juge départiteur. Il n'a pas été convaincu par l'argument de la société, selon laquelle la lettre dénonçant le comportement de la responsable et la mutation étaient deux événements distincts sans lien l'un avec l'autre.

Condamnée à payer des dommages et intérêts, la Mutuelle a décidé de faire appel de la décision il y a quelques semaines.

Sur les quatre signataires du courrier contre leur responsable, un est toujours à Saint-Jean-de-Védas. La dernière, Aurore, a décidé de démissionner non sans faire part de son amertume au patron de la mutuelle "sociale et solidaire", des "valeurs" qu'elle assimile seulement désormais à "des outils marketing et de promotion".

Sud Motards apporte son entier soutien à ses collègues courageux qui ont su refuser l'inacceptable et saisir leurs élus pour les assister à faire valoir leurs droits et rétablir la vérité. Sud Motards est fier d'avoir pu contribuer dans le cadre de l'exercice du mandat de délégué du personnel à cette courageuse saisine du Conseil des Prud'hommes.

Payer plus cher parce qu'on gagne moins !

Selon une enquête du magazine Auto Plus, des assureurs font payer plus cher les chômeur-euses pour leur assurance auto.

Sur 27 compagnies testées, 11 font payer plus cher les chômeur-euses, jusqu'à 33 % en tous risques (180 euros par an) et 36 % au tiers, 16 ne font pas de différence entre chômeur-euses et salarié-es et une seule propose une offre moins chère (9 euros) pour les chômeur-euses.

La plupart des assureurs qui font payer plus cher sont des courtiers, filiales des grandes compagnies.

Les raisons avancées sont variées et pas

toujours très claires : les chômeur-euses seraient susceptibles de provoquer davantage de sinistres car ils-elles seraient encore plus sur la route en raison de leur temps libre ou de leur recherche d'emploi.

Ainsi sont-ils-elles sanctionné-es parce qu'ils-elles cherchent du travail !

A cela s'ajoute le risque de les voir ne pas payer leur prime ou le moins bon état d'entretien du véhicule.

Ainsi doivent-ils-elles payer plus cher parce qu'ils-elles n'ont pas les moyens financiers de payer !

Alors qu'à partir du 21 décembre 2012, les femmes devront payer leur assurance plus chère ainsi que la décidé la Cour de Justice Européenne le 1er octobre 2010 en application de la Directive Européenne sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, pour Solidaires Assurances cette discrimination entre salarié-es et chômeur-euses, véritable sanction économique à rencontre des chômeur-euses, n'est pas acceptable et doit être dénoncée.

Dans ce contexte, nous pouvons nous interroger, les chômeuses trouveront-elles un assureur en 2013 et à quel prix ?

Harcèlement sexuel : mise en ligne d'un site internet par le gouvernement

Trois mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi relative au harcèlement sexuel, le gouvernement vient de mettre en ligne un site internet dans le cadre d'une action nationale de sensibilisation contre ce délit (www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr).

Ce site rappelle les nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août dernier et apporte des conseils pratiques destinés aux victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel. Deux numéros de téléphone sont également mis à leur disposition : le 08 842 846 37, ouvert à toutes les victimes de violence, et le 3919, réservé aux femmes victimes de violences.

Enfin, le site propose des affichettes rappelant la nature délictuelle du harcèlement sexuel et pouvant être imprimées et affichées dans les entreprises.

Une mésentente persistante peut justifier une prise d'acte

L'employeur qui ne fait rien pour tenter de mettre fin à un conflit opposant une salariée et sa supérieure hiérarchique et induisant de nombreux incidents pendant plus de 3 ans est responsable de la prise d'acte de la salariée.

Le fait pour un employeur de laisser perdurer un conflit pendant plus de 3 ans entre une salariée et sa supérieure hiérarchique, sans lui apporter de solution, constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la salariée, même en dehors de tout harcèlement moral caractérisé. Telle est la position retenue par la Cour de cassation dans un arrêt du 17 octobre dernier.

Elle approuve en l'espèce la cour d'appel qui reprochait à l'employeur d'avoir laissé s'installer une situation de conflit entre les deux protagonistes tout en admettant l'absence de tout acte de harcèlement moral.

En l'espèce, la mésentente consistait principalement en un désaccord sur la répartition des tâches, la salariée estimant que celles qui lui avaient été attribuées par sa supérieure hiérarchique ne relevaient pas de son périmètre. Mésentente qui s'était peu à peu envenimée au point que les intéressées ne correspondaient plus que par messagerie interposée. L'employeur avait fait preuve d'une grande inertie, tant à l'égard de la demande de changement de service ou de bureau effectuée par la salariée qu'à l'égard de la demande de l'inspection du travail qui lui avait "suggéré" d'organiser une médiation pour tenter de débloquer la situation.

Le fait pour l'employeur d'avoir laissé perdurer cette situation qui s'était traduite par de nombreux incidents et une dégradation importante des conditions de travail pendant plus de 3 ans, sans avoir cherché de solution au conflit, caractérise aux yeux des juges un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la salariée. L'employeur aurait dû réagir, même en l'absence de tout harcèlement.

Sud Solidaires réalise une enquête nationale pour demander aux salariés de GMF ASSURANCES de s'exprimer sur leurs conditions de travail

Dans la suite logique de son tract intitulé "conditions de travail, les salariés sont en danger", Sud Solidaires réalise une enquête nationale pour demander aux salariés de GMF

ASSURANCES de s'exprimer sur leurs conditions de travail. Un questionnaire a donc été établi et diffusé à tous les salariés, possibilité leur étant donnée de remplir le questionnaire en ligne à partir du site internet : Lien direct http://solidairesgmf.free.fr/crbst_126.html

Les salariés étant nombreux à dire qu'ils en ont assez des pressions incessantes des hiérarchies pour faire du chiffre, des charges de travail trop importantes et/ou inadaptées, des méthodes de management à la limite du harcèlement, des réorganisations qui vous font perdre vos repères, des sous effectifs qui génèrent des conditions de travail à flux tendu..., le sondage sur les conditions de travail réalisé sur tout le territoire, est un moyen pour Sud Solidaires de mesurer plus précisément le nombre de salariés concernés par ce mal être.

Sud Solidaires qui agit dans l'entreprise pour l'amélioration des conditions de travail, veut ainsi amplifier son action pour que la GMF change sa manière de diriger et de manager ses équipes et qu'elle assume en sa qualité d'employeur son obligation en matière de santé physique et mentale des salariés.

Sud Solidaires estime que plus les salariés seront nombreux à répondre à ce questionnaire, plus il sera apte à contraindre la Direction à engager des actions correctives.

Dans son tract du 25 octobre 2012, Sud Solidaires dénonce que les conditions de travail ne cessent de se dégrader, voire deviennent insupportables dans de nombreux secteurs de l'entreprise (Réseau d'agences, Centres de Gestion, département des immeubles (Covéa Immobilier), département Informatique...).

Sud Solidaires indique être déjà intervenu en mai 2012 auprès du DRH pour dénoncer les mauvaises conditions de travail au sein de Covéa Immobilier consécutives à la nouvelle organisation mise en place par son Directeur et à sa façon à manager les équipes, et demandait que la situation soit corrigée au plus vite pour que les salariés puissent travailler dans un climat serein.

Sud Solidaires fait également état que de nombreux salariés sont sous antidépresseurs ou anxiolytiques ; rajoute avoir interpellé le CHSCT pour demander d'une part l'ouverture d'une enquête à la suite du suicide d'un

informaticien survenu fin juillet, et du décès d'une salariée de Covéa Immobilier survenu sur son lieu de travail courant octobre, et d'autre part lancer une expertise pour risque grave ; Sud Solidaires indique que l'objectif d'une telle expertise étant de rechercher les facteurs de risque et l'analyse des conditions de travail au sein de la direction informatique et de la Direction immobilière, la recherche de situations critiques pour lesquelles des actions correctives doivent être immédiatement mises en place et de permettre l'appui au CHSCT pour avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'accord sur les risques psychosociaux signé par la CFDT et la CFTC derrière lequel se retranche la direction, n'est pas suffisant aux yeux de Sud Solidaires, pour dire que la GMF respecte ses obligations en matière de santé physique et mentale des salariés. En effet, cet accord se borne à vouloir traiter les effets mais en aucun cas les causes, et cherche à adapter l'homme au travail alors que le code du travail prévoit qu'il s'agit d'adapter le travail à l'homme.

Sud Solidaires estime que si l'entreprise ne remet donc pas en cause son organisation, sa façon à manager les équipes, rien ne changera, et demain, d'autres salarié(e)s seront les prochaines victimes.

En complément de son tract, Sud Solidaires a adressé une lettre aux élus et aux représentants du CHSCT le 29 octobre avec copie à la Direction, à la médecine du travail et à l'inspection du travail pour qu'ils exigent de la Direction la convocation d'urgence d'un CHSCT extraordinaire dont l'ordre du jour porterait sur la demande d'ouverture d'une enquête suite aux événements graves précités, et le vote d'une expertise pour risque grave.

L'Inspection du travail démontre sa réactivité dans cette affaire, puisqu'elle a contacté SUD SOLIDAIRES le 13 novembre pour obtenir des renseignements complémentaires. L'après-midi du même jour, elle contactait également la DRH.

Ce jour, le 14 novembre, un membre du CHSCT a informé Sud Solidaires avoir reçu une convocation pour la tenue d'un CHSCT extraordinaire le 29 novembre 2012 dont l'ordre du jour porte exclusivement sur les deux événements

tragiques. SUD Solidaires s'en félicite, son objectif étant atteint, et espère que les Elus et représentants du CHSCT utiliseront également le recours à l'expertise pour risque grave qui permet à partir des éléments mis à jour par l'enquête, d'obtenir une analyse plus poussée sur l'organisation du travail.

A savoir : En cas de suicide, l'inspection du travail doit être informée de l'accident et de la décision de mener une enquête. Il lui revient de rechercher les éléments d'un lien éventuel de causalité entre ce geste et les conditions de travail.

L'objectif d'une l'enquête est de déterminer les circonstances qui ont pu conduire au suicide, d'en comprendre les causes pour éviter le renouvellement d'un accident du même type. La délégation d'enquête recueille les faits auprès des collègues de travail, de l'encadrement, du médecin du travail ou de prévention, de l'assistant social... Toutes les investigations doivent porter sur l'environnement professionnel (analyse de l'activité de la personne et de ses contraintes professionnelles), en faisant ressortir ce qui dans le travail est source de souffrance et porte atteinte à la santé des salariés.

Actualités SUD MUTEX

Dans son tract numéro 23 de novembre 2012, Sud Mutex indique que contrairement au mail du 13 novembre 2012, intitulé « Mutex-Protection Sociale », les deux accords collectifs n'ont été signés que par une partie des **organisations syndicales** et non par les organisations syndicales.

L'Accord sur la participation a été soumis quant à lui, au C.E pour avis le 22 novembre 2012. Celui-ci a été présenté en son état actuel, avec une négociation de fin de non retour de la DRH sur plusieurs demandes de certaines organisations syndicales, dont Sud Mutex.

Sud Mutex n'a pas été en mesure d'y apporter une signature dans la mesure où la maladie non professionnelle entre en compte dans le calcul de la participation comme élément défavorable. Sud Mutex ne l'avait pas signé en 2007 pour cette raison principalement, et tant que cet élément persistera, il sera de facto réhibitoire..... **On ne choisit pas d'être malade, on le subit !!!!!!!**

Bienvenue dans une entreprise dont l'humain fait la force....

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, des discussions viennent de commencer sur le temps de travail. Lors de la première réunion, de nombreuses demandes d'informations et revendications ont été transmises à la direction par les organisations syndicales. Les réunions s'étaleront sur novembre et décembre 2012, voire plus si nécessaire.

SUD MUTEX a demandé la présence de Monsieur Christian MAREY, Directeur Exécutif, à la table des négociations.

La direction a souhaité négocier sur les jours de pont. Coup de théâtre, puisqu'elle n'accorde qu'un seul jour de pont le 16 août 2013. Concernant les 10 mai et le 24 décembre, la direction refuse en indiquant qu'il n'est pas pensable de fermer l'entreprise car les mutuelles doivent avoir un interlocuteur à tout moment ... (Bienvenue dans le monde impitoyable des assureurs, nous sommes bien passés en S.A ... et la suppression des congés payés, c'est pour quand ?) Sud Mutex indique que les 3 dates ont pourtant été acceptées chez leurs anciens collègues de la FNMF.

Une partie des organisations syndicales tendraient vers 3 jours libres au choix du salarié sans possibilité de refus de la part du hiérarchique pour le 10 mai et le 24 décembre. A suivre...

Concernant la journée de solidarité, SUD MUTEX a demandé la prise en charge totale par l'employeur de celle-ci...

SUD MUTEX, n'a pas été suivi par les autres organisations syndicales. Ceci se pratique pourtant dans certaines structures de type mutualiste adhérentes au GEMA ...

A bientôt dans un prochain numéro !!!

Pour nous joindre :

Syndicat National Solidaires Assurances
144 Boulevard de la Villette
75019 PARIS

Email : assurances@solidaires.org

Nous sommes sur le Web !

Retrouvez-nous, à l'adresse :

<http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO