



Dans ce numéro

- Des envies, des projets, des rêves et des idées pour 2013
- Le Syndicat National Solidaires Assurances a modifié ses statuts pour étendre son champ professionnel aux Sociétés et Mutuelles d'Assistance
- SUD MATMUT/MACIF : SFEREN... Socialement c'est mal parti !
- L'année de la clarification pour les syndicats ?
- Cherchez l'erreur : François Chérèque chargé du suivi d'un plan gouvernemental de lutte contre la pauvreté
- Près de 3 actifs sur dix déclarent avoir été victimes d'au moins un type de discrimination au travail (OIT/Défenseur des droits)
- Accord Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi : lettre de Solidaires aux organisations CGT, FO, FSU, SM, SAF

A bientôt dans un prochain numéro !

DES ENVIES, DES PROJETS, DES RÊVES ET DES IDÉES POUR 2013 !

Le bureau de Solidaires Assurances, Christel, Daniel, Jean-Pierre et Laurent souhaitent une bonne année à chacune et chacun d'entre vous ainsi qu'à vos proches.

Notre équipe est toujours aussi enthousiaste à vous aider et à vous apporter le meilleur soutien possible. Puissiez-vous nous conserver ou nous apporter toute votre confiance pour la nouvelle année, c'est notre objectif premier.

Nous faisons nos vœux pour que cette nouvelle année soit énergique, solidaire et porteuse d'espoir, qu'ensemble nous puissions contrarier les mauvaises prédictions sociales et patronales et au contraire profiter de notre force et de notre courage pour maintenir et pousser de l'avant notre syndicat national Solidaires Assurances et les valeurs humaines de partage et de solidarité qui sont les nôtres.

LE SYNDICAT NATIONAL SOLIDAIRES ASSURANCES A MODIFIÉ SES STATUTS POUR ÉTENDRE SON CHAMP PROFESSIONNEL AUX SOCIÉTÉS ET MUTUELLES D'ASSISTANCE

Lors du Bureau élargi des 26 et 27 novembre, il avait été évoqué un rapprochement avec Solidaires Assistance. Solidaires Assurances était d'accord sur le principe et devait modifier ses statuts pour étendre son champ d'intervention professionnel aux sociétés et aux Mutuelles d'Assistance. C'est désormais chose faite. Le Syndicat National Solidaires Assurances change donc sa

dénomination et devient Syndicat National Solidaires Assurances / Assistance. Comme vous pouvez le constater aussi dans ce bulletin, le logo a été également modifié pour concrétiser l'ouverture à l'Assistance.

Nos collègues de Mutuaide Assistance et d'IMA Assistance peuvent désormais adhérer à la nouvelle structure.

Cette importante modification statutaire permettra aussi à la section syndicale SUD GMF de démarcher les salariés de Fidélia Assistance pour tenter de créer une section.

SUD MATMUT/MACIF SFEREN... SOCIALEMENT C'EST MAL PARTI!

SFEREN, vous savez, c'est un Groupement d'Intérêt Économique (GIE) voulu par la MAIF, la MATMUT et la MACIF. C'est aussi une Société de groupe d'assurances mutuelles (SGAM). A sa tête depuis 2011 siège M Daniel HAVIS, Pédégé de la MATMUT, plus connu pour ses 8 Porsche 911 que par ses convictions mutualistes... Vous suivez ?

Le but est de faire des économies en mutualisant certaines dépenses notamment en matière d'achats et d'édition (synergies).

Mais nos dirigeants ont imaginé une synergie pour, disent-ils, réduire le coût de la réparation automobile. Et là, point de mutualisme, d'engagement sociétal, l'homme n'est plus au cœur des préoccupations de ces messieurs dames.

C'est du lourd ! Ils appellent même ça la « massification ». Leurs arguments sont exclusivement économiques. Pour des raisons fiscales (TVA), ils viennent de créer SAS SFEREN Réparation. Il s'agit donc d'une société anonyme simplifiée (SAS) qui permet aux trois mutuelles d'externaliser diverses activités de gestion de la réparation et de l'expertise automobile. Nos dirigeants respectifs sont bien entendu restés très évasifs quant aux impacts sociaux sur les effectifs des services concernés et sur les

garanties de reclassement à l'identique lors du retour des salariés détachés (détachement limité à deux ans).

SAS SFEREN Réparation fonctionnera en effet avec 43 « ressources volontaires (SIC) » (il faut lire salariés détachés volontaires, vous noterez ici que les ressources ne sont même plus humaines !). Outre les désormais incontournables membres du comité de gestion, Président et Directeur général, l'armée mexicaine comptera pas moins de 36 cadres sur les 43 « ressources », pas mal quand on veut faire des économies !

Puisque vous suivez toujours, sachez que les tarifs de la réparation ne seront renégociés par MAIF et MATMUT qu'avec les marques et les gros concessionnaires, les agents et carrossiers indépendants, pas assez compétitifs, seront abandonnés à leur triste sort avec l'impact social que cela sous-tend.

La MACIF se réservant la possibilité de faire de même en fonction de l'évolution du « marché ».

Le patronat mutualiste ne pouvait-il pas faire autrement que de singer ALLIANZ, AXA et consorts capitalistes, qui depuis longtemps ont entamé l'externalisation de nombres de leurs activités ? Les syndicalistes représentatifs réformistes ne pouvaient-ils pas faire autre chose que voter favorablement au titre de l'adage « ce qui est bon pour le patron est bon pour nous » ? Peut-on se dire mutualiste et feindre d'ignorer la souffrance sociale qu'implique d'imposer aux prestataires des coûts toujours plus serrés ?

A peine née, la SGAM SFEREN accouche d'une société anonyme dans le cadre d'une politique libérale d'externalisation. Beau début !

Nous allons donc avoir dans cette société anonyme des salariés des 3 mutuelles qui vont faire exactement le même travail avec des statuts (horaires, RIT, classifications etc.) et des salaires différents. Et la règle de « à travail égal, salaire égal » ? Les syndicalistes représentatifs réformistes ne pouvaient-ils pas en profiter pour revendiquer la « SFEREN sociale et salariale » ?

Nous, à **SUD** cela nous choque

profondément, si nous obtenons notre représentativité, nous revendiquerons cette nécessaire égalité de traitement !

Nous, à **SUD**, nous n'avons pas attendu pour construire la « SFEREN syndicale » que les grosses centrales syndicales avec leurs gros moyens n'arrivent pas à faire (ou ne veulent pas) !

Certaines ont même voté différemment au Comité central d'entreprise Macif et en CE Matmut. Dans notre « SFEREN syndicale » manque de camarades de la MAIF...à bon entendeur.

Rejoindre **SUD**, c'est rejoindre un élan Solidaire Unitaire Démocratique, dans une volonté collective toujours dans l'intérêt des salariés et avec réellement l'humain au centre de notre combat !

ENSEMBLE NOUS SERONS PLUS FORTS !

2013 : L'ANNÉE DE LA CLARIFICATION POUR LES SYNDICATS ?

Cette année, pour la première fois, la représentativité des syndicats va être établie dans les branches et au niveau interprofessionnel. Cette mesure pourrait influencer le dialogue social dans les entreprises mais aussi entre les confédérations et le gouvernement.

L'année 2013 est une année importante pour les organisations syndicales. Pour la première fois, leur audience électorale va être évaluée au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel. Ces chiffres prendront en compte le scrutin récent dans les très petites entreprises, l'élection de ce mois de janvier dans les chambres d'agriculture ainsi que les résultats des élections professionnelles dans les entreprises entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2012.

Un nouveau rapport de forces syndical au printemps

Le gouvernement aura dès le mois de mars une idée précise de la représentativité réelle de chaque syndicat, mais les arrêtés qui établiront les résultats ne sortiront qu'en avril ou

mai prochains. Ces premiers chiffres auront des conséquences sur le dialogue social, à la fois dans les entreprises et au niveau national, entre les confédérations et le gouvernement. Chacun, en effet, lira ces résultats en se demandant si les électeurs ont conforté les syndicats plutôt réformistes ou ceux qui prônent une défense plus combative des droits des salariés.

Une transition de 4 ans

Certes, aucun syndicat ne va disparaître du paysage en 2013. En effet, la loi prévoit une période de transition : jusqu'en 2017, les syndicats qui sont actuellement présumés représentatifs (CFDT, CGC, FO, CFTC, CGT) sont assurés de le rester, les autres (Unsa, Sud, etc.) pouvant le devenir en revanche dès cette année s'ils passent la barre des 8% de voix dans les branches et au niveau national.

Mais dans 4 ans, toutes ces cartes seront rebattues. Chaque syndicat devra rallier 8% des voix dans une branche pour y rester représentatif, et 8% au niveau national pour rester représentatif au niveau interprofessionnel, et à condition d'être implanté dans au moins 4 secteurs (industrie, construction, commerce, services). Cela promet une vive compétition électorale dans les entreprises.

Un certain renouvellement

L'année 2013 est également importante du point de vue du renouvellement des dirigeants syndicaux : un changement de génération commence à se dessiner. La CFDT s'est dotée en novembre dernier d'un nouveau secrétaire général, Laurent Berger, 44 ans, successeur de François Chérèque, 56 ans, depuis 10 ans à la tête de la confédération et récemment nommé inspecteur de l'Igas (inspection générale des affaires sociales).

En mars, lors de son congrès, et au terme d'une crise de plusieurs mois, la CGT devrait voir Bernard Thibault, 54 ans, secrétaire général depuis 13 ans, passer la main à Thierry Lepaon, 52 ans.

Lors de son congrès, en avril à Saint-Malo, la CGC devra arbitrer entre les ambitions concurrentes de son président sortant en poste depuis 2005, Bernard Van Craeynest, 55 ans, et de sa secrétaire générale, Carole Couvert,

39 ans, également candidate. Pas de renouvellement en revanche cette année du côté de la CFTC, où Philippe Louis a succédé à Jacques Voisin fin 2011 et à FO où Jean-Claude Mailly, en poste depuis 2004, devrait rester secrétaire général jusqu'au prochain congrès en 2015.

Une clarification des rapports entre les syndicats et le gouvernement ?

2013 pourrait enfin être l'année d'une clarification des rapports entre les syndicats et la nouvelle majorité politique issue des élections présidentielle et législatives de 2012. Le gouvernement n'a pas cessé ces dernières semaines d'appeler les partenaires sociaux à conclure un accord historique sur la sécurisation de l'emploi, "un accord ambitieux ouvrant aux entreprises les facultés d'adaptation dont elles ont besoin et apportant aux salariés les sécurités nécessaires", selon les mots de Jean-Marc Ayrault, chantre d'un modèle social fondé sur le consensus. Mais s'il y a accord, quels syndicats engageront-ils vraiment leur signature en janvier ? Nul doute que ces réponses détermineront la nature des relations entre les organisations syndicales et le pouvoir politique.

CHERCHEZ L'ERREUR: FRANÇOIS CHÉRÈQUE CHARGÉ DU SUIVI DU PLAN GOUVERNEMENTAL DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

L'ancien secrétaire général de la CFDT, François Chérèque, va être chargé de "surveiller les avancées" du plan de lutte contre la pauvreté que présentera lundi Jean-Marc Ayrault, a-t-on appris jeudi 17 janvier de source gouvernementale, confirmant une information du journal *La Croix*. François Chérèque, par ailleurs désigné très récemment président du laboratoire d'idées Terra Nova, centre de réflexion proche du PS, sera chargé de cette mission dans le cadre de ses nouvelles fonctions à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), où il a été nommé début janvier.

François Chérèque aura pour rôle de "surveiller les avancées" du plan quinquennal contre l'exclusion défini

le 11 décembre, à l'issue de la conférence nationale de lutte contre la pauvreté, et qui, d'ici à 2017, devrait coûter 2,5 milliards d'euros par an. Sous l'autorité du premier ministre, Jean-Marc Ayrault, il devra ainsi chapeauter la revalorisation du RSA, l'élargissement de la complémentaire santé universelle, ou encore la recherche de nouvelles solutions d'hébergement pour les sans-abri.

Agé de 56 ans, M. Chérèque avait quitté à la fin novembre ses fonctions à la tête de la CFDT, passant le témoin à Laurent Berger. Fils de Jacques Chérèque, ex-numéro deux de la CFDT et ministre de Michel Rocard, le syndicaliste avait toujours gardé ses distances avec la gauche pendant son mandat à la tête de la CFDT. Si la CGT avait appelé à voter contre Nicolas Sarkozy à l'élection présidentielle de 2012, l'organisation syndicale de François Chérèque s'était revendiquée pour sa part comme "*ni neutre ni partisane*".

PRÈS DE 3 ACTIFS SUR DIX DÉCLARENT AVOIR ÉTÉ VICTIMES D'AU MOINS UN TYPE DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL (OIT/DÉFENSEUR DES DROITS)

Près de trois actifs sur dix déclarent avoir été victimes d'au moins un type de discrimination au travail. Cette tendance concerne 29 % des agents de la fonction publique et 30 % des salariés du secteur privé. C'est ce qu'indique la sixième édition du baromètre sur la perception des discriminations dans le travail, réalisé par l'Ifoop à la demande du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail, publiée lundi 14 janvier 2013. Selon le baromètre, « les situations discriminatoires les plus fréquentes (c'est-à-dire celles ayant touché plus d'un actif sur dix) concernent les évolutions de carrière, le travail au quotidien (cela recouvrant sans doute des cas de harcèlement), les barrières à l'embauche ainsi que les augmentations de salaire et/ou les primes ».

Les principaux critères de discriminations cités par les victimes renvoient à l'âge (en particulier dans

le privé : 32 % contre 20 % dans le public), le sexe (22 % et 26 %) et la grossesse ou la maternité (21 % et 24 %). Ces deux derniers critères sont à mettre en relation avec le taux de victimes plus important chez les femmes (+11 points dans le privé et +8 points dans le public par rapport aux hommes). 34 % des actifs ont en outre été témoins de discriminations dans le cadre de leurs activités professionnelles. Parmi les personnes n'ayant pas été victimes de discrimination, près de trois sur dix s'estiment susceptibles de l'être un jour (29 % dans le public et 28 % dans le privé). Enfin, le contexte de crise et de chômage est perçu massivement (81 %) comme un facteur susceptible de favoriser les discriminations.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, UNE QUESTION PRIORITAIRE

À la quasi unanimité, les actifs jugent qu'il est important de lutter contre les discriminations (99 % dans le public, 98 % dans le privé). La lutte contre les discriminations s'avère d'autant plus nécessaire qu'on observe une certaine forme de passivité chez les victimes : parmi elles, quatre sur dix n'ont rien dit ou rien fait à la suite de ces discriminations (40 % dans le public, 38 % dans le privé). À l'origine de cette passivité d'une partie des victimes, un sentiment de résignation prédomine : 69 % des salariés du privé et 42 % des agents de la fonction publique n'ayant rien dit ou rien fait ont en effet considéré qu'avoir une réaction n'aurait rien changé.

Pour autant, les actifs ne se montrent pas fatalistes, dans la mesure où ils identifient un certain nombre d'acteurs et de mesures dont l'efficacité permettrait de prévenir ou de résorber les discriminations dans le cadre professionnel. « Témoin d'un certain optimisme quant à l'existence de solutions concrètes, l'ensemble des mesures testées sont jugées efficaces par une majorité d'interviewés » (entre 64 % et 79 %). Dans le privé (78 %) comme dans le public (79 %), la mise en place de systèmes d'alerte confidentiels et anonymes pour les victimes ou les témoins est considérée comme la mesure perçue comme la plus efficace. Les syndicats et les représentants du personnel bénéficient d'un niveau de confiance élevé, en

particulier dans la fonction publique : 70 % des agents et 64 % des salariés considèrent qu'ils peuvent aider efficacement les victimes. Le rôle central qu'ils doivent occuper dans la lutte contre les discriminations fait en outre consensus : 94 % des agents et 91 % des salariés souhaitent qu'ils prennent part, dans la cadre du dialogue social, aux discussions relatives à la mise en place d'actions concrètes au sein des administrations et des entreprises.

SENIORS

Le sixième baromètre sur les discriminations intègre un volet dédié aux seniors. Selon l'enquête, les discriminations envers les plus de 50 ans font l'objet d'une condamnation unanime. En effet, qu'il s'agisse des discriminations à l'embauche, dans l'accès à la formation, dans l'évolution de carrière ou bien encore des mises au placard, les discriminations envers les seniors sont qualifiées de graves par plus de huit actifs sur dix. Dans les faits, les cas de mise au placard sont loin d'être anecdotiques : 17 % des agents de la fonction publique et 19 % des salariés du secteur privé en ont été témoins. Cette pratique discriminatoire s'avère particulièrement répandue au sein des entreprises de grande taille (250 salariés et plus) dont 28 % des salariés déclarent y avoir observé une telle pratique. À l'inverse, l'existence de mesures en faveur de l'emploi des seniors semble minoritaire au sein des administrations (18 %) et des entreprises (23 %). Toutefois, ces scores doivent être relativisés dans la mesure où des obligations réglementaires existent en la matière.

TAILLE DES ENTREPRISES

Enfin, plus d'un tiers des actifs (39 % dans le public, 32 % dans le privé) estiment que le risque de discrimination est plus élevé au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, ce ressenti ne résiste pas à l'épreuve des faits. D'une part, ce sont les salariés des entreprises de 250 salariés et plus qui partagent le plus ce point de vue (55 % contre 23 % des salariés des TPE/PME). D'autre part, le taux de victimes est équivalent quelle que soit la taille d'entreprise considérée.

« Lorsqu'il s'agit d'identifier les mesures les plus efficaces à destination des entreprises de moins de 50 salariés, il apparaît que les dispositifs d'accompagnement (réseaux, formation et information) sont perçus comme plus efficaces que les sanctions ou incitations financières pour lutter contre les discriminations. De fait, même si les discriminations n'y sont pas plus fréquentes, l'information et l'accompagnement semblent particulièrement nécessaires au sein de ces entreprises. En témoigne par exemple le fait que les salariés des entreprises de moins de 50 salariés font plus rarement état de l'existence de mesures relatives à l'emploi des seniors (et/ou de la connaissance qu'ils en ont) au sein de leur entreprise (23 % contre 55 % au sein des entreprises de plus de 250 salariés) », conclut l'étude.

(1) Questionnaire réalisé du 28 novembre au 12 décembre 2012 auprès d'un échantillon de 500 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé et d'un échantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public.

ACCORD "COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET SÉCURISATION DE L'EMPLOI : LETTRE DE SOLIDAIRES AUX ORGANISATIONS CGT, FO, FSU, SM, SAF

L'Union syndicale Solidaires a analysé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 « sur la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi » dont le gouvernement a annoncé la transposition dans une loi.

Pour l'Union syndicale Solidaires, ce texte constitue une régression sociale inacceptable : il sécurise les droits du patronat et institutionnalise davantage la précarité, il généralise les accords compétitivité /emploi au détriment des salarié-es, il affaiblit les droits des salarié-es en cas de PSE, il spolie les salarié-es par un plafonnement des indemnités en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse et réduit les délais de recours aux prud'hommes en matière de

licenciement économique... pour ne citer que quelques points. Cet accord est présenté par les signataires et le gouvernement comme un accord « équilibré » : mais outre le fait que les mesures présentées comme positives (couverture complémentaire, droits rechargeables à l'assurance chômage, compte personnel de formation...) sont sous conditions, renvoyées à de futures négociations et ne constituent à cette étape que des promesses, le prix à payer pour l'ensemble des salarié-es, précaires et chômeurs n'est pas acceptable. C'est avant tout le patronat qui a imposé sa loi dans cet accord.

Il nous semble qu'il y a sur le fond une convergence entre nos organisations sur l'analyse de ce texte et de ses conséquences néfastes pour les salarié-es.

L'Union syndicale Solidaires considère qu'il y a une responsabilité des organisations syndicales qui ont exprimé leur opposition à cet accord de se rencontrer pour confronter leur analyse et surtout examiner ensemble les possibilités d'une expression et d'une mobilisation commune.

Nous sommes à votre disposition pour fixer les modalités d'une telle rencontre : nous pensons pour notre part qu'il y a matière à une réunion intersyndicale mais nous sommes aussi prêts à des rencontres bilatérales si vous le jugez nécessaire.

Bien cordialement.
Annick COUPÉ

Lire aussi :

- [Le tract de Solidaires : Un accord « gagnant/gagnant » ... pour les patrons Mais ... perdu/perdu pour les salarié-es !](#)
- [Note : l'analyse de Solidaires](#)

Pour nous joindre :

Syndicat National Solidaires
Assurances/Assistance
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-Benoît MEO