



ANNEE 2013 - NUMERO 11

29 Octobre 2013

## Sommaire :

1. Les actualités de l'Assurance : première réunion de négociation pour fixer l'organisation du temps de travail en 2014 à la Mutuelle des Motards
2. Solidaires Assurances Assistance réalise des fiches pratiques sous forme de fascicule afin de mieux connaître ses droits... pour les faire appliquer !
3. Nouvelle rubrique dans l'espace adhérents intitulée "Lettre modèles pour faire respecter vos droits"
4. La qualité de vie au travail, c'est d'abord pouvoir "faire du bon travail", selon une étude
5. Licenciement d'un élu : la saisine du CE doit être précise
6. Proposition d'informations et consultations à faire par l'employeur au CE au cours de la réunion mensuelle du mois de novembre 2013
7. Bienvenue dans le monde merveilleux du prospectus publicitaire...

## Les actualités de l'Assurance

**Première réunion de négociation pour fixer l'organisation du temps de travail en 2014 à la Mutuelle des Motards.**

L'intersyndicale composée de SUD Motards, FO et CFE/CGC a établi une base de revendication commune sur la programmation de la durée annuelle du temps de travail pour 2014 :

Concernant la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, les organisations syndicales SUD Motards, FO et CFE/CGC maintiennent les modalités des précédents accords (durée quotidienne du travail de 7h44 et lundi de Pentecôte chômé).

Concernant les 2 jours non travaillés au titre du fractionnement, les 3 organisations revendiquent :

➤ **Pour les salariés travaillant du lundi au vendredi :**

- ◆ Un jour de pont avec fermeture de l'entreprise les après-midi du 24 et 31 décembre.
- ◆ Un jour de pont sans fermeture de l'entreprise sur les journées du 2 mai, 9 mai, 30 mai, 10 novembre ou 26 décembre. Sous ré-

serve des nécessités de service, la pose d'un jour de RTT ou de congés payés reste possible sur au moins 2 autres jours « pontables ».

➤ **Pour les salariés travaillant du mardi au samedi :**

- ◆ Un jour de pont avec fermeture de l'entreprise les après-midi du 24 et 31 décembre.
- ◆ Deux jours de pont sans fermeture de l'entreprise sur au moins deux des journées suivantes : 16 août, 31 octobre et 18 novembre

Les 3 organisations revendiquent également la reprise des négociations sur l'organisation du temps de travail dès le premier trimestre 2014.

L'ensemble de ces revendications communes **sont acceptées par la Direction Générale de la Mutuelle.**

## Solidaires Assurances Assistance réalise des fiches pratiques sous forme de fascicule afin de mieux connaître ses droits... pour les faire appliquer !

Le secrétaire général adjoint de notre syndicat, Jean Pierre MEO, s'est proposé de réaliser des fiches pratiques afin de mieux connaître des droits... pour les faire appliquer sous la même forme que celles de l'Union Syndicale Solidaires qui sont consultables à l'adresse :

[http://solidairesassurances.free.fr/crbst\\_76.html](http://solidairesassurances.free.fr/crbst_76.html)

Ces communications sont l'occasion de vous exprimer et de faire des propositions sur les actions que vous menez au quotidien pour défendre les intérêts de tous.

Outre les moyens susmentionnés, si votre entreprise atteint un certain effectif, votre employeur peut être tenu de mettre à votre disposition un local syndical qui vous permet notamment d'organiser et tenir des réunions.

Ainsi, vous disposez de bon nombre de moyens afin d'évaluer de façon optimale votre mission de représentation du personnel de votre entreprise.

Sous réserve d'en faire bon usage, vous ne devez pas hésiter à utiliser toutes vos prérogatives.

Celles-ci vous permettent notamment de représenter votre syndicat dans l'entreprise, défendre les intérêts collectifs, préparer les réunions et négociations.

**Vous avez des moyens, utilisez-les !!!**



Solidaires Assurances Assistance, un outil au service des salariés... quel que soit leur statut !

Le syndicat national Solidaires Assurances Assistance a pour vocation de regrouper les salariés de l'assurance et de l'assistance. Ses adhérents partagent des valeurs communes, et particulièrement les valeurs de Solidarité (l'égalité femmes/hommes, le partage des richesses, la défense des intérêts des travailleurs, la lutte contre toutes les discriminations...) ; un syndicalisme de transformation de la société.

Notre force et notre autonomie nous viennent des adhérents qui composent notre syndicat, des sections qui sont au contact du terrain, et des sympathisants qui, dans les diverses entreprises où nous sommes implantés, soutiennent les actions que nous mettons en oeuvre et les idées que nous défendons.

La vision commune qui nous rassemble est celle d'un syndicalisme autonome, moderne, proche des salariés, un syndicalisme combatif et constructif qui fait prévaloir l'unité sur la division et l'humain sur le financier. C'est en portant haut et fort ces valeurs que nous luttons contre la cause des acquis sociaux et la dégradation des conditions de travail.

Si vous partagez nos valeurs, si vous aussi vous voulez faire entendre votre voix au sein de votre entreprise, rejoignez-nous !

Syndicat National  
Solidaires Assurances Assistance  
144 boulevard de Villette 75 013 Paris  
☎ 01 42 48 00 00  
<http://solidairesassurances.free.fr>



Ces fiches sont imprimables sous la forme d'un dépliant en 6 pages

La première fiche sous l'égide de Solidaires Assurances Assistance traite des moyens des délégués syndicaux. D'autres seront proposées régulièrement pour vous permettre de constituer des outils d'aide à l'action syndicale.

Pour la consulter ou l'imprimer, rendez-vous à la nouvelle rubrique créée dans l'espace privé de notre site <http://solidairesassurances.free.fr> intitulée

« fiches pratiques Solidaires Assurances Assistance » (lien cliquable dans le sommaire de l'espace privé).

Une autre fiche a été réalisée également par Jean Pierre MEO pour le compte de l'Union Syndicale Solidaires à la demande de SUD Commerce qui souhaitait que le travail le dimanche abordé dans le dernier bulletin juridique, soit repris sous cette forme. Elle est consultable et imprimable à la page : [http://solidairesassurances.free.fr/wa\\_files/Fiche33Letravailledimanche.pdf](http://solidairesassurances.free.fr/wa_files/Fiche33Letravailledimanche.pdf)

Si vous avez des sujets que vous souhaiteriez voir aborder dans une fiche, n'hésitez pas à nous les soumettre !!!

## Nouvelle rubrique dans l'espace adhérents intitulée "Lettre modèles pour faire respecter vos droits"

Une nouvelle rubrique a été créée dans l'espace adhérents du Syndicat National Solidaires Assurances qui reprend 26 lettres modèles pour faire respecter vos droits.

Salaires, congés, sanctions, conditions de travail... les sujets de désaccord avec son employeur sont nombreux.

Pour contester une décision ou simplement faire appliquer ses droits, les courriers sont bien souvent nécessaires... même s'ils ne suffisent pas toujours !

Cette brochure reprend 26 modèles de lettres,

rédigées par des contrôleuses et inspectrices du Travail syndiquées à SUD Travail-Affaires-Sociales, qui vous aideront dans cette démarche. En cliquant sur le sommaire, les liens renvoient vers la version en Word des lettres, sur le site de SUD TAS.

**N'hésitez pas à télécharger ces lettres modèles !**



## La qualité de vie au travail, c'est d'abord pouvoir "faire du bon travail", selon une étude

Par Virginie Leblanc - Entreprise & Carrières

**Ce que veulent les Français au travail, c'est avant tout « faire du bon travail », selon les résultats, dévoilés mardi 15 octobre, d'une étude sur la qualité de vie au travail (QVT) réalisée par l'institut CSA et présentée auprès de DRH participant aux travaux de l'Anvie, association nationale de valorisation interdisciplinaire de la recherche en sciences humaines et sociales auprès des entreprises.**

« Pour les salariés français, la qualité de vie au travail repose sur la qualité du travail et ce qu'il apporte en fierté, confiance et réalisation de soi », observe Hélène Chevalier, directrice de l'expertise qualité de vie au travail au sein du pôle opinion corporate de l'institut CSA, qui a réalisé une étude relative aux représentations de la QVT auprès d'un échantillon représentatif de 1 623 salariés des secteurs privé et public, par Internet, entre les 12 et 23 septembre.

« Faire du bon travail et s'épanouir au travail viennent avant même le fait de gagner de l'argent, souligne Hélène Chevalier. Et on note que, si le bon travail fait l'unanimité, il est encore plus important chez les employés et les titulaires d'un CAP ou BEP, probablement parce qu'ils sont plus attachés à l'exercice de leur métier qu'à la valorisation d'un diplôme. »

### Bénéfices pour l'entreprise

Interrogés sur les bénéfices

pour l'entreprise d'une bonne qualité de vie au travail, les sondés mettent d'abord en avant les bénéfices individuels qu'ils peuvent en retirer : un bon moral (59 %),



une bonne ambiance (56 %), une meilleure implication (55 %). « Mais, par un effet de cascade, ces bénéfices individuels vont s'associer aux bénéfices pour l'entreprise : une mobilisation plus facile des équipes sur un projet (49 %), des progrès dans la réalisation du travail (45 %), une résolution de problèmes facilitée (39 %) et le fait de rester en bonne santé (39 %). Viennent ensuite : la réduction des dépenses ou de la perte de temps (32 %), la compétitivité (32 %), la créativité et l'innovation (29 %), et enfin la résistance à la crise (20 %).

À noter que ce dernier point est davantage cité par les managers de proximité (41 %) et les chefs de projets transversaux (42 %), qui sont les plus sensibles aux effets directs de la QVT sur l'activité de l'entreprise : les premiers sont les courroies de transmission entre les acteurs de terrain et les directions, tandis que les seconds ont une bonne vision du besoin de cohérence d'ensemble de tous les métiers », commente Hélène Chevalier.

### Dégradation de la QVT chez les ouvriers et employés

Plus globalement, la qualité

de vie au travail des salariés français s'avère moyenne (note de 6,53) et se dégrade surtout pour les catégories en prise directe avec la réalisation du travail : 31 % jugent que leur qualité de vie au travail s'est dégradée ces douze derniers mois, mais ce taux grimpe dans les métiers de production (38 %), chez les ouvriers (37 %), les métiers en contact direct avec le public, les clients, les usagers ou les bénéficiaires (35 %).

« Les salariés demandent que leur contribution personnelle au travail soit reconnue. Or, il n'est pas rare qu'ils vivent leur travail comme de simples exécutants, analyse Mathieu Detchessahar, responsable du master 2 Conseil en organisation et management des RH à l'université de Nantes. Le travail des ouvriers, mais aussi par exemple celui des commerciaux qui lisent des scripts, laisse peu de marges de manœuvre pour s'exprimer. Ces salariés subissent le mécontentement de clients tout en étant empêchés par des process contraignants de réaliser ce qu'ils considèrent comme un bon travail. »

À l'inverse, pour les cadres supérieurs et les cadres dirigeants, la QVT s'est moins dégradée (28 %), ces derniers disposant de davantage d'autonomie. « Ce clivage est bien plus important que l'écart entre grandes et petites entreprises ou que le clivage régional », souligne également Hélène Chevalier.

## La qualité de vie au travail, c'est d'abord pouvoir "faire du bon travail", selon une étude (suite)

### Différences sectorielles

Lorsqu'on analyse les différences sectorielles, la construction sort du lot : les salariés de ce secteur ne sont que 19 % à juger que leur QVT s'est dégradée. « Les actions de prévention, les sensibilisations sur les dangers de ces métiers, l'attention portée à leurs pratiques de travail semblent commencer à porter leurs fruits », suggère Hélène Chevalier.

Interrogés sur ce que recouvre la qualité de vie au travail, les salariés français sont cohérents avec les priorités auxquels ils aspirent. Ainsi, ils souhaitent faire ce qu'ils aiment, et, pour eux, la QVT sous-entend de réaliser un travail « en cohérence avec leurs aspirations et projets personnels ». Les salariés l'associent également à la fierté de travailler pour son entreprise et à la confiance dans son propre avenir au sein de l'entreprise et en son responsable direct. Enfin, le « plaisir » de parler de ce que l'on fait dans son travail est un autre élément avancé par

les salariés.

### Leviers de la QVT

Par conséquent, les leviers de la QVT ont trait au respect et à la reconnaissance, à la récompense pour la qualité du travail réalisé, et aux possibilités laissées aux salariés de parler de leurs difficultés, de dialoguer au sein des équipes et de disposer des moyens d'effectuer un travail de qualité. L'institut CSA a donc cherché à réaliser un état des lieux des échanges sur le travail en entreprise. Tout d'abord, « la régularité de ces échanges est faible », observe Hélène Chevalier. En effet, seuls 18 % des salariés déclarent que des échanges sur le travail ont lieu régulièrement dans leur entreprise ; 55 % affirment qu'ils ont lieu « parfois » et 27 %, jamais.

Or, il existe une forte corrélation entre la note moyenne de qualité de vie au travail et la régularité des échanges sur le travail (une note de 7,52 pour des échanges réguliers). échanges informels CSA détaille la nature des

espaces d'échange : les échanges informels arrivent en tête ; viennent ensuite les réunions d'équipe puis les échanges individuels et enfin ceux organisés à travers des groupes de travail analysant les pratiques et cherchant des solutions. Seuls 13 % des salariés les pratiquent aujourd'hui, « la marge de progrès est donc très grande », affirme Hélène Chevalier.

### ANI sur la qualité de vie au travail

Il reste aux entreprises à s'approprier ce type d'espaces d'échange, promus dans l'ANI sur la qualité de vie au travail. Aujourd'hui, l'impulsion revient aux opérationnels, constate CSA : les salariés, les managers de proximité et la direction. Mais les RH et les IRP arrivent très loin derrière, cités respectivement par 12 % et 14 % des salariés. En revanche, les salariés reconnaissent une forte légitimité aux représentants du personnel pour impulser ce type de démarche : ils sont 87 % à souhaiter leur intervention.

## Licenciement d'un élu : la saisine du CE doit être précise



Le CE convoqué en vue du licenciement d'un salarié protégé doit savoir dès la convocation le motif du licenciement envisagé, l'identité et les mandats du salarié menacé.

### Les faits

Une salariée, membre d'une

délégation unique du personnel (DUP) est visée par une procédure de [licenciement économique](#). En juin 2005, le [CE](#) est consulté en vue de son licenciement, mais l'élue remarque que le courrier de convocation adressé par l'employeur aux membres de l'instance se borne à faire état, sans autre précision, d'une « consultation dans le

cadre d'un licenciement économique ». Elle estime la procédure de licenciement illégale car la convocation des membres est trop imprécise.

### Ce qu'en disent les juges

Les juges administratifs entendent ses arguments. Le Conseil d'état énonce qu' « *il appartient à l'employeur de*

## Licenciement d'un élu : la saisine du CE doit être précise (suite)

*mettre le comité d'entreprise à même d'émettre son avis, en toute connaissance de cause, sur la procédure dont fait l'objet le salarié protégé, en lui transmettant des informations précises et écrites sur les motifs de celle-ci », ceci, poursuit-il, « en portant à la connaissance des membres du comité l'identité du salarié visé par la procédure ainsi que l'intégralité des mandats détenus par ce dernier, notamment à l'occasion de la communication qui est faite aux membres du comité de l'ordre du jour de la réunion en cause ».*

Il fallait donc, au minimum 72 heures avant la réunion, que tous les membres de la DUP connaissent : le nom du salarié concerné par la procédure ; l'objet de la réunion, c'est-à-dire une consultation sur le projet de licenciement ; les différents mandats du salarié.

Seule exception à cette règle : l'hypothèse où il est établi que « eu égard aux circonstances de l'espèce, les membres du comité ne pouvaient ignorer ces informations », précise le Conseil d'Etat sans pour autant l'appliquer à cet-

te affaire. La procédure de licenciement est donc déclarée illégale.

Pour savoir qui peut être élu d'une DUP et toutes les attributions attachées à ce mandat, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation Délégation Unique du Personnel et leur « formation élue d'une DUP » qui aura lieu le 14 novembre prochain.

[Conseil d'Etat, 4e et 5e sous-sections réunies, 3 juillet 2013, n° 348979 \(l'employeur doit informer le CE de l'identité et des mandats du salarié protégé visé par une procédure de licenciement écono-](#)

## Proposition d'informations et consultations à faire par l'employeur au CE au cours de la réunion mensuelle du mois de novembre 2013

Nous vous conseillons d'alléger les points à inscrire à l'ordre du jour de la réunion du mois de novembre afin de travailler sur le sujet de la formation professionnelle.

L'employeur a dû convoquer le CE au plus tard pour le 30 septembre en vue de la première réunion de consultation sur le bilan de l'année écoulée. Il convient maintenant de **se consacrer au mieux à la seconde réunion relative au plan de formation qui doit être programmée au plus tard le 30 décembre**. Dans l'intervalle, l'employeur doit faire parvenir au CE au plus tard le 9 décembre une série de documents en vue de cette consultation.

Ainsi, il serait mieux que la réunion du mois de novembre ne soit pas trop chargée

afin qu'elle ne nécessite pas trop de temps de préparation.

**Information sur le volume et l'utilisation des heures supplémentaires dans l'entreprise (Code du travail, art. L. 3121-11 : information annuelle).**

L'employeur doit fournir au CE une information annuelle sur le volume et l'utilisation des heures supplémentaires dans l'entreprise. Cette obligation ne s'applique qu'en l'absence d'accord collectif préalablement conclu sur ce thème.

En pratique, l'information porte sur la programmation de l'utilisation des heures supplémentaires pour l'année à venir.

Le CE est par ailleurs informé du recours aux heures supplémentaires, qu'un accord collectif ait été ou non conclu. L'employeur doit indiquer notamment :

- ◆ les salariés visés et l'établissement concerné ;
- ◆ le nombre d'heures supplémentaires envisagé et les modalités de leur répartition ;
- ◆ le nouveau total des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année.

Sachez que si le contingent annuel est épuisé, l'entreprise peut quand même recourir aux heures supplémentaires mais après consultation du CE.

En plus des informations et

## Proposition d'informations et consultations à faire par l'employeur au CE au cours de la réunion mensuelle du mois de novembre 2013 (suite)

consultations résumées ci-dessus, l'employeur doit présenter un bilan annuel sur le recours aux heures supplémentaires. La loi n'apporte pas d'autre précision. On peut penser que ce bilan relate les motifs du recours aux heures supplémentaires : commande exceptionnelle, absence de salariés, etc.

Ces informations ont une grande importance. Analyser l'utilisation des heures supplémentaires peut servir d'indicateur sur les besoins de l'entreprise en matière de recrutement. Il s'agit d'une bonne occasion de savoir si le recours aux heures supplémentaires est ponctuel ou s'il révèle un besoin structurel de main d'œuvre et de croiser ces données avec celles sur le recours aux contrats précaires.

### Pour les entreprises d'au moins 300 salariés

*Situation de l'emploi (C. trav.,*

*art. L. 2323-51 et R. 2323-10): information trimestrielle*

Le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

- ◆ le nombre de CDI ;
- ◆ le nombre de CDD et contrats de mission : le comité doit être informé sur les motifs ayant conduit l'employeur à recourir à ces contrats au cours du trimestre écoulé et sur les motifs qui pourraient le conduire à faire appel à ces contrats au cours du trimestre à venir ;
- ◆ le nombre de contrats conclus avec une entreprise de portage salarial : le comité doit être informé sur les motifs ayant conduit l'employeur à recourir à ces contrats au cours du trimestre écoulé et

sur les motifs qui pourraient le conduire à faire appel à ces contrats au cours du trimestre à venir ;

- ◆ le nombre de contrats de travail à temps partiel et le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure : le comité doit être informé sur les motifs ayant conduit l'employeur à recourir à ces catégories de salariés au cours du trimestre écoulé. Il n'a pas à donner d'information sur les motifs qui pourraient le conduire à faire appel à ces contrats au cours du trimestre à venir.

### Pour toutes les entreprises

*Liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2262-6) : information annuelle*

## Bienvenue dans le monde merveilleux du prospectus publicitaire...

En lien, un film sur les pratiques d'ADREXO et de MEDIAPOST pour dissimuler des heures de travail, et ne pas payer les heures effectuées par leurs salariés. La tentative de complicité des partenaires sociaux qui ont signé un accord validé par décret, a été cassé par le Conseil d'Etat car illégal :

<http://www.dailymotion.com/JulietteGuibaud#video=x16a0ra>

"... Mais normalement, on n'a pas, dans le droit du travail, le droit de travailler plus longtemps de ce qu'on est payé ?"

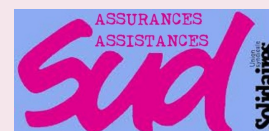
- "... Dans le droit du travail.. travailler plus longtemps... Houla... c'est compliqué là.. Vous pourrez savourer un Jean

Denis Combrexelle, Directeur Général du Travail, piégé par Juliette Guibaud, qui s'embourbe joyeusement... et aussi l'interview de Matthias Boland (Directeur Général Adjoint du groupe SPIR) qui nous la joue philanthrope car ADREXO permet à des précaires, retraités... "plein d'énergie" de "se dépenser" en pensant à autre chose (?)...tout en travaillant à la tâche.... et qui trouve ce reportage "à charge".

Potentiellement, ce sont 40 000 salariés, travaillant pour ces entreprises qui pourraient aller devant les Prud'hommes.

Qu'on se le dise !!!

« Information communiquée par Bernard Bouché de Solidaires 69 »



Pour nous joindre :

**Syndicat National Solidaires**

**Assurances / Assistance**

144 Boulevard de la Villette

75019 PARIS

Email : [solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr](mailto:solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr)

**Nous sommes sur le Web !**

Retrouvez-nous, à l'adresse :

<http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO