

2008, année de la Démocratie sociale ?

DANS CE NUMÉRO :

2008 année de la
Démocratie sociale ? 1

La Santé au travail. 2

Social : inaptitude,
harcèlement moral
et licenciement. 2

Prud'hommes : une
Présidence pour
l'UNSA. 3

Epargne salariale :
La gestion des FCPE 3

La représentativité
de Branche. 4

U.F.I. - UNSA
21 rue Jules Ferry,
93177 Bagnolet cedex

Tel : 33 (0) 1 48 18 88 24
Fax : 33 (0) 1 48 18 88 91
E-mail : industrie@unsa.org

L'an 2008 sera-t-il marqué par un renouveau de la Démocratie sociale dans nos entreprises et nos institutions ? A l'heure où j'écris ces lignes, la question reste entière : la négociation collective, tant au niveau national que dans bon nombre d'entreprises et de branches d'activité, reste encore trop souvent sous le contrôle de syndicats qui n'ont pas à faire la preuve de leur représentativité, en raison de l'arrêté de 1966 qui leur a « octroyé » une représentativité dite irréfragable.

De son côté, le MEDEF occupe, bien souvent seul, le devant de la scène, alors que la question de sa représentativité peut et doit être posée. Cette situation a sclérosé le paysage syndical et le dialogue social et a entraîné une certaine désaffection des salariés pour un syndicalisme qui ne répond plus à leurs attentes.

Les 5 confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles et peuvent désigner des délégués syndicaux dans toute entreprise d'au moins 50 salariés et y négocier, même si elles n'y ont aucun adhérent.

Tout autre syndicat ne peut le faire que s'il fait la preuve de sa représentativité dans l'entreprise et comment pourrait-il le faire s'il lui est interdit de se présenter au 1^{er} tour des élections ? Il doit attendre un hypothétique 2^{ème} tour ou désigner un délégué syndical et s'exposer à une contestation devant les tribunaux. C'est ainsi que plus

de 1200 procès en représentativité ont été intentés à l'UNSA par les autres confédérations et le patronat réunis !

L'arrêté de 1966 avait certainement pour but de protéger les salariés et d'empêcher la constitution par les employeurs de syndicats dévoués à leur cause.

Ce dispositif s'est retourné contre les salariés puisqu'il leur interdit, bien souvent, de défendre leurs droits et leurs intérêts en dehors des 5 syndicats confédérés et cela même si ces syndicats ne remplissent pas correctement leur rôle. Dans ces conditions, comment peut-on considérer que le droit énoncé par le préambule de la Constitution est respecté ? : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

Des salariés de plus en plus nombreux choisissent des syndicats autres que les 5 « confédérés » pour les défendre mais, bien souvent, ils n'ont pas voix au chapitre. Cette situation constitue une atteinte intolérable à la démocratie sociale et a conduit le Conseil économique et social (CES) à proposer l'abrogation du décret de 1966 et à fonder la représentativité des syndicats – et donc la légitimité des accords qu'ils signent – sur le vote des salariés. Curieux que le MEDEF et 3 des 5 confédérations syndicales se soient retrouvés pour s'opposer à cette proposition de bon sens, qui ne fait que prôner un retour au respect de l'expression des salariés et donc de la démocratie.

Cette proposition a été adoptée très majoritairement par le CES, le 29 novembre 2006, par 132 voix pour, 58 contre et 8 abstentions. La quasi-totalité des groupes du CES, dont la CGT, la CFDT, l'UNSA et le Groupe de l'Artisanat ont voté pour. Le MEDEF, la CFE-CGC, la CFTC et FO représentent 53 des 58 voix qui ont voté contre ! La question est à présent de savoir quelle(s) élection(s) de représentativité retenir.

L'élection prud'homale est celle qui associe le plus d'électeurs et semble donc la plus légitime. Curieux donc que CGT et CFDT se soient entendus dès décembre 2006 pour proposer un système à portée bien plus réduite et bien plus complexe se déroulant dans les entreprises et les branches et qui, de toute évidence, est conçu pour protéger les positions acquises.

Et voilà qu'à présent le gouvernement a chargé le MEDEF et les 5 Confédérations de faire des propositions et leur a donné 3 mois pour aboutir. Le procédé est paradoxal ; c'est un peu comme si, en 1789, il avait été demandé à la Noblesse et au Clergé de faire des propositions pour abolir leurs privilèges et mieux associer le Tiers état.

Espérons que le législateur saura reprendre correctement la main et parvenir à des dispositions législatives respectueuses des principes démocratiques qui fondent notre société et que 2008 soit l'an I du renouveau de la démocratie sociale.

Bernard BUTORI

La santé au Travail

Dans le précédent numéro, nous avons abordé le coût des problèmes psychosociaux au travail. Nous abordons ici plus précisément la question du **STRESS**

D'après l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail, « le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

Les causes de stress au travail

Outre les différences de perception individuelle du stress (appréciation subjective) et les périodes de moindre résistance, certains facteurs inhérents au travail ont été identifiés comme responsables de l'état de stress :

- Fortes exigences : charge de travail, pression temporelle, précision, vigilance, monotonie, répétition, crainte de l'erreur...
- Absence de contrôle sur l'organisation du travail, imprécision des missions, contradictions des consignes et des exigences.
- Manque d'aide et manque de reconnaissance de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques
- Nuisances physiques : bruit, manque d'espace, mauvais éclairage...
- Incertitude sur son avenir professionnel

Les mécanismes physiologiques du stress

Le concept de stress a été introduit par Hans Selye (1907-

1982), médecin endocrinologue autrichien.

Le stress ou «Syndrome Général d'Adaptation» se définit en trois phases progressives de réaction organique : alarme, résistance, épuisement.

Ces phases correspondent à une évolution des sécrétions hormonales qui peut aboutir à une hyper-activation et une dérégulation durable et délétère pour l'organisme.

Cette dérégulation durable et délétère explique le rapport entre stress, santé mentale et santé physique.

Les conséquences du stress

Face à un stress intense et/ou prolongé, l'organisme se dérègle et s'épuise jusqu'à déclencher un syndrome métabolique qui se traduit par des **symptômes** :

- **physiques** : risques cardiovasculaires, hypertension, diabète, douleurs diverses, céphalées, troubles musculo-squelettiques (TMS), troubles du sommeil, sensations d'oppression, malaises...
- **émotionnels** : nervosité, sensation de mal-être, tristesse...
- **intellectuels** : perturbation de la concentration, difficultés à décider, à prendre des initiatives...

- **comportementaux** : violence, agressivité, isolement, difficultés à coopérer...

Autant de symptômes qui induisent des comportements addictifs (alcool, tabac, médicaments, voire drogues), qui aggravent l'état de santé et ce en dépit de toutes les campagnes de sensibilisation sur les dangers de ces addictions.

Autant de symptômes qui provoquent des jugements négatifs et conduisent à déclarer :

«il/elle est toujours malade» - «il/elle a un caractère impossible» - «on ne peut vraiment rien en faire».

Autant de symptômes qui peuvent traduire un état d'épuisement physique et mental pour lequel il faut d'abord envisager la responsabilité des conditions de travail avant de s'interroger sur l'incidence d'éventuelles difficultés d'ordre privé.

En effet, notre position consiste à toujours envisager l'impact du travail sur la sphère privée et non pas l'inverse.

Un prochain chapitre sera consacré à « Comment agir et réagir ? »

Elisabeth CHARRIN



« Notre position consiste à toujours envisager l'impact du travail sur la sphère privée et non pas l'inverse »

Social

Impossible de licencier pour une inaptitude résultant d'un harcèlement moral.

Selon l'article L. 122-49 du code du travail, un salarié ne peut pas être licencié pour avoir subi, ou refusé de subir, un harcèlement moral. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait est nulle de plein droit.

Dans le même ordre d'idées, si l'absence prolongée du salarié est la conséquence du har-

cèlement moral dont il a été l'objet, ces circonstances excluent la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée a causée au fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 11 octobre 2006, n° 04-48314, BC V n° 301).

Ainsi, lorsque la cause de la maladie d'un salarié est un

acte de harcèlement à son encontre, son licenciement durant la suspension de son contrat de travail est nul (voir RF Social, Revue d'actualité 58, p. 12).

Cass. soc., 13 décembre 2007, n° 06-45818 FSPB

Prud'hommes : une présidence pour l'UNSA

Pour la première fois, un militant UNSA a été élu Président d'une section prud'homale Industrie. Il s'agit d'André PARIZE, Secrétaire du syndicat UNSA MOLEX, élu Président de la section Industrie du Conseil des Prud'hommes de Toulouse. Félicitations à André PARIZE et à toute l'équipe qui l'entoure !

Cette belle victoire syndicale témoigne de la progression de l'UNSA dans le secteur de l'industrie mais aussi de la reconnaissance des valeurs syndicales qui sont les nôtres, reconnaissance que l'Etat s'obstine à nous refuser en maintenant en vigueur un décret datant de 1966 qui réserve la représentativité à 5 organisations syndicales dites 'représentatives', dont l'UNSA ne pouvait évidemment faire partie puisqu'elle ne s'est créée qu'en 1993.

Le paysage syndical français évolue. Les prochaines élections prud'homales de décembre 2008 le démontreront certainement ainsi que la nécessité de



André PARIZE

tenir compte des réalités de ce paysage syndical et de revoir les règles de la représentativité syndicale.

En attendant, l'UNSA se mobilise pour ces élections prud'homales avec comme objectif de présenter des listes complètes dans toutes les sections.

C'est le moment de vérifier la bonne inscription des salariés sur les listes prud'homales et dans la bonne section : section encadrement pour les cadres et section industrie pour les autres salariés.

Le code NAF de l'entreprise induit en principe la section d'inscription. Cela peut parfois induire une inscription dans la section « Activités diverses » ou « Commerce », mais dans ce cas si l'activité principale de votre entreprise relève de l'industrie, l'inscription est à faire en section « Industrie ».

En cas de difficultés, l'U.F.I. vous aidera. Contactez-nous !

Epargne salariale et Actionnariat des salariés *(suite du n°1)*

2ème volet - La Gestion des Fonds Communs de Placement

Après avoir présenté les «Flux» de l'épargne salariale et les dispositifs liés, nous traitons ici de la gestion des fonds de placement.

Il s'agit de gérer du mieux possible l'argent des salariés (et anciens salariés) versé dans le(s) FCPE.

Chaque FCPE a une orientation de gestion définie, en cohérence avec l'orientation de gestion des autres FCPE du Plan d'Épargne. Un principe général : il s'agit d'une gestion prudente.

Pas question de spéculer avec l'argent des salariés. Il est nécessaire de bien surveiller la Société de Gestion, de vérifier que les performances sont bonnes et si possible supérieures à l'indice de référence.

Conséquence : on doit éventuellement changer de Société de Gestion si les performances sont mauvaises sur plusieurs exercices. Hélas, il faut souvent des majorités des deux tiers pour procéder à un tel changement.

Dans les fonds d'actionnariat, certains diront qu'il n'y a pas de gestion. C'est une lourde erreur. A cause des frais de

bourse, des frais de depositaire, des frais de contrôleur légal des comptes, la valeur de la part se décorrèle peu à peu du cours de l'action. Un bon gérant ne fera subir au fonds qu'une décorrélacion inférieure à 0,05 % par an, ce qui est tout à fait acceptable.

A l'inverse, certains fonds d'actionnariat subissent une décorrélacion de l'ordre de 0,20 %. Quelquefois la mise en place de frais d'entrée ou de frais de sortie, à la charge des salariés, permet de dissimuler cette gestion onéreuse.

Dans les fonds d'actionnariat, le réinvestissement du dividende est une opération délicate. Le volume d'actions à racheter est parfois tel qu'il est impossible d'acheter en clôture ou en ouverture car cela ferait monter le cours de façon très importante ?

Il faut donc acheter les actions sur une moyenne jour, qui dans le jargon des brokers s'appelle VWAP.

En ce domaine, l'interlocuteur de la Société de Gestion est le Conseil de Surveillance du FCPE. Celui-ci est généralement composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'Entreprise.

Les représentants des porteurs de parts peuvent être soit élus par ces derniers, soit désignés par les Comités d'Entreprise, soit désignés par les Organisations Syndicales.

Il est évident que seuls sont légitimes des représentants élus : s'ils n'assurent pas correctement leur mission, ils pourront être sanctionnés par les électeurs la fois d'après.

Hélas, les Directions d'Entreprise trouvent souvent beaucoup plus commode de procéder par désignation : cela permet d'amadouer les Organisations syndicales dites représentatives lors de la négociation du PEE et cela permet le cas échéant d'évincer l'UNSA.

De même, il est anormal que les représentants de l'Entreprise participent aux délibérations du Conseil de Surveillance portant sur le vote des résolutions en Assemblée Générale des Actionnaires ou sur la désignation-élection de mandataires ou d'administrateurs.

(A suivre...)

Alain CABRERA

La représentativité de Branche

Pour la plupart de nos syndicats, la question de la représentativité se pose dans l'entreprise, à l'occasion des élections professionnelles ou lorsqu'il est question de désigner un délégué syndical.

Les dispositions actuelles issues de l'arrêté de 1966 transforment déjà souvent ce qui devrait être une simple formalité en un véritable parcours du combattant et c'est un sport auquel certains d'entre nous sont maintenant rompus. Mais lorsqu'il s'agit de s'attaquer à la représentativité de branche, c'est une autre paire de manches.

Explication illustrée par l'exemple.

Le SNPADVM (syndicat des visiteurs médicaux) existe depuis 1964 et a été dans la foulée reconnu représentatif au plan national pour les visiteurs médicaux.

En juillet 2004, fort de son propre développement, du renfort du SNASCP (syndicat interprofessionnel) et de la création en 1999 d'une fédération interprofessionnelle (UNSA Pharma devenu UNSA Chimie Pharma), une demande d'enquête de représentativité interprofessionnelle est déposée devant l'actuelle Direction générale du travail.

Quels sont les critères ?

Le code du travail ne le dit pas explicitement, mais la DGT (Direction Générale du Travail) a trouvé la solution : l'article L-133-2 définissant les règles de la représentativité dans l'entreprise se trouve avant l'article L-133-3 concernant les enquêtes de branche, les critères de la représentativité dans l'entreprise s'appliquent à la représentativité de branche. Soit !

Par contre, ce que le code fixe très bien, ce sont les délais ; une non-réponse dans les 6 mois équivaut à un rejet qu'il n'est pas nécessaire de motiver.

Voilà de la transparence !

Comme on s'en doute, ce délai de six mois n'est jamais tenu.

Le 11 juillet 2006, après 2 ans d'un insoutenable suspense, la réponse négative d'un ministre même pas navré nous parvint et il fallut patienter jusqu'au 19 septembre pour avoir la motivation du rejet.

A l'examen du document et des pièces, il ressortait que les confédérations farouchement opposées à notre représentativité de branche s'étaient toutes fendues d'un courrier de contestation identique à la faute d'orthographe près.

Par contre, elles ne fournissaient aucun élément concret ; elles laissaient ce soin au Leem, le syndicat patronal.

Après un laborieux exposé des motifs, le morceau de bravoure : il ressortait de l'examen des critères de la représentativité que tous les critères étaient réunis en notre faveur aux yeux de la DGT sauf un, celui des effectifs.

Qu'on en juge.

Avec plus de 3 000 adhérents sur les 100 000 salariés de la branche (3,28%) et 150 entreprises dont les plus importantes, le ministre considère que « *ce taux peut paraître relativement faible en comparaison du taux de syndicalisation du secteur, qui serait, suivant les informations de la DARES, de l'ordre de 7,4%* ». On peut déduire de ces chiffres que les 5 confédérations confondues se partagent le reste, soit 4,12% des salariés ! On comprend dans ces conditions leur acharnement contre une UNSA qui peut revendiquer à elle seule plus de 44% des syndiqués !

Une revendication inopportune

Mais comment cette démonstration a-t-elle pu séduire la DGT ? Il faut aller à la conclusion du texte pour trouver la clef de l'énigme :

« Bien que les autres critères de l'article L133-2 du Code du travail soient

satisfaits, et bien que l'on constate un développement récent de la fédération au sein des diverses catégories de salariés travaillant dans le secteur, il paraît à ce jour, difficile, tant d'un point de vue juridique qu'en opportunité, de reconnaître l'UNSA CPP représentative pour l'ensemble des salariés de la branche de l'industrie pharmaceutique ».

La DGT passe enfin aux aveux ! Aux effectifs, à l'indépendance, à l'ancienneté en passant par l'attitude patriotique pendant la guerre (celle de 39/45 pour les plus jeunes), il convient surtout d'évaluer le critère de l'opportunité.

Moralité.

A ce jour, nous attendons toujours avec patience l'avis du tribunal administratif, seul et ultime recours. Cet épisode n'a entamé ni le moral, ni freiné le développement. Au contraire, il nous oblige à la marche en avant et conforte nos concurrents dans leur léthargie.

Nous savions aussi qu'une réponse positive ne nous aurait pas conféré la représentativité dans les rares entreprises où nous n'étions pas présents à l'époque comme nos camarades de la Banque l'ont appris à leurs dépens. Parce que s'il faut être représentatif dans un grand nombre d'entreprises pour obtenir la branche, la représentativité de branche ne donne pas la représentativité dans l'entreprise. Comme diraient les matheux modernes, la proposition n'est pas commutative.

Tant que les règles n'auront pas évolué et tant que tous les syndicats ne seront pas traités à la même enseigne, même si cette voie n'est pas complètement fermée, ce n'est pas avec elle que nous ferons évoluer le paysage syndical en France.

La solution est ailleurs. Elle passe par les élections prud'homales, alors raison de plus pour redoubler d'effort vers cet objectif.

Philippe CHAUMETTE