



Michel BOUVY
Président de l'U.F.I.

« Le concept d'Union Fédérale s'intègre à la philosophie et à la structure de l'Unsa et laisse aux entités de base, leur entière liberté de décision et d'autonomie ainsi que la faculté de s'organiser au mieux. »

DANS CE NUMÉRO :

L'aventure Industrielle	1
L'U.F.I. en bref	1
Conseil Economique et Social	2
Elections prud'Homales	2
Epargne salariale	3
La santé au travail	3
Harcèlement moral	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

L'aventure Industrielle

Dès sa création en février 1993, l'UNSA se veut force de rassemblement autour de valeurs communes et d'une vision nouvelle du syndicalisme.

Cinq ans plus tard, lors de son 2^{ème} Congrès de mai 1998, l'UNSA se structure en 8 pôles d'activité. Le pôle 5, dit « Industries », regroupe les organisations syndicales du secteur industriel. Par la suite, ce pôle ne cesse de croître, avec notamment la création de nouveaux syndicats mais aussi l'arrivée de syndicats déjà existants qui rejoignent l'UNSA.

Cette croissance rend nécessaire de mieux structurer le pôle et d'en préciser les modes de fonctionnement et de représentation. C'est pourquoi les organisations syndicales du pôle 5 se réunissent en décembre 2006 : elles décident de s'organiser, au sein du pôle Industrie, en une « Union Fédérale de l'Industrie », dite UFI-UNSA.

La création de l'UFI-UNSA répond aussi au besoin de :

- donner une meilleure visibilité au pôle Industrie, avec notamment la mise en place d'outils de

communication spécifiques au pôle ;

- favoriser l'expression de l'UNSA sur les grandes thématiques industrielles (politique énergétique par exemple, comme vous le verrez plus loin) ;

- assurer une représentation pertinente et cohérente des syndicats de l'Industrie au sein de l'UNSA, mais aussi vers l'extérieur : pouvoirs publics, fédérations syndicales européennes, etc..

Ce faisant, l'UFI-UNSA ne peut qu'aider au développement de l'UNSA dans le secteur industriel et accroître ainsi son audience.

Concernant les outils de communication spécifiques au pôle Industrie, l'UFI a déjà créé son site internet, accessible à l'adresse : www.ufi-unsa.org. Ce site, en cours de développement, ne demande qu'à s'enrichir de vos contributions.

Ce premier numéro d'UNSA Industrie, que vous avez en main, illustre la volonté de l'UFI de se doter d'un véritable magazine qui soit, non seulement un vecteur d'échanges et de cohésion entre

les membres de l'Union, mais également porteur des messages de l'Union vers les acteurs externes. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour faire vivre ce magazine qui est le vôtre.

La France fait partie des grandes puissances industrielles et il est important qu'elle le reste.

Dans un monde de plus en plus ouvert et mouvant, l'UFI-UNSA veut participer à la réflexion et au débat afin de mieux en cerner les enjeux industriels, économiques, environnementaux et sociétaux et en appréhender aussi les évolutions.

Avec vous, l'UFI-UNSA veut participer à l'aventure industrielle qui ne cesse de se poursuivre, mais sans oublier que progrès économique et progrès social doivent aller de pair et qu'il convient de donner à l'Homme toute sa place dans ce monde en devenir perpétuel.

Bernard BUTORI

L'U.F.I. en bref

La structure de l'UFI-UNSA.

L'UFI, c'est une centaine de structures syndicales et plusieurs milliers d'adhérents.

L'UFI est présente dans de nombreux secteurs industriels : *Aéronautique, Bâtiment, Biomédical, Biotechnologies, Chimie, Constructions mécaniques, Electronique, Energie, Environnement, Mécanique, Métallurgie, Pharmacie, Santé, Spatial, Technologies de l'information et de la communication, etc...*

Le fonctionnement de l'UFI-UNSA

L'assemblée constitutive de l'Union Fédérale de l'Industrie UNSA s'est tenue les 5 et 6 décembre 2006 à Bagnolet.

Lors de cette réunion ont été adoptés les statuts et le règlement intérieur de l'Union.

L'UFI a un fonctionnement classique, calqué sur celui de l'UNSA, avec un Congrès fédéral, un Conseil fédéral et un Bureau fédéral. Le Congrès se réunit tous les 3 ans.

Un premier Conseil fédéral s'est tenu en novembre 2007.

Le Bureau fédéral se réunit 5 fois par an ; le dernier s'est tenu le 10 janvier 2008 et a notamment décidé du lancement du présent magazine.

Michel BOUVY

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL : L'ENERGIE

En décembre 2006, le Conseil Economique et Social, auquel participe l'UNSA, s'est prononcé sur le rapport traitant des « **Recherches et technologies du futur : quelles orientations pour la production et la consommation d'énergie ?** ».

Sur cette question d'une telle importance, **vous trouverez ci-après l'avis positif exprimé par l'UNSA**. C'est tout naturellement que le pôle Industrie, a largement participé à la préparation et à l'élaboration de cet avis.

Déclaration du Groupe de l'UNSA :

« *Considérant l'importance des questions énergétiques et environnementales, et l'impérieuse nécessité de préparer les évolutions en ce domaine, nous ne pouvons plus attendre pour que les enjeux du développement durable et climatique soient enfin considérés comme une priorité.*

Dès maintenant les gouvernants ont la lourde tâche d'accompagner les changements auxquels nous sommes contraints. L'emploi, l'activité économique, la solidarité, la démocratie et le bien être de tous dépendent en grande partie des choix politiques.

L'UNSA approuve l'avis tout en soulignant un certain nombre de points.

La maîtrise des ressources énergétiques et la recherche liée doivent dépasser le strict cadre national et se concevoir de plus en plus au niveau européen et international.

En ce domaine, l'Europe doit se doter d'une ambition égale à son ambition politique et même envisager l'élaboration d'une nouvelle directive énergétique.

L'accès à l'énergie, son coût, ses nuisances aussi, structurent profondément nos vies et nos économies, ainsi que le devenir de l'humanité.

Les états ne peuvent laisser jouer les seules forces du marché et doivent exercer leurs responsabilités en ces domaines, en régulant et en orientant.

Le débat sur l'énergie ne peut être dissocié de celui sur les matières premières : les énergies fossiles sont aussi des matières premières – carbochimie avec le charbon, puis pétrochimie avec le pétrole et le gaz.

C'est une raison de plus pour ménager et rationaliser l'usage des énergies fossiles si l'on veut aussi en préserver l'utilisation en tant que matière première.

Actuellement, les besoins en énergie sont couverts pour l'essentiel par des ressources finies : énergies fossiles et uranium.

Tant que les énergies renouvelables ne pourront couvrir la totalité des besoins – le pourront-elles ? – il importe de développer la sobriété dans la consommation d'énergie, de combattre les pertes et gaspillages et d'améliorer sans cesse l'intensité énergétique de nos processus de production. Il faut relancer le 3^{ème} axe du « Plan Messmer » et favoriser les économies d'énergie couplées à l'utilisation d'énergies renouvelables. Il existe un potentiel énorme dans le transport et le résidentiel avec notamment le développement de l'habitat à énergie positive.

La recherche concernant l'exploration, la production et le traitement des énergies fossiles doit être encouragée, les progrès technologiques en ce

domaine pouvant aussi favoriser l'accès à ces ressources auprès des pays qui en sont détenteurs.

En lien avec l'utilisation encore prolongée des énergies fossiles et ses conséquences climatiques, la recherche sur les techniques de captation et séquestration du CO2 doit être particulièrement encouragée et mise en oeuvre.

Le recours au nucléaire est de nature à améliorer l'indépendance énergétique et le risque climatique ; il doit cependant être parfaitement maîtrisé pour en assurer l'acceptabilité par les populations, y compris pour la gestion des déchets.

Enfin, l'UNSA adhère à la nécessité de diversification du panier énergétique par l'encouragement du développement des énergies renouvelables. Il est aussi nécessaire de poursuivre la recherche tant fondamentale qu'appliquée afin de maîtriser et mettre en oeuvre les énergies alternatives du futur. Dans cette optique, on ne saurait trop souligner la nécessité d'un engagement profond de l'Europe et de coopérations internationales à tous les niveaux.

Nous avons une chance unique d'engager une profonde mutation économique, sociale, environnementale et culturelle de nos sociétés qui doivent s'inscrire résolument dans le développement durable.

Cette mutation ne pourra se faire qu'avec la participation active des citoyens pour lesquels la formation aura un rôle majeur afin d'obtenir leur adhésion ».



Le nucléaire pourrait contribuer à combattre le réchauffement climatique.

« La maîtrise des ressources énergétiques et la recherche liée doivent dépasser le strict cadre national et se concevoir de plus en plus au niveau européen et international. »

« C'est dans l'industrie que nous gagnerons ou que nous perdrons »

Elections prud'homales

En 2002, la section industrie regroupait le plus grand nombre de salariés ayant voté le jour des élections prud'homales.

Ce taux de participation dans la section industrie a été de 45 %, ailleurs elle fut de 30 % en moyenne.



C'est donc dans l'industrie qu'il y a le plus grand nombre de votants. L'UNSA a présenté en 2002, 136 listes en industrie sur 271 possibles. Soit 1 sur 2. Nous avons fait un score très moyen de 2,54 %.

Si nous avions présenté 100 % des listes dans l'industrie nous aurions, par un simple calcul de projection, atteint un score supérieur à 4 %.

En 2008, nous gagnerons où nous perdrons les élections dans la section industrie. Pourquoi ?

Nous devons arriver à présenter 100 % des listes, soit 271 listes.

Depuis 2002, nous avons élargi de manière importante notre implantation dans le secteur industriel.

Le poids des votants industrie en 2008 sera aussi lourd que celui de 2002.

C'est donc en présentant des listes partout que nous arriverons à dépasser non seulement les 5 % sur le plan national mais au minimum les 8 %.

C'est faisable, la condition première est de réussir à présenter des listes industrie partout.

Facile, non ?

Luc MARTIN-CHAUFFIER

Épargne salariale et Actionnariat des salariés

L'épargne salariale et l'actionnariat salarié sont des moyens de mieux associer les salariés aux résultats de leur entreprise et de les faire participer à son développement. Encore faut-il savoir de quoi l'on parle et comprendre le rôle des différents intervenants, que nous regrouperons en 3 grands thèmes ou métiers :

- les « Flux d'épargne », que nous vous présentons ici ;
- la Gestion des Fonds communs de placement et
- la Tenue de comptes, la Conservation de parts et la Tenue de registre, que nous vous présenterons prochainement.

1er volet - Les « Flux d'épargne ».

Il s'agit de définir et de mettre en place l'ensemble des dispositifs qui permettront des versements d'épargne salariale dans les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) :

- accords d'intéressement,
- accords de participation,
- plans d'épargne salariale qui se déclinent en PEE, PEG, PEI, PERCO, PERCOI

Les acteurs concernés sont, d'une part les Directions d'Entreprise (DRH principalement) et, d'autre part les Organisations Syndicales, et plus rarement les Comités d'Entreprise. Il existe encore des Plans d'Épargne octroyés, principalement ceux qui sont le support des augmentations de capital réservées aux salariés dans des groupes internationaux. Dans ce cas, les acteurs sont le Conseil d'administration qui autorise l'augmentation de capital, la Direction Financière et la DRH du Groupe.



Profiter des atouts de l'épargne salariale dans un cadre fiscal avantageux

Les Organisations syndicales doivent obtenir des Plans d'Épargne qui vont au-delà du simple versement de l'intéressement et de la participation. Il est certes facile de ne verser que les sommes obligatoirement bloquées (participation) ou dont le blocage permet d'éviter la fiscalisation, mais ce n'est généralement pas suffisant. Il faut aller au-delà, en mettant en place des versements mensuels sur paye, généreusement abondés. Cela permet de constituer une épargne de précaution qui pourra servir, assez souvent, à financer en partie l'achat de la résidence principale, ou même à se constituer un supplément de retraite, puisque, hélas, les taux de remplacement des retraites Sécurité Sociale, ARRCO et AGIRC baissent un peu plus chaque année. De plus, il faut demander que les plafonds d'abondement soient définis en lien avec les plafonds de Sécurité Sociale, comme le prévoit, à présent, la loi.

Il faut aussi obtenir que tous les Fonds Communs de Placement soient abondés de la même façon. On voit encore des Entreprises qui n'abondent que le fonds investi en actions de l'Entreprise. C'est un véritable « pousse au crime », car un tel système incite les salariés à n'investir leur épargne qu'en actions de l'entreprise et, le jour où celle-ci va mal, c'est à la fois leur emploi et leur épargne que les salariés risquent de perdre !

Alain CABRERA

La santé au travail

Le travail c'est la santé et travailler dans un bon environnement, c'est la conserver !

*Forts de cette constatation, nous traiterons régulièrement de la question de la santé au travail, avec aujourd'hui un constat sur le coût du **stress au travail** suivi d'une analyse sur le **harcèlement moral**.*

1. Les problèmes psychosociaux et le stress au travail

En raison des dégâts qu'ils causent et de leur coût, il est impératif de s'intéresser aux problèmes psychosociaux dans l'entreprise et en particulier à la question du stress au travail.

Le Ministre délégué aux Relations du Travail déclarait récemment que « *Le coût des mauvaises conditions de travail est estimé entre 2,6 % et 3,4 % du PIB* », soit environ 45 milliards d'euros (1670 euros par français actif et par an).

Ce coût se décompose en :

- un **coût économique** pour l'entreprise, lié à l'absentéisme, au turn-over, à la recrudescence des accidents, à l'inobservation des règles de sécurité, aux défauts de qualité, à l'insatisfaction des clients, voire aux suicides...le tout générant une

image de l'entreprise...

- un **coût économique pour la société toute entière**, en lien avec les arrêts de travail, les prises en charge médicale, les hospitalisations, les accidents du travail, les suicides...

D'après l'enquête IPSOS de Septembre 2000 pour le ministère chargé du travail, 50 à 60 % des journées de travail perdues dans l'Union Européenne seraient liées au stress

Démasquer le stress pour le prévenir.



Par ailleurs, le coût social du stress au travail est compris entre 10 et 20 % des dépenses de la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

Outre ce coût économique, la France se situe au 1^{er} rang mondial de la consommation d'anxiolytiques et antidépresseurs. En 2005, ce sont 8,7 millions de français qui en ont consommé !

De tels chiffres justifient que l'on s'interroge sur la responsabilité des facteurs psychosociaux en entreprise et notamment sur le stress au travail, que nous aborderons dans le prochain numéro.

Elisabeth CHARRIN

2. Le harcèlement moral au travail

Les consultations pour la souffrance au travail ne désempassent pas et de nombreux patients consultent pour troubles psychologique ou physiques dont l'origine est le harcèlement moral au travail. Différentes études montrent que ces agissements se sont intensifiés depuis quelques années.

Il ne faut pas confondre stress au travail et harcèlement moral au travail. Si ce dernier cause, dans tous les cas du stress, il ne se limite pas à cela. Il conduit souvent à la destruction psychologique de la personne. L'effet ou l'objet du harcèlement est de nuire à la personne, de s'en débarrasser.

« **On peut parler de harcèlement au travail quand une personne subit de la part d'une autre personne ou d'un groupe, sur une longue durée et de façon fréquente, un ensemble de comportements hostiles, exprimés ou latents, pouvant mettre en danger son équilibre psychologique ou sa santé physique** »; la notion de répétitivité et de durée des agissements est donc à prendre en compte pour identifier un harcèlement moral au travail.

Ses **effets sur la santé** sont connus et ne sont pas moindres. La nervosité, l'irritabilité, l'anxiété, les troubles du sommeil ou les brûlures d'estomac ressentis dans un premier temps, se transforment en troubles psychiques manifestes. La victime réagit alors soit par hyper combativité qui la fait souvent qualifier de paranoïaque, soit elle est envahie par un sentiment d'épuisement ou de fatigue chronique et elle s'isole. La perte de l'estime de soi s'installe, pouvant évoluer vers la dépression et aller jusqu'au suicide, risque majeur du harcèlement.



Environ deux millions de Français seraient victimes de harcèlement moral.

Les raisons du harcèlement sont diverses. La perversité de certains individus (masculin ou féminin) peut en être la cause. Le refus de la différence (nouvel arrivant dans un groupe), une discrimination syndicale, sexiste ou raciale constituent d'autres motifs au harcèlement. Dans certains cas, le harcèlement moral permet de se séparer de certains salariés.

Il n'y a pas de profil type du harceleur (masculin ou féminin), le harcèlement se pratique entre collègues d'un même niveau, d'un supérieur hiérarchique vis-à-vis d'un subordonné, d'un ou plusieurs subordonnés vers un supérieur hiérarchique ou encore au sein d'un collectif de travail vers un bouc émissaire.

Le harcèlement moral au travail peut prendre plusieurs formes.

Il consiste parfois en la mise à l'écart de la personne par l'absence de consignes, par la privation de travail ou par des tâches à accomplir dépourvues de sens.

Dans d'autres cas, il vise à porter atteinte à la dignité des personnes en assénant des propos ou gestes méprisants, des injures, des brimades ou des humiliations. Le refus de toute communication (entretien impossible avec la hiérarchie, parole sans cesse coupée ou jamais donnée, instructions verbales sans aucune précision) est aussi révélateur d'un comportement de harcèlement.

Devant l'augmentation du phénomène, le législateur a posé un cadre. La loi n° 2002-73 de modernisation sociale permet de défendre les victimes de harcèlement moral au travail. Elle stipule qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. *Par ailleurs aucun salarié ne doit être sanctionné pour en avoir témoigné.*

Pour prévenir le harcèlement moral au travail, il faut en parler, informer, dire qu'il existe pour que chacun sache l'identifier. Les victimes doivent comprendre la situation, mieux connaître la loi et les personnes qui peuvent les aider au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Le CHSCT, par sa mission de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés peut proposer des actions de prévention, encore faut-il qu'il joue pleinement son rôle.

Le médecin du travail, soumis au secret médical est également un interlocuteur privilégié pour la personne harcelée. Il peut apporter l'écoute dont elle a besoin, l'aider à se déculpabiliser et à analyser la situation pour faire la part des choses. Dans bien des situations, la seule solution est de s'extraire de la situation et l'arrêt de travail y participe souvent.

Le service de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie peut aussi être sollicité.

Il faut aussi savoir que :

- la loi oblige le chef d'entreprise à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.
- les syndicats dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral en faveur d'un salarié de l'entreprise dès lors qu'ils justifient d'un accord de l'intéressé.

Michel BOUVY