



Courrier U.F.I.C.T.

Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N°191 - DECEMBRE 2008

L'Édito

LES RESULTATS AUX ELECTIONS PRUDHOMALES 2008 : DES POINTS D'APPUI POUR LES ACTIONS A VENIR !

L'analyse affinée des résultats obtenus par la CGT dans toutes les sections, laisse apparaître de très intéressants enseignements. Ces scrutins ont confirmé que les salariés avaient moins voté pour la qualité des juges prud'homains que pour valider une démarche revendicative.

Car, malgré une baisse de participation, imputable aux entraves du patronat et du gouvernement, la CGT est nettement confortée comme première organisation syndicale (33.9 % soit près de 2 % de plus) et ceci même dans la section encadrement (17 % soit +1.15 %). Score plus qu'honorable au regard de tous les barrages et manipulations visant à exclure de la section encadrement la majeure partie des techniciens et agents de maîtrise.

La CGT a été perçue comme répondant davantage aux attentes des salariés et défendant fermement les intérêts de l'encadrement. Les récentes enquêtes d'opinion sur les salaires, le temps de travail, montraient, non seulement une profonde insatisfaction, mais aussi une disponibilité pour agir.

Ainsi par exemple, l'UGICT-CGT et la CGC qui sont clairement apparues les plus en phase avec les salariés sur la question du temps de travail, du stress au travail, voient leur influence progresser au détriment d'organisations qui ont abandonné ces questions ou qui se contentent d'afficher ostensiblement un penchant pour la négociation sans articuler celle-ci avec revendications, propositions et actions.

La CGT se sent donc confortée dans toute sa démarche. Ces élections confirment aussi le lien étroit entre syndicalisation et influence électorale. Les résultats marquent une préférence pour un syndicalisme qui se déploie, qui se renforce par l'adhésion et le contact avec les salariés plutôt qu'un syndicalisme de service, de représentation, déconnecté.

C'est un appel à progresser dans toute la CGT pour l'implantation de bases nouvelles, dans l'adhésion et particulièrement dans nos catégories.

Au moment où toute l'économie et le devenir de nos industries, l'emploi, la protection sociale, sont pris en otage par la crise financière du système capitaliste, ce vote est de bon augure pour les mobilisations à venir.

Plus que jamais, l'action est à l'ordre du jour et c'est ce qui a été décidé unitairement pour le 29 janvier 2009 avec l'appel de toutes les organisations. C'est une situation historique et cela demande une dynamique du même niveau !

En ce début d'année, les membres du bureau de l'UFICT adressent à chacune et à chacun d'entre vous, tous leurs vœux de santé, de bonheur pour l'année 2009.

Dans ces vœux, nous penserons également au renforcement de notre organisation en proposant largement la syndicalisation aux Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise à la CGT et à la réussite de tout ce que nous engagerons dans cette nouvelle année.



Imprimé par nos soins :
FNIC CGT
263, rue de Paris - Case 429 -
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic@cgt.fr>
E-mail : fnic@cgt.fr
Bimestriel : 2,74€
Directeur de Publication :
Maurice DEMUYNCK
ISSN 0248-787x
N° CPPAP : 0608506522

Au sommaire de ce numéro :

L'Édito - Compte rendu du bureau UFICT du 12 novembre 2008 - Une intervention syndicale sur les risques psychosociaux.

Compte-rendu de la réunion du bureau du collectif UFICT du mercredi 12 novembre 2008.



En présence de Jean-Pierre ADAMI, animateur du collectif Recherche, Enseignement Supérieur et Emploi » de l'UGICT :

Pôles de compétitivité et Crédit Impôt Recherche : c'est quoi et pourquoi cela a été mis en place ? Quelles actions pour nous dans ce domaine ?

Depuis 2004, date à laquelle la décision a été prise de rapprocher les structures industrielles des PME avec la recherche publique, les laboratoires de recherche universitaire et les centres de formation, 67 pôles de compétitivité ont été créés en France. A l'origine, le souci est d'avoir une recherche « efficace et compétitive ». Leurs moyens de fonctionnement : des subventions publiques allouées par l'Etat et les collectivités locales et territoriales (DIACT), sans obligation de résultat, par exemple promouvoir la recherche et créer des emplois.

Sur les 67 pôles, 6 sont à dimension mondiale, 9 à dimension nationale.

En fait, tous les projets présentés ont été retenus. Au bout de 2 ans de fonctionnement, ils ont été passés au crible par un cabinet privé (enfin pas tous car pour certains, il est difficile d'en connaître la composition).

Comment fonctionnent-ils ? Comment sont utilisés les fonds publics ? Quelles stratégies industrielles pour développer la recherche ? Quels résultats dans l'utilisation des fonds publics ?

17 sont en sursis pendant 1 an.

Un 1^{er} bilan : très peu de PME contrairement aux objectifs fixés et, bien sûr, peu de création d'emplois. Il s'avère qu'il s'agit plutôt

de transfert de personnel avec une opacité complète sur leur fonctionnement.

Et en fait le privé n'investit que 1.14 % de son CA pour la recherche, loin des 2 % visés lors du congrès de Lisbonne de 2000 !

Notre action syndicale :

- **Des synergies sont à mettre en place entre le privé et le public car c'est le même combat. Les fonds publics octroyés ne servent pas à développer la recherche.**
- **Ce que nous voulons savoir : Quelles sommes ont été attribuées et comment ont-elles été réparties et utilisées ?**

Comment et par qui sont constitués ces pôles, ... en fait réclamer plus de transparence.

- **Coordonner les syndicats, les professions et les Fédérations fortement implantées dans ces pôles et faire un travail de fond pour mettre en action nos militants. Le constat est fait que c'est dans les pôles où nous nous mobilisons qu'il y a plus de transparence.**
- **Soumettre l'attribution des subventions lors de la création d'un pôle de compétitivité à une obligation de résultat : développer la recherche qui passe par le maintien et le développement de l'emploi.**

Nos moyens :

- **Les Comités Économiques et Sociaux Régionaux, nos élus locaux, nos bases syndicales CGT présentes dans les grands groupes qui les composent.**
- **L'ensemble de la CGT, et l'UGICT avec sa connaissance globale de la situation.**

Il a été fait également un rapide bilan des Assises de Grenoble des 12 et 13 juin 2008 : un compte-rendu vous sera communiqué dans un prochain Courrier UFICT.

Pour l'UFICT, c'est :

- **Connaître les entreprises qui composent les pôles de compétitivité et revendiquer une représentation syndicale, en sachant que la population concernée est essentiellement ICTAM. Donc, cela nous concerne particulièrement !**
- **Établir et envoyer à nos correspondants un questionnaire relatif à ces pôles de compétitivité et aux CIR (crédit d'impôt recherche) dont bénéficient des grands groupes de la chimie.**

Par exemple :

- La société a-t-elle fait une demande de CIR, en 2006, 2007 ?
- A-t-elle perçu des CIR en 2006, 2007 ? Si oui, quel montant attribué ? Pour quels types de projets ? Dans le cadre d'une collaboration avec un tiers ?
- Quel impact sur les effectifs en R et D interne au groupe ? Sur le montant global attribué en R et D en interne ?

Idem pour les pôles de compétitivité.

- **Maintenir et renforcer notre présence à l'UGICT. Il faudrait que nous connaissions les représentants de la Fédération à ce collectif. J-P ADAMI communiquera à Patrick VANISCOTTE la liste des présents aux Assises de Grenoble.**
- **Poursuivre notre communication sur ce sujet envers les correspondants et Rhodia comme entreprise pilote, car le processus est lancé.**

Compte-rendu de la réunion du bureau du collectif UFICT du mercredi 12 novembre 2008 (*suite et fin*)



Une réflexion collective des participants à cette réunion, faire de ce dossier notre principal axe revendicatif pour 2009 car tout y est imbriqué : la politique industrielle des grands groupes, les orientations des formations qualifiantes, l'établissement des GPEC, l'emploi des ICTAM,...

- **GPEC** : étude d'accords existants (St-Gobain, Rhodia, Shell,...)

Pour rappel, ce que nous avons dit sur ce sujet lors de notre réunion du 9 juillet :

L'objectif d'un tel accord : accompagner les salariés dans un processus de réorientation professionnelle induit par l'évolution future de l'entreprise et se doter de plans de formation avec des moyens spécifiques pour répondre aux évolutions inéluctables des métiers. C'est ce qui est présent dans l'accord groupe signé chez Saint-Gobain avec, de surcroît, un rôle prépondérant des IRP dans le processus. Accord beaucoup moins orienté sur l'acceptation et la validation de la disparition des emplois (pas un PSE) comme peut l'être celui de Rhodia.

De plus, pour que soit appliqué un accord GPEC, nécessité de connaître les orientations stratégiques à court, moyen terme des entreprises et mettre en place un outil qui permette d'établir un point précis des compétences présentes dans l'entreprise et d'identifier ceux qui seront indispensables à l'entreprise dans le futur (DAMEC et GAMEC chez Rhodia).

Et nos conclusions sur le sujet restent d'actualité, à savoir; faire un état des lieux des accords existants

tant dans la chimie et pour cela demander aux correspondants leur positionnement. Établir par la suite une liste d'éléments positifs qui doivent être présents dans un tel accord et ceux qu'il faut éviter. Ce point est reporté à une date ultérieure. Peut-être pourra-t-il faire partie du travail de fond que nous envisageons sur les pôles de compétitivité. Affaire toujours à suivre...

- **Égalité professionnelle** :

Prévision d'une **journée d'études 1^{er} trimestre 2009**.

Pour nous aider à la préparation de cette journée, se faire aider par des compétences comme Émergence et le collectif Femme-Mixité de la confédération.

- **Point sur les actions prévues en prévision des élections prud'homales du 3 décembre 2008** :

Bilan des actions chez Rhodia ; Opérations Aubervilliers : une série de 4 tracts distribués à l'ensemble du personnel + campagne d'affichage.

Ce que nous pouvons constater, c'est que mis à part la CGT, pas de réelle campagne prud'homale. La CFE-CGC mise beaucoup sur le vote par correspondance.

- **Notre connaissance sur la loi de la représentativité syndicale** : Sory DIAKITE

Reportée à une date ultérieure faute de la présence de Sory, le mieux placé pour nous en parler puisqu'il a suivi une journée d'études sur ce sujet.

Questions diverses :

- **Renforcement du bureau** : Celui-ci est plus qu'impératif au regard de la faible participation à nos derniers bureaux. Les dossiers n'avancent pas et pourtant le travail ne manque pas. Il faut absolument axer nos efforts dans les prochains mois à le renforcer. Comment ? par exemple, en contactant toutes nos bases UFICT et renouveler ainsi le contact avec nos correspondants ou le créer quand il n'existe pas. En continuant à envoyer nos travaux à nos contacts actuels. Toutes les propositions sont les bienvenues, nous aborderons ce point lors du prochain bureau : qui fait quoi comment ?

Il faut d'autant plus retrousser nos manches que nous avons programmé en octobre 2009, la conférence nationale de l'UFICT. Il faut que ce soit un succès !

La réunion du bureau a eu lieu :

Le mercredi 14 janvier 2009 à 9 h 00

L'ordre du jour provisoire :

1. **Point sur le CEF du 25 novembre et du Collectif d'animation du 13 janvier 2009,**
2. **Programme de renforcement du bureau,**
3. **Propositions d'axes revendicatifs pour 2009 en lien avec la préparation de la journée d'actions du 29 janvier 2009,**
4. **Les pôles de compétitivité : établissement du questionnaire,**
5. **Calendrier 1^{er} semestre 2009 des réunions du bureau de l'UFICT,**
6. **Questions diverses.**

Une intervention syndicale sur les risques psychosociaux



La S.E.P.R (Société Européenne de Produits Réfractaires) une usine du Groupe Saint-Gobain, située au Pontet (84) fabrique des produits en céramiques électro fondues. L'effectif est d'environ 750 salariés en CDI (1500 salariés il y a dix ans). Les départs naturels et en retraite ne sont pas remplacés, la précarité augmente : CDD et intérim (160 chez les ouvriers). La CGT compte plus de 300 syndiqués.

Ces dernières années, les métiers ont considérablement évolué. Les chefs d'équipes dans les ateliers ont quasiment disparus pour faire place à des « leaders » de groupe, les techniciens sont plus « autonomes et plus responsables ». L'encadrement doit pallier aux réductions d'effectifs en modifiant régulièrement l'organisation des services.

Réorganisations permanentes, ces compressions d'effectifs et réorganisations créent de réelles tensions entre l'encadrement et les exécutants.

La pression psychologique est apparue, il y a quatre ans lorsque deux infirmières internes à l'entreprise ont du cesser leur travail du fait d'un état dépressif. Le lien entre leur maladie et les pressions psychologiques subies a été avancé par la CGT. A ce jour, ces infirmières n'ont pas repris leur activité et sont toujours en arrêt pour maladie !

Pour la CGT, tout d'abord : difficulté à aborder cette situation de souffrance mentale au travail. De par notre culture syndicale, nous sommes à même de traiter les risques professionnels « habituels » dans l'entreprise. L'exposition au bruit, à la chaleur, à la poussière, à la pénibilité du travail manuel, à la fatigue occasionnée par le travail posté, autant de risques clairement identifiables. Des risques que les élus CHSCT sont capables de dénoncer, de supprimer et de combattre.

Chez les ouvriers, le collectif de travail est solide. La parole circule. Les « coups de gueule » parfois véhéments désamorcent une situation tendue. Le recours à l'action syndicale, la sollicitation des délégués du personnel pour dénoncer des surcharges de travail permettent de trouver des solutions aux conflits. La grève solidarise les salariés.

Le risque psychosocial et la souffrance

au travail étaient nouveaux pour le syndicat. Ce risque insidieux, affecte principalement les agents de maîtrise, une population de travailleurs isolés. Ce mal progresse lentement, tel un abcès. Quand il éclate, le mal est fait et le salarié dépressif mettra des mois à se rétablir. Cette situation peut engendrer des violences physiques entre individus, voire entre personnes souffrantes se faisant violence.

Pour prévenir ces risques psychosociaux, la CGT de la SEPR a revendiqué lors des NAO de 2007 la création, au sein de l'entreprise, d'une cellule de prévention contre les risques psychosociaux (baptisée pudiquement « Collectif bien-être au travail » par la Direction). Le but de la CGT : « promouvoir et maintenir à un niveau le plus haut possible le bien-être physique, mental et social des travailleurs » tel qu'énoncé par le Bureau International du Travail.

Afin d'assurer une action de prévention contre les risques psychosociaux dans l'entreprise, nous avons proposé la mise en place d'un observatoire composé de la direction, du service de santé au travail, du SRH, du secrétaire du CHSCT, d'un membre du personnel désigné par chaque organisation syndicale.

Les missions de cet observatoire devant être, entre autres :

- Organiser une formation commune à tous les participants à l'observatoire avec pour objectif une définition homogène et élaborer une démarche de prévention des risques psychosociaux,
- Engager un programme de sensibilisation de l'ensemble du personnel,
- Établir avec le service de santé au travail un pré-diagnostic sur l'entreprise,
- Mettre en place, sous la responsabilité du service de santé au travail et au besoin avec l'aide d'un conseil extérieur, un outil de mesure du niveau stress,
- Développer une veille active et mettre en place un « groupe de confiance » restreint en charge d'écouter, de recevoir les plaintes et d'analyser les cas qui auraient échappé au plan de prévention collectif.

A ce jour ces mesures n'ont pas été en-

gagées. Une approche globale, soutenue par le Service de Santé au Travail serait nécessaire.

La défaillance de l'employeur concernant la prévention de ces risques amène le syndicat à travailler de façon revendicative.

Le syndicat CGT aborde donc cette question avec les salariés, lors de tournées d'ateliers ou de bureaux. Un dialogue s'installe entre les salariés victimes de souffrances mentales au travail et les délégués du personnel. Les situations de crise sont gérées au coup par coup. On ne peut pas parler d'actions préventives. Les plaintes et témoignages arrivent aux représentants du personnel après que les salariés aient enduré souvent plusieurs mois durant des tensions psychologiques qui deviennent insupportables. De par ses interventions, le syndicat CGT a permis de faire la lumière sur la réelle souffrance des salariés. Les langues se délient lors de tournées d'ateliers. La parole émerge.

Moyens d'actions :

- Intervention du CHSCT, de la CGT avec interpellation de la Direction Départementale du Travail. Dans un cas particulièrement exemplaire lié à l'augmentation de la productivité, un médecin-psychologue de la CRAM a été désigné et a effectué une enquête suivie d'un audit sur un panel de salariés. Le résultat de l'enquête a été restitué lors d'une réunion de CHSCT révélant un relationnel délétère, une absence de prise en compte de la parole des salariés. Il fût proposé une modification de l'organisation du travail, ainsi que des possibilités d'évolution des salariés.

Tous les élus CGT (délégués du personnel, représentants au CHSCT, représentants et élus au CE) sont aujourd'hui mieux aguerris pour combattre la souffrance mentale au travail. Ils ne manquent pas de poser ce questionnaire à voix haute dans leurs tournées d'ateliers et de bureaux. Le syndicat dans toutes ses instances utilise les droits que lui confère la législation pour intervenir sur ces risques.