

L'UNSA reçue par Christophe Sirugue, secrétaire d'État à l'Industrie

L'UNSA a été reçue à Bercy, lundi 19 septembre, par Christophe Sirugue, secrétaire d'État à l'Industrie.

Après un tour d'horizon de l'actualité sociale et économique des entreprises, Florence Dodin, Vanessa Jereb, Guillaume Trichard et Luc Bérille ont abordé les différents plans sociaux et restructurations en cours ainsi que les actions à mettre en place pour sauvegarder l'emploi au sein des filières industrielles.

L'UNSA s'intéresse aux salariés des TPE

Pour mieux répondre aux attentes des salarié-e-s des Très Petites Entreprises et des Particuliers Employeurs, l'UNSA a élaboré une enquête en ligne qu'il convient de faire remplir par un maximum de personnes.

Vous êtes salarié d'une TPE ou d'un particulier employeur ? Alors prenez 2 minutes pour remplir notre enquête.

Vous connaissez des salariés concernés par cette enquête ? Alors transférez leur le lien ci-dessous :

http://orfeu-enquete.com:8080/enqueteunsatpe_28gc/Formulaire%20UNSA%20TPE.html

L'UNSA rendra publics les résultats de cette enquête ainsi que ses analyses dans le courant du mois de novembre.

L'UNSA auditionnée par la mission parlementaire sur l'épuisement professionnel

Jeudi 15 septembre, Annick Fayard, conseillère nationale et Dominique Corona, secrétaire national ont participé à une table ronde à l'Assemblée nationale sur la thématique de l'épuisement professionnel.

Actuellement, l'absence de tableaux de maladies professionnelles spécifiques rend les affections psychiques très difficilement reconnues par la Sécurité sociale. Il faut pour cela que la maladie présente une gravité justifiant un taux prévisionnel d'incapacité permanente égal ou supérieur à 25 % et qu'un lien « direct et essentiel » avec l'activité professionnelle soit mis en évidence par le médecin conseil de la Sécurité Sociale au sein du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Les critères réglementaires de recevabilité des demandes restent difficiles à réunir et le traitement par les CRRMP est très hétérogène. Seul quelques dizaines de cas de pathologies psychiques sont reconnus chaque année. La cotisation accidents du travail – maladies professionnelles (branche AT/MP) payée par les seuls employeurs n'est pas mobilisée. Aujourd'hui les entreprises qui connaissent des cas de maladies consécutives au syndrome d'épuisement professionnel se « défontent » sur le régime général de leurs obligations de prévention. Certes ce dernier reverse à la branche AT /MP un montant forfaitaire pour compenser la sous-déclaration et la sous-reconnaissance (790 millions d'euros en 2012), mais celui-là ne correspond en rien aux coûts réels de la non prévention.

Le burn-out, décrit précisément dès les années 1970 est loin de couvrir tout le spectre des atteintes psychiques liées au travail. Le syndrome d'épuisement professionnel est évolutif et tridimensionnel. Il débute par un épuisement émotionnel. S'ensuit une période de dépersonnalisation, au cours de laquelle le sujet développe des attitudes impersonnelles, voire négatives et cyniques envers son entourage. Survient alors un manque d'accomplissement personnel : la personne déprécie ses compétences, entraînant une forte diminution de l'estime de soi et, souvent, une décompensation d'ordre dépressif.

Pour l'UNSA, l'inscription au tableau des maladies professionnelles permettrait une reconnaissance moins aléatoire selon les secteurs, plus aisée aussi, car devant le CRRMP, le demandeur doit faire la preuve du lien essentiel entre le travail et sa pathologie. Avec un tableau, la présomption d'imputabilité évite cette démonstration, en général compliquée.

La simple reconnaissance du burn-out sera insuffisante pour le réduire. Pour l'UNSA, l'urgence est d'agir en amont sur les organisations du travail susceptibles d'engendrer l'épuisement professionnel. Il faut donc débattre de l'organisation du travail dans les secteurs privés et publics et revoir les méthodes managériales.

Toutes les parties prenantes : collectifs revivifiés de salariés, agents, syndicats, CHSCT, doivent se réappropriier le travail, la qualité du travail, et la qualité de vie au travail pour le prévenir. C'est dans cette voie que l'UNSA est intervenue. En effet, les risques psychosociaux ont pris une ampleur inédite, en lien avec des changements techniques ou organisationnels contemporains, l'intensification du travail, les fortes exigences émotionnelles au travail, le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en sont, entre autre des facteurs importants. Cette explosion est préoccupante et risque de s'amplifier avec la révolution numérique. Il est temps de prendre des mesures adaptées de prévention, protection et promotion de la santé des salariés et des agents. Cette « épidémie » touche tout autant le secteur privé que public.

Les représentants du personnel ont donc un rôle essentiel à jouer dans la prévention de l'épuisement professionnel. Il faut donc renforcer le dialogue social en général et en particulier autour de la qualité de vie au travail.

L'UNSA propose donc la négociation sur la qualité de vie au travail soit rendue obligatoire, que le CHSCT soit informé et consulté sur ces accords et que les instances représentatives du personnel en suivent l'application et les résultats.

L'UNSA demande que les délégués du personnel, qui sont les élus de proximité dans les unités de travail puissent bénéficier d'une formation financée par l'employeur.

http://videos.assemblee-nationale.fr/video.4228674_57da8b5a1004c.syndrome-d-epuisement-professionnel-table-ronde-des-organisations-syndicales-representatives-des-s-15-septembre-2016

L'UNSA rencontre Lilâ Le Bas, future présidente de l'UNEF

Mercredi 14 septembre, Luc Bérille, secrétaire général de l'UNSA, accompagné de Florence Dodin, secrétaire générale adjointe et d'Emilie Trigo, secrétaire nationale, a rencontré Lilâ Le Bas, future présidente de l'UNEF, Union Nationale des Étudiants de France.

En effet, William Martinet, actuel président de l'UNEF présentera sa démission le 23 septembre prochain, au profit de Lilâ Le Bas, actuelle déléguée générale et seule candidate à sa succession. Cette rencontre a permis d'aborder les sujets d'actualité, les enjeux de l'année 2017 ainsi que les priorités que l'UNEF aura à traiter dans les mois à venir.

Conseil Commun de la Fonction Publique du 12 septembre : lutter contre les discriminations !

L'UNSA-FP analyse le rapport L'Horty sur les discriminations à l'accès aux métiers de la Fonction Publique. Elle propose un élargissement de l'observatoire des discriminations, comme souhaité par Yannick L'Horty, à tous les aspects de la carrière des agents publics (accès à la Fonction Publique, déroulement de carrière, discrimination syndicale, prise en compte des 21 critères de discrimination définis par le défenseur des droits).

Pour : <http://www.unsa-fp.org/?CCFP-etudier-les-discriminations-dans-la-Fonction-Publique-un-enjeu>

Loi égalité réelle Outre-mer : vers des amendements gouvernementaux sur la Fonction Publique

La loi égalité réelle Outre-mer dans sa version initiale n'aborde pas la Fonction Publique. Un groupe de travail présidé par la Ministre de la Fonction Publique a étudié le 16 septembre 2016 trois propositions d'amendement qui devraient être déposées par le gouvernement. L'UNSA-FP reste très prudente sur ces amendements dont deux sont expérimentaux.

L'UNSA Fonction Publique avait argumenté pour que la loi égalité réelle dans les outre-mers crée un dispositif permettant la titularisation d'agents contractuels de la fonction publique territoriale, en particulier sur l'île de la Réunion, estimant que ce serait un véritable élément d'égalité réelle. Elle regrette que cette juste demande n'ait pas encore été reprise.

<http://www.unsa-fp.org/?Loi-egalite-reelle-Outre-mer-vers-des-amendements-gouvernementaux-pour-la>