

Amplifions !



juin 2019

ÉDITO

SOMMAIRE



Le changement c'est maintenant

Cher-e-s collègues,
Cher-e-s camarades,

Depuis maintenant quelques semaines je suis à la tête de la Fédération UFIC-UNSA.

Je suis ravi d'arriver dans cette belle fédération avec toute sa composante. Je suis conscient du travail qui a été réalisé

par mon prédécesseur, mais je le suis également par la tâche qui reste à réaliser. Se renouveler, s'appuyer sur des compétences que nous avons à la fédération est pour moi essentiel, c'est comme cela que je conçois le travail fédéral.

Les dernières élections chez Renault Flin, chez PSA Poissy mais aussi chez GTT, Unther Pharma démontrent que nous nous implantons de plus en plus. Chez Arcelor Mittal, les copains qui deviennent représentatifs, et devant faire face à toute une série de problématiques venant même de leur direction, n'ont pas eu la tâche facile aussi.

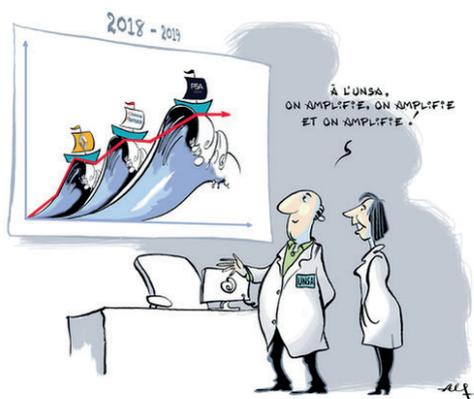
Tant d'autres résultats démontrent que le travail de terrain fini toujours par donner des résultats. La fédération et sa composante seront toujours le moteur pour aider les militants à faire progresser la vague bleue !

Les mutations du monde du travail redessinent les contours et contenus de l'activité syndicale. On constate, comme c'est sans doute trop souvent le cas, une lassitude de l'activité syndicale telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui. Mais de nouvelles façons de faire émergent, des nouvelles pratiques syndicales se développent, des débats de fond sont menés sur des thématiques que nous à l'UFIC nous porterons pour amplifier la vague bleue.

Pour ce faire nous allons mettre en place des référents sur le territoire pour accroître notre développement et notre proximité, mais également nous appuyer sur les outils que l'UNSA va déployer dans les prochaines semaines pour aider et accompagner toute section et tout adhérent désireux de vouloir faire progresser l'UNSA.

Amitiés syndicales.

■ **Christophe Pestelle**
Secrétaire Général UFIC-UNSA



ACTU DES BRANCHES 2

Révision de la CCNIP :
pourquoi l'UNSA est signataire

DU CÔTÉ DE LA FÉDÉ 3

Mode d'emploi du service juridique
de l'UFIC UNSA pour les adhérents

LA VIE DES SECTIONS 4/5

- Elections professionnelles du CSE PSA Poissy
- Rupture Conventionnelle Collective chez IBM France SAS
- SANDOZ en mutation

BON À SAVOIR 6

Le point sur le règlement
intérieur dans l'entreprise

Directeur de la publication

Luc **BÉRILLE**

Rédacteur en chef

Christophe **PESTELLE**

Secrétaire de rédaction

Joël **GREBIL**

Composition PAO UNSA

Imprimerie

Tactic Impressions

2 rue Berthelot 95500

Gonesse Tél. 01 39 86 19 08

fb.me/UNSAIndustrieConstruction

@UNSAIndustrie

Dépôt légal : mai 2019

Tirage : 9000 exemplaires

Revue mensuelle ISSN 1283-9396

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

Email : contact@unsa-industrie.org

Site internet : www.unsa-industrie.org

Révision de la CCNIP : pourquoi l'UNSA est signataire

Tout le monde a vécu la saga de fin d'année sur la révision de la CCNIP qui a abouti à un droit d'opposition où l'UNSA a joué un rôle décisif.

Début 2019 les discussions ont repris avec le LEEM et notre objectif était d'obtenir des avancées sur les points qui étaient bloquants pour l'UNSA.

Pour information avec la loi travail et les ordonnances Macron les DRH peuvent passer outre la CCNIP et personne ne souhaite en arriver là. Il était donc de notre responsabilité de rendre notre branche professionnelle pérenne et de faire le nécessaire pour aboutir à un accord.

Plusieurs raisons techniques nous ont amené à signer cette révision globale de la CCNIP :

1 L'article 31 sur la définition de la modification de secteur géographique a considérablement apporté en termes de précision sur le temps de trajet, ainsi qu'en termes de garantie de rémunération.

Ainsi une garantie de rémunération de 12 mois sera octroyée aux salariés dont le secteur géographique évolue sans pour autant constituer une modification essentielle de leur contrat de travail dans les deux cas suivants :

- Un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33% et 50% du périmètre de promotion.
- Une diminution du secteur géographique entraînant une modification de plus de 50% du périmètre de promotion.

En revanche une garantie de rémunération de 6 mois sera octroyée aux salariés dont le secteur géographique évolue sans pour autant constituer une modification essentielle de leur contrat de travail comme dans le cas suivant :

- Une diminution du secteur géogra-

phique entraînant une modification comprise entre 33% et 50% du périmètre de promotion.

Autant d'éléments positifs qui ne figuraient pas dans l'ancienne version.

Par ailleurs constitue une modification essentielle du contrat de travail, une évolution du secteur géographique du salarié rendant nécessaire un changement de domicile, un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification de plus de 50% du périmètre de promotion, et enfin un agrandissement du secteur géographique entraînant une modification comprise entre 33% et 50% du périmètre de promotion ainsi qu'une augmentation de 30% du temps de trajet maximum entre le lieu d'habitation et le professionnel le plus éloigné du périmètre de promotion.

2 Le nouveau mode de calcul des indemnités conventionnelles de licenciement est plus lisible, et surtout plus équilibré. De plus pendant 7 ans les salariés bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus avantageuse par rapport à leur ancienneté dans l'entreprise.

3 L'ARRCO et l'AGIRC ayant fusionné au 01/01/2019, les articles 4 bis n'existent plus de fait. Nous avons pu néanmoins obtenir un groupe fermé constitué des salariés au groupe 6 anciennement 4bis au 31/12/2018, préservant ainsi leur prime d'ancienneté par une clause de sauvegarde individuelle.

4 L'indemnité de mise à la retraite sera versée, à notre demande, dès 3 ans d'ancienneté au lieu de 5 ans.

5 La prime d'accouchement est devenue une prime de naissance

ou d'accueil d'un enfant (adoption...), ce qui permettra aux pères d'en bénéficier également.

6 De nouveaux jours de congés pour événements familiaux exceptionnels ont été obtenus :

- 5 jours ouvrés en cas de pacs,
- 5 jours ouvrés en cas du décès d'un conjoint /partenaire du pacs/concubin, au lieu de 3 précédemment,
- 1 jour ouvré par an en cas de changement de domicile.

7 Enfin des autorisations d'absence payées à raison d'1 jour par an et par enfant en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge de moins de 16 ans.

Concernant le CDI de chantier nous avons signé pour un dispositif nouveau et qui à ce jour est encadré.

Les employeurs sont limités en nombre de CDI de chantier en fonction de leurs effectifs. Un suivi précis sera fait au niveau de la branche et nous le partagerons avec vous.

La date de mise en application pour les deux accords révision de la CCNIP et le CDI de chantier est fixée au 1^{er} juillet 2019.

Pour l'UNSA, préserver la branche professionnelle de l'Industrie Pharmaceutique dans l'intérêt de tous les salariés est indispensable surtout dans le contexte actuel.

Pour toute précision
François Thimonier : 06 28 52 07 59
Joël Grebil : 06 20 93 45 37

Joël Grebil
Représentant UFIC UNSA
Branche Industrie Pharmaceutique

Mode d'emploi du service juridique de l'UFIC UNSA pour les adhérents

L'UNSA met à disposition de ses adhérents et militants un service juridique.

Sur le plan juridique plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

Soit il s'agit d'un conflit collectif, soit il s'agit d'un conflit individuel.

Dans le cas d'un conflit collectif il est nécessaire d'en informer le service juridique de la fédération. S'il est sollicité, il peut aider à une analyse juridique. Il a la connaissance d'un réseau d'avocat qui peut s'avérer utile. On peut également faire appel aux avocats en cas mise en place de conventions par le CSE.

En fonction de la situation, les frais peuvent être pris en charge soit par le CSE, soit par le syndicat, voire la fédération.

Dans le cadre d'un conflit individuel, il est conseillé de solliciter le service juridique de la fédération qui selon la situation orientera le salarié vers un défenseur syndical ou vers un avocat. Pour information, la fédération UFIC UNSA a contracté un contrat d'assistance juridique auprès d'une assurance juridique CFDP. Au sein de l'UFIC, il est du ressort des syndicats d'adhérer à ce service comme c'est le cas par exemple pour l'UNSA CP ou le Spic. L'assurance prend alors en charge une partie des frais engendrés par la procédure judiciaire. Ce service est compris dans le tarif de la cotisation. En revanche, il faut être adhérent depuis une année pour en bénéficier, être à jour de cotisation et le fait générateur du contentieux doit être postérieur à la date d'adhésion.

Pour toutes questions d'ordre professionnel relatives à l'exercice de l'activité professionnelle et/ou à l'exécution du contrat de travail, votre interlocuteur privilégié reste votre délégué syndical.

Si aucune solution n'est trouvée vous devez saisir la commission juridique via l'adresse mail juridique@unsa-industrie.org qui après étude donnera un avis sur les suites à donner.

Aucune action en justice ne sera prise en charge par la fédération sans l'accord du service juridique. Celle-ci se fera par l'assurance CFDP selon les modalités définies dans la convention. Le recours à l'assurance CFDP est validé pour l'UNSA CP par Marilaine Neveu et par Corinne Lapotre pour les autres syndicats de l'UFIC.

Lors de la procédure, le salarié avance les frais et se voit ensuite remboursé selon un barème pré-établi. Il existe également une Assistance juridique téléphonique pour répondre à toutes les questions juri-

diques relatives à votre contrat de travail ainsi que les questions de la vie quotidienne. Elle fonctionne exclusivement par téléphone et elle est strictement limitée au conseil

Vos contacts :

Marilaine Neveu : 01 48 18 88 21
pour UNSA CP

Corinne Lapotre : 06 27 38 17 06
pour les autres syndicats de l'UFIC

Aide & Assistance aux Adhérents : 0800 444 559

Corinne Lapotre
*Secrétaire fédérale en charge
du juridique de l'UFIC UNSA*

Ps: Cet article ne constitue pas un engagement contractuel.

Structuration territoriale

La représentation territoriale de l'UFIC-UNSA

Avec les enjeux de représentativité de l'UNSA et dans le cadre du développement il a été acté lors du Congrès de Nantes fin 2017 de structurer notre représentation territoriale.

Sous l'impulsion de son nouveau secrétaire général Christophe Pestelle la fédération de l'industrie s'organise. Il est essentiel d'être représenté à tous les niveaux de l'organisation UNSA. Pour cela la décision de mettre en place des référents UFIC-UNSA a été décidée.

Les référents de la fédération de l'UNSA industrie, au plan national, auront la charge de mettre en relation les délégués de régions et de départements avec les différentes structures de l'Unsa Industrie.

Cet objectif de maillage des différentes composantes de l'Unsa Industrie sur les territoires répond à une volonté de mettre en oeuvre des compétences et des moyens au plus près du terrain.

Si vous voulez représenter l'UFIC-UNSA, prenez contact avec :

Daniel Sylvestre : 06 07 91 75 70

Michel Priol : 06 89 06 72 98

Elections professionnelles du CSE PSA Poissy

Le 18 Mai 2019 se sont déroulées les élections professionnelles du CSE sur notre site PSA Poissy.

Notre organisation syndicale a pu gagner sa représentativité avec un score de 11,17 et une progression de 1,14% par rapport aux dernières élections de mars 2017 malgré des coups bas de certaines organisations syndicales. UNSA et le seul syndicat qui a progressé contrairement à la CGT, FO à la baisse de deux points et la CFTC qui stagne.

Nous avons obtenu l'élection de 5

élus au CSE, un Représentant Syndical, trois délégués de proximités et 4 mandats Délégués Syndicaux.

La première réunion du CSE aura lieu en mai 2019 pour finaliser la mise en place de cette instance (c'est-à-dire négocier le règlement intérieur, les commissions CSE etc.).

La « loi travail » a vraiment chamboulé le paysage syndical de notre site. Nous devons faire face comme toutes les sections syndicales à une forte baisse du nombre de représentants du personnel. Pour information

notre établissement compte plus de 4000 salariés et trois équipes en doublages et des ateliers déférents.

Il est clair que cette nouvelle organisation (CSE) affaiblit les organisations syndicales. Cela aura nécessairement un impact sur les salariés en matière de défense des droits mais aussi sur leurs conditions de travail.

L'aventure ne fait que commencer et les représentants UNSA ne seront que plus vigilants. Ils ont tout à gagner dans la défense de l'intérêt des salariés de PSA Poissy.

Rupture Conventionnelle Collective chez IBM France SAS

Le Comité Social d'Entreprise Central d'IBM France a été convoqué en séance exceptionnelle, mi-mai pour annoncer aux partenaires sociaux l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'accord majoritaire sur une Rupture Conventionnelle Collective possible (RCC) avant la fin du trimestre.

Le plan annoncé reprend l'essentiel de l'accord majoritaire Rupture Collective Conventionnelle de 2018. Cette fois-ci l'ampleur est un peu plus grande : 210 postes supprimés dans des entités qui avaient déjà été ciblées l'an passé.

Comme l'an passé le volume des suppressions de poste se fera en partie avec le dispositif de Rupture Conventionnelle Collective qui propose notamment un congé de formation et un accompagnement sur des projets professionnels validés.

Ces départs volontaires en Rupture Conventionnelle Collective seraient complétés pour atteindre le total de 210, avec des mesures de fin de carrière de type « pré-retraite » toujours sur le même modèle que celui de l'an passé (3 à 36 mois avec une indemnité de 60 % du dernier salaire).

Ces mesures de pré-retraite sont issues pour partie, d'une annexe de l'accord GPEC en vigueur depuis juillet 2018.

Le calendrier des négociations est très serré : du 13 mai au 27 mai. Ensuite si un accord majoritaire est conclu, les salariés intéressés et volontaires devront se décider avant le 19 juin. Dans ces moments les délais sont toujours trop courts et l'UNSA sera présente à toutes les étapes de la procédure.

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.



ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

Complémentaire Santé - Prévoyance - Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLÉSIA, au service des entreprises de service depuis plus de 45 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

GRUPE
AÉSIO

POUR UNE PROTECTION SOCIALE UTILE À TOUS

www.aesio.fr

ADREA mutuelle
apréva
EoVimcd mutuelle

Grande AÉSIO - 25 place de la Madeleine - 75008 Paris - Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité. N°SIREN 821 965 241 - Enregistrée à l'Orias en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Document non contractuel à caractère

SANDOZ en mutation



L'ambition du Groupe Novartis est que Sandoz devienne le leader mondial des médicaments non brevetés et des traitements différenciés dont les Biosimilaires. On constate aujourd'hui une diminution du lancement de produits. Cela s'explique par l'érosion des prix, la diminution du nombre d'échéances brevetaires. En revanche le besoin d'augmenter nos investissements est nécessaire. Tous ces éléments conduisent, au plan mondial, à une croissance stable et à une baisse des marges de Sandoz. Pour illustrer ces propos les ventes en 2018 ont diminué de 3%, alors que nos coûts de fonctionnement totaux ont augmenté de 6%.

Par conséquent la direction a décidé de mettre en place un projet de Transformation mondial, qui a été annoncé le 15 mai dernier. Ce projet devrait permettre d'avoir une croissance durable et profitable sur le moyen et le long terme et bien sûr il s'agira d'être plus efficient.

Ce projet portera sur l'exploitation du potentiel de croissance des biosimilaires, mais aussi de développer les médicaments génériques difficiles à fabriquer et d'explorer les opportunités en matière de traitements digitaux et de médicaments à valeur ajoutée. Les maîtres mots de ce projet sont « croissance » et « innovations futures ». Cela induit un renforcement du portefeuille produit mais aussi des efforts à toutes les étapes de la chaîne du médicament sous oublier l'organisation qui devrait être plus agile et plus efficace. En résumé la Région Europe va se concentrer sur 3 éléments de notre Transformation : améliorer notre portefeuille de produits, optimiser notre empreinte commerciale et notre stratégie d'investissement ainsi que modifier notre modèle opérationnel et notre organisation.

En France les deux business Bio-

similaires et Génériques évoluent à des vitesses différentes. La Business Unit Biosimilaires poursuit sa croissance et va continuer à délivrer conformément à notre stratégie. La Business Unit Retail évolue dans un environnement plus contraint et la croissance s'amenuise au niveau des ventes et de la profitabilité.

L'objectif annoncé de ce projet est d'emmener les deux business vers une croissance pérenne sur les 5 prochaines années tout en évitant au maximum les impacts sur l'activité et sur l'emploi. Le projet prévoit de réaliser 10% d'optimisation des dépenses budgétaires et salariales ainsi qu'une allocation plus efficiente des ressources à horizon fin 2020.

Les principales mesures définies au plan local sont de poursuivre le gel des postes avec des recrutements uniquement si cela s'avère indispensable, optimiser les canaux de distribution, le portefeuille client et rationaliser le portefeuille produit.

Ayant déjà commencé à réduire les

coûts en 2019 la direction nous annonce que la moitié des économies attendues ont été réalisées. En revanche il reste encore 18 mois d'efforts.....

Ce projet dont les maîtres mots sont Croissance, Innovation, Economie, Reorganisation, Gel de postes.

Entraine des suppressions de postes au niveau mondial et des fermetures d'usine voire des cessions de divisions dans certains pays.

Tout projet de transformation est nécessairement source d'inquiétude pour l'ensemble des salariés. Il n'en reste pas moins que les problèmes comme la gestion de la charge de travail liée au gel de certains postes fera l'objet d'une attention toute particulière des élus UNSA. Nous serons également vigilants sur les moyens mis en place par la direction pour l'accompagnement de cette transformation.

*Frederick Charpentier
DS UNSA Sandoz*

Le saviez vous : Qu'est-ce que FranceConnect ?

FranceConnect est un dispositif qui permet aux internautes de s'identifier sur un service en ligne par l'intermédiaire d'un compte existant (impots.gouv.fr, ameli.fr, etc...).

Le nouveau site de FranceConnect répond dans le détail et avec des mots simples aux interrogations sur son fonctionnement, la finalité et les avantages de ce dispositif

Difficile de s'y retrouver avec la multitude d'identifiants et mots de passe. C'est là qu'intervient le bouton FranceConnect. Il vous permet d'utiliser les identifiants des comptes suivant : La Poste, Impot.gouv ou Ameli.fr pour vous connecter à d'autres services publics sans créer de nouveaux identifiants ou de mot de passe.

Aucune inscription au préalable. Plus besoin de mémoriser de multiples identifiants et mots de passe. C'est simple en 3 étapes :

Allez sur le site franceconnect.gouv.fr cliquez sur l'icône

Sélectionnez un compte existant pour vous identifier (impots.gouv.fr, ameli.fr, etc.)

Saisissez votre identifiant et mot de passe pour le compte sélectionné et vous voilà connecté.

Le point sur le règlement intérieur dans l'entreprise

Lorsqu'on est embauché dans une entreprise de plus de 20 salariés, la Direction doit obligatoirement remettre à ses salariés un REGLEMENT INTERIEUR. Il reste facultatif pour les entreprises de moins de 20 salariés. Il s'impose à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils ont été embauchés avant sa mise en application.

Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur en français (il peut au besoin être accompagné de traductions dans d'autres langues).

Il doit être régulièrement mis à jour. Le règlement intérieur doit être porté par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche.

Le règlement intérieur doit être soumis pour avis au comité social et économique (CSE) s'il y en a un. Il doit être transmis avec l'avis des représentants du personnel à l'inspecteur du travail, qui contrôle la légalité des clauses du règlement. Il doit ensuite être déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Le règlement intérieur doit préciser la date de son entrée en vigueur (au moins 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité).

Il peut être modifié, notamment par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement. Il peut également être modifié ou invalidé à la demande de l'inspecteur du travail ou d'un juge (à la suite d'un litige).

Le règlement intérieur doit comporter plusieurs clauses :

- Mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise,
- Règles générales et permanentes relatives à la discipline, à la nature et

l'échelle des sanctions disciplinaires que peut prendre l'employeur,

- Rappel concernant le code du travail,
- Clauses conformes aux dispositions légales et conventionnelles,
- Clauses respectueuses des droits et libertés,
- Clauses non discriminatoires,
- Dispositifs de contrôle des salariés,
- Etc...

Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modes d'exécution.

Les dispositions du règlement ne



peuvent pas entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés.

À noter : les restrictions que le règlement impose aux salariés doivent être justifiées par la nature de l'activité à réaliser et proportionnées au but recherché.

Il faut garder à l'esprit que le règlement intérieur est un document important qui évolue dans le temps. Il est par conséquent indispensable d'en avoir pris connaissance.

Le billet d'humeur de l'UNSA CP

Différence entre présence et compétence

Depuis plusieurs années, il devient récurrent que les salariés des entreprises veuillent se faire bien voir par leur Direction pour accéder à des promotions espérées depuis leur embauche.

Pour autant, bien d'entre eux sont profondément déçus parce qu'ils se rendent compte que leur travail n'est pas récompensé par leur Direction ou que le temps qu'il passe au travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Attention, il est important de faire la différence entre le temps que l'on passe à son poste de travail : temps passé au bureau, temps pris pour réaliser une tâche, temps de pause, temps de se coordonner avec les collègues, temps de faire un point avec la Direction du service ou du responsable, heure d'arrivée, heure de départ, services rendus hors tâches professionnelles... ; et la compétence : réponse aux exigences professionnelles, réactivité, vitesse d'exécution des tâches professionnelles, organisation au travail, gestion du surcroît de travail....

En effet, il ne suffit pas de passer beaucoup de temps au travail et de rendre service à tous les collègues ou au chef pour gagner une promotion. Il est important de retenir que ce sont les compétences professionnelles qui valorisent les promotions et des fois le côté subjectif des chefs qui génère une promotion.

La bonne habitude est de faire son travail en bonne et due forme, de réaliser ses tâches dans les temps impartis. Le surcroît et les extras sont du domaine du lendemain.

Liliane Gaschet
SG UNSA CP