

Amplifions !



juillet-août 2019

ÉDITO

SOMMAIRE

Rester mobiliser !

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

A quelques semaines des vacances d'été, et pour un certain nombre d'entre vous, ces vacances seront les bienvenues et méritées. Les élections ou les futures, la mise en place des CSE dans vos entreprises respectives vous demandent ou vous ont demandé une énergie de chaque instant.

Dans ce numéro d'Amplifions nous aborderons plusieurs sujets d'actualité dont les Énergies Marines Renouvelables (EMR) qui constituent un gigantesque réservoir d'énergie.

Également nos élus d'Arcelor Mittal qui interpellent avec la fédération UFIC le ministre Bruno Le Maire sur le dossier extrêmement préoccupant de l'activité sur le site de Florange en Lorraine.

Je féliciterais les copines et les copains pour les excellents résultats obtenus dans leur entreprise avec une représentativité à 11,41% chez Arcelor Mittal résultat qui était loin d'être gagné.

Chez DASSAULT AVIATION, Didier JEGEN avec son équipe, un score de 42% et plus de 1000 voix obtenues ! Mais également Alain TESSIER et son équipe chez GTT, société française d'ingénierie navale, avec 53,8% pour une première implantation.

Encourageons également nos copines et copains de THALES, de RAZEL BEC, de CLEMESSY.... Je sais pouvoir compter sur leur totale implication et toute l'équipe fédérale est mobilisée pour les soutenir et les aider.

Pour finir, je soulignerais les «bonnes» pratiques qui favorisent le développement tant sous l'angle de la syndicalisation que sous l'angle de la capacité à promouvoir et faire partager ses convictions et ses revendications. Par retour d'expérience, les OSA, les Sections Syndicales de l'UNSA qui obtiennent des résultats mettent en place les pratiques qui s'appuient sur les principes fondamentaux de l'action de l'UNSA.

Amitiés syndicales.

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

ACTU DES BRANCHES 2

UFIP Actu : le point sur les négociations dans la branche des Industries Pétrolières

DU CÔTÉ DE LA FÉDÉ 3

Création de l'OPCO 2i pour la filière industrie au 1^{er} avril 2019

LE DOSSIER DU MOIS 4

• OUPS.gouv.fr Pour quoi faire ?
Conseils pour ne plus se tromper dans ses démarches

LA VIE DES SECTIONS 5/6

- Les énergies marines renouvelables, une chance pour la France
- Le point sur la réorganisation et adaptations des activités commerciales de SANOFI SAF
- Un temps avec notre délégué syndical UNSA PFIZER SAS

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 : juin 2019

Tirage : 9000 exemplaires

Revue mensuelle ISSN 2649-7387

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry

93177 Bagnole Cedex

Email : contact@unsa-industrie.org

Site internet : www.unsa-industrie.org



UFIP Actu : le point sur les négociations dans la branche des Industries Pétrolières

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et accords sécurité



L'Accord proposé par l'UFIP répond à nos demandes pour l'essentiel notamment sur la méthode d'élaboration du rapport annuel et les moyens alloués. Lors des réunions de la CPPNI, la délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche sera composée d'au plus cinq membres avec la possibilité de tenir une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Pour permettre aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche d'exercer les missions prévues au présent article, il est attribué à chacune un forfait-temps annuel de dix demi-journées. Ce forfait-temps est attribué sous condition pour chaque organisation syndicale de pouvoir justifier a posteriori, sur demande de l'UFIP, de son utilisation.

Toutefois, l'UFIP campe sur sa position de 20 demi-journées par négociation et sur le refus de la réunion de conclusions NAO bien qu'accordée dans les faits ...

Notre délégation va soutenir la position commune des OS pour 30 demi-journées et demandera la réponse de l'UFIP et le cas échéant on s'inscrira à une demande de suspension de séance afin d'échanger avec les autres OS.

3 scénarios se présentent :

1 Bloquer la négo et rester sur 30 demi-journées partagées par d'autres organisations syndicales.

2 Signer l'accord en l'état sans nouvelles propositions de l'UFIP reprenant nos demandes et aussi pour que les autres négociations importantes puissent démarrer notamment QVT. 20 demi-journées nous

semblent suffisantes pour notre délégation. Ce forfait-temps pourra être augmenté en fonction du thème de la négociation.

3 Proposer la porte de sortie mutualisation avec les autres OS ou 25 demi-journées...

A ce stade de la négociation la délégation UFIC UNSA privilégie le scénario 2 dans le cas où l'UFIP ne propose pas d'amélioration.

Une réunion paritaire plénière de clôture ne pouvant être programmée le texte sera mis à la signature pour une durée de deux mois à compter du lundi 24 juin à l'UFIP.

En ce qui concerne les accords Sécurité il est essentiel de consolider les accords Sécurité du 19 juin 1995 et 18 décembre 2003 dans le nouvel accord. La révision est nécessaire parce que la rédaction est devenue obsolète notamment après la dernière révision du code du travail et la disparition du CHSCT. La négociation portera sur le contenu des accords en les mettant à jour.

Notre demande est de renforcer les moyens et les marges de manœuvre des CSSCT à l'instar des CHSCT afin d'endiguer la perte de pouvoir et d'influence qu'avait le CHSCT.

Il faudra aussi travailler sur des pistes d'amélioration notamment les aspects sureté (risque d'attaque terroriste.) et impacts de la digitalisation (piratage...)

sans oublier l'aspect Santé au travail. Toutes les positions ont été exprimées et l'UFIP campe sur ses positions et mettra l'accord à la signature en l'état. Notre objectif est :

- de soutenir et renforcer les moyens et les marges de manœuvre des CSSCT par un accord de branche qui précise le rôle de ces commissions en s'inspirant de celui qui était attribué aux CHSCT. L'exercice va être compliqué de transférer les compétences des CHSCT en matière de sécurité au nouveau CSSCT même si cela a déjà été défini par la loi et l'accord de branche de décembre 2018.

Il existe cependant des différences imposées par le nouveau code du travail, notamment sur la faculté de déclencher des enquêtes pour lesquelles un cadre, inscrit dans un accord de branche pourrait se révéler utile.

- d'intégrer dans un nouvel accord la prévention des risques professionnels issus des évolutions conjoncturelles et technologiques à prendre en compte, notamment dans le domaine de la sûreté (risque d'attaque terroriste) avec en particulier l'impact de la numérisation (piratage informatique des systèmes de sécurité...).

- d'intégrer également dans l'accord des dispositions relatives à la santé. Cette thématique étant clairement dédiée aux CSSCT comme l'hygiène avait été dédiée aux CHSCT.

En conclusion, l'UFIP reconnaît qu'il existe un empiement de texte relatifs à la santé et le sécurité qu'il convient sans doute d'actualiser. Réponse sera donnée à l'occasion de la CPNSS de septembre 2019 quant à l'ouverture d'une négociation dans cet objectif.

Asma El Amri

DOSSIER DU MOIS : le droit à l'erreur

OUPS.GOUV.FR
Vous avez droit à l'erreur

Pour quoi faire ?

Le droit à l'erreur, qu'est-ce que c'est ?

Le principe du droit à l'erreur repose sur un a priori de bonne foi et atteste de la possibilité pour chaque Français de se tromper dans ses déclarations à l'administration, sans risquer une sanction dès le premier manquement. Chaque usager, particulier ou entreprise, peut alors rectifier -spontanément ou à la demande de l'administration- son erreur lorsque celle-ci est commise de bonne foi et pour la première fois. Le droit à l'erreur s'inscrit ainsi dans une démarche globale visant à impul-

ser une véritable relation de confiance entre le service public et les usagers autour des principes de bienveillance, de proactivité, de transparence et d'accessibilité.

Le droit à l'erreur, qui est concerné ?

Toutes les catégories d'administrés, qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales (particuliers comme entreprises).

Dans l'ensemble des champs de politique publique dès lors qu'une sanction financière peut être prononcée ;

À partir du moment où l'erreur commise l'est de bonne foi.

Des exceptions de bon sens : les fraudeurs et les récidivistes

Toute erreur qui porte atteinte à la santé publique, à la sécurité des personnes ou des biens.

Toute erreur qui conduit à contrevenir aux engagements européens et internationaux. Attention, le droit à l'erreur vous permet d'éviter une sanction financière, mais ne vous exonère pas du remboursement de sommes perçues à tort (indu).

Conseils pour ne plus se tromper dans ses démarches

Dans le cadre de la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite « loi Ésson ») visant à améliorer les relations entre le public et l'administration notamment avec le droit à l'erreur, le ministère de l'Action et des Comptes publics a ouvert le site web oups.gouv.fr qui conseille les usagers afin d'éviter les erreurs commises dans leurs démarches administratives.

À destination des particuliers et des entreprises, le site www.oups.gouv.fr pose comme principe la bonne

foi des administrés et la possibilité pour chacun de se tromper dans ses déclarations à l'administration, sans pour autant risquer une sanction dès le premier manquement.

Ce site présente les principales erreurs commises par les usagers en fonction d'événements de vie en tant que :

- particuliers (je déménage, je perds/je cherche un emploi, j'ai/je reprends une activité professionnelle, je vis en couple, je donne naissance à un enfant, je déclare/je paie mes impôts, je

me sépare, je suis dans une situation financière difficile, j'ai un handicap, je pars à la retraite, etc...

- professionnels (je déclare, je paye des cotisations sociales, je remplis mes obligations douanières et fiscales, je recrute, je déclare mes impôts, je romps le contrat de travail de l'un de mes salariés...);

Il propose aussi des conseils pratiques des administrations concernées pour éviter de commettre ce type d'erreurs et mieux comprendre les obligations de chacun.

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. KLESIA, 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 opréva Evimcd 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

Les énergies marines renouvelables, une chance pour la France



La France, avec ses 3500 kms de côtes en métropole et ses Départements et Régions d'Outre-Mer qui lui confèrent le titre de « deuxième puissance maritime mondiale », a une indéniable carte à jouer dans ce qu'il est convenu d'appeler « la croissance bleue » : l'exploitation raisonnée et durable des immenses richesses des mers.

Parmi celles-ci, les océans constituent un gigantesque réservoir d'énergie. Si les énergies fossiles offshore sont déjà exploitées, les EMR sont une formidable opportu-

rité de développement de sources d'énergie décarbonnées. Eolien posé (à proximité du littoral), éolien flottant (plus au large), hydrolien (exploitant les puissances des courants et marées), Energie Thermique des Mers (utilisant la différence de température entre la surface et les profondeurs, notamment en Outre-mer), Energie houlomotrice (exploitant la puissance des vagues),... constituent des opportunités diverses qui peuvent permettre de s'adapter aux diverses autres contraintes économiques et environnementales (préservation des zones de pêche et d'aquaculture, protection du littoral, tourisme, ...).

60% de la population mondiale vit à moins de 60km du littoral. Ces sources permettraient donc d'alimenter ces populations en énergie (qui manque à de nombreux endroits), en « circuit court », en préservant l'environnement et en luttant contre le réchauffement climatique.

Certes ces énergies sont pour la plupart intermittentes et parfois imprédictibles, mais leur déploiement accouplé au développement de techniques de stockage d'énergies propres et d'un rendement élevé sont une réelle solution durable.

La France peut et doit montrer la voie dans ce domaine. Le projet de Programmation Pluriannuelle de l'Energie est bien trop frileux à ce sujet. Les industriels ont un besoin impératif de visibilité pour programmer leurs investissements et exploiter ce formidable potentiel de développement d'emplois industriels. Sans réelle volonté politique, la France risque, une fois de plus, de « regarder passer le train » comme cela s'est produit pour le photovoltaïque ou l'éolien terrestre. Ce serait une grave erreur...

Michel Bienfait

Article rédigé avant le discours de politique générale d'E Philippe le 12/06/2019

Le point sur la réorganisation et adaptations des activités commerciales de SANOFI SAF

Sanofi SAF est en ce moment dans le cadre « d'un projet de réorganisation et adaptations des Activités Commerciales ».

Les négociations auraient dû débuter en mars, mais la Direction bloque sur la condition préalable : aucun départ contraint.

Il faut dire que derrière cette réorganisation se cache un PSE, avec des licenciements secs.

Et pour l'instant l'Unsa SAF n'a pas assez de recul pour en envisager, le nombre exact.

Cela dépendra des salariés qui pourraient accepter en fonction de leur annuité, un départ en congé de fin de carrière (CFC) ou le départ volontaire pour reconversion professionnelle.

Aujourd'hui, l'Unsa SAF, tout comme

nos experts et notre avocat considère ce PSE inacceptable.

L'Unsa SAF reste sur ses propositions et demande à la Direction :

Plus de clarté pour définir et comprendre les conditions de départ

Un recensement plus affiné des collègues qui seraient susceptibles de partir grâce aux 2 mesures volontaires.

Un refus catégorique de salariés qui se verraient obliger de subir un départ contraint.

Négocier un accès plus large à la CFC, un plus grand nombre de possibilités de départs en mobilité externe, des départs solidaires dans les GBU non impactées par ce PSE.

Cela est possible, si notre Direction prend ses responsabilités et si elle a conscience de la gravité, de ce que

pourrait causer comme dégâts sur ses salariés, un départ contraint.

Ces mêmes salariés qui ont fait prospérer pendant des années cette Entreprise.

L'Unsa SAF souhaite négocier et trouver un accord qui conviendra à chacun. Sanofi a les moyens, de permettre à tous de rester travailler dans de bonnes conditions, et à tous ceux qui le souhaitent de partir de façon volontaires dans des conditions acceptables. C'est ce que L'Unsa SAF demande à la Direction et, souhaite un retour responsable, de leur part, à la table des négociations.

Joëlle Jaubert
Secrétaire adjointe
CE SANOFI

Un temps avec notre délégué syndical UNSA PFIZER SAS



Jean-Philippe Cretet

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

J'ai débuté ma carrière professionnelle en tant que Chef de rayon dans la grande distribution pendant quelques mois puis comme commercial dans les pièces détachées automobile. C'est en 1989 que je rentre dans l'industrie pharmaceutique en tant que délégué médical chez SEARLE sur le 06 et la Corse puis délégué hospitalier sur Reims pendant 1 an et je deviens en 1993 directeur régional jusqu'à ce jour chez Pfizer.

Quel est ton parcours syndical ?

Je suis rentré à l'UNSA en 2012 par « parrainage » en tant qu'adhérent. En 2015, je vis mes premières élections partielles où je suis élu. Dans la foulée je fais partie des commissions « Frais de santé » et « Conseil de surveillance sur les placements financiers. » Puis arrivent très vite les élections en 2016 où j'organise, pour l'équipe UNSA, la campagne électorale. Suite à ces élections, je deviens Secrétaire du Comité d'Entreprise et président des œuvres sociales. En 2018, j'ai relayé Véronique Durand qui a pris de grandes vacances.

Comment as-tu organisé ta campagne électorale de 2015 et quels étaient les résultats ?

On part du principe que l'on vote bien évidemment pour un syndicat et aussi beaucoup, pour une personne que l'on apprécie. J'ai donc pris la liste des

salariés et demandé à chacun de mes co-listiers de se répartir les salariés en fonction de leur affinité. Une fois les futurs électeurs répartis, les consignes étaient de les gérer comme nous le faisons pour une réunion professionnelle suivie. Résultats : 130 voix prévues... 117 voix obtenues... 23% de représentativité... meilleure progression pour l'UNSA avec 5 élus sur 28.

Quel est ton quotidien en tant que DS ?

Garder une équipe UNSA dynamique, l'informer des actualités, organiser, gérer les agendas, les négociations, les commissions, les réunions afin que tout le monde reste mobilisé et participe.

Quels sont, pour toi les qualités d'un bon DS ?

Fédérateur, entraîneur, manager, communicant.

Quel rapport as-tu avec l'UNSA ?

Quand j'ai besoin d'une réponse rapide, notre Secrétaire Générale Liliane est là, accessibilité et réactivité c'est pour moi fondamental.

Points positifs de l'UNSA pour toi

A de AUTONOMIE que je traduirais par confiance et responsabilité qui sont en adéquation complète avec mes valeurs. De plus l'UNSA bénéficie d'une excellente image montante grand public.



Quelques résultats élections CSE UNSA CP

BMS : Chez Bristol Myers Squibb 10^{ème} groupe industriel pharmaceutique mondial, 700 salariés en France, l'UNSA reste le syndicat majoritaire et renforce sa représentativité avec 69.46% (contre 62% lors du dernier scrutin), et 12 sièges sur 14 au CSE. Très loin devant FO (17,16%) et la CFE-CGC (13,45%).

BOEHRINGER INGELHEIN FRANCE : Severine CLERC de BOEHRINGER nous informe des élections CSE avec un score de 53,4%.

ORIL Industrie (groupe Servier) : 77.86 % - UNSA toujours majoritaire chez ORIL, grâce à Olivier Bart, DS et son équipe.

Laboratoire TEVA : l'UNSA progresse avec 27.07% (18.55% en 2015 en inter avec CFTC).

D.R.T. (dérivés résiniques et terpéniques) basé dans le 40 avec 558 salariés. L'UNSA a obtenu 34.73% (52.08% en 2015) - 2^{ème} syndicat après la CGT. Le nouveau DS s'appelle Mathieu Blanco.

Sandoz : Comme les élections précédentes, l'UNSA est présente en inter FO/CGC mais sur 1 collège/2 : 19.92% (30% en 2014). Pas le quorum sur les 2 collèges, donc un 2^{ème} tour.

F.C.A. (Fabrication chimique ardéchoise - groupe FAREVA) : + 51 % - même score qu'en 2014. Le DS est Lionel Brottes.

Bravo à tous les militantes et militants engagés qui gagnent la confiance de leurs collègues et contribuent à l'essor de l'UNSA dans l'industrie Pharma !

Avec la mise en place des nouveaux CSE tous les élus doivent obligatoirement se former. Toutes les infos, les programmes de stage sont sur le site de l'UNSA, rubrique CEFU.

#amplifions #lavaguebleue !