

Amplifions !



septembre-octobre 2019

ÉDITO

SOMMAIRE

C'est reparti pour un tour

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

Le moment de ranger nos maillots de bain, nos serviettes et nos sacs de plage à sonner, place en effet à la rentrée... ou plutôt aux rentrées ...

Cette période de l'année tire son appellation de la reprise scolaire massive d'après-vacances. De fait, le calendrier de

l'Éducation nationale rythme de nombreux aspects de la vie en France, et en particulier, notre vie politique, culturelle, économique et sociale.

La rentrée politique, qui chaque année, le temps d'un été, profite de cette période légère. Soudain, les questions graves s'effacent, un besoin de détente, c'est la trêve estivale. La rentrée sociale, après la trêve estivale et sa parenthèse d'insouciance, septembre sonne le retour à la réalité. Celle de la rentrée 2019 s'annonce rude. Il y a, en premier lieu, les difficultés économiques qui n'en finissent pas de faire des victimes depuis plus de 30ans.

Elles ont encore aggravé la défiance des Français envers les élites politiques qui les gouvernent. La rentrée sociale 2019 sera, par conséquent, agitée s'accordent à prévoir les observateurs, avec un sujet qui nous concernent tous la réforme des retraites, l'UNSA est active et le sera dans les prochaines semaines sur ce dossier capital pour le climat social en France.

RENTREES



Quant à nous, l'UFIC, nous vous souhaitons une belle rentrée, douce, paisible et enrichissante. Nous savons que l'échéance du 1er janvier 2020 sera capital dans toutes les entreprises de par la mise en place des CSE. L'UFIC sera à vos côtés pour aider les copains dans les mises en place qui conditionneront le fonctionnement des nouvelles instances CSE.

Amitiés Syndicales

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

LE DOSSIER DU MOIS 2

L'insuffisance professionnelle

ACTU DES BRANCHES 3

• Formation professionnelle et GPEC

• Homéopathie : déremboursement progressif prévu

LA VIE DES SECTIONS 4

Patrick Gilles, DSC UNSA LEROY SOMER à Angoulême

INFOS PRATIQUES 5

• Le CSE peut-il continuer d'appliquer des accords applicables au CE ?

• **BON A SAVOIR** : amendes, retraits de points...

• **Élus et mandatés** : réservez votre 19 novembre 2019 à l'UNSA CP

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 6

• Notre Marilène est partie en CDI

• Billet d'humeur

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

f fb.me/UNSAIndustrieConstruction

t [@UNSAIndustrie](https://twitter.com/UNSAIndustrie)

Dépôt légal : septembre 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

L'insuffisance professionnelle, les 4 règles à savoir

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité objective et durable d'un salarié à exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification.



Elle se caractérise par une mauvaise qualité du travail due soit à une incompétence professionnelle, soit à une inadaptation à l'emploi. Elle ne se confond pas nécessairement avec une insuffisance de résultats, et doit être distinguée de la faute professionnelle justifiant un licenciement disciplinaire.

1 L'insuffisance professionnelle n'est jamais fautive.

Par définition, seul un comportement volontaire du salarié est susceptible d'être qualifié de fautive. L'insuffisance professionnelle résulte d'un comportement involontaire du salarié. Par conséquent, elle ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

Si l'employeur choisit néanmoins cette voie, en l'absence de fait caractérisant ne serait-ce qu'une faute ordinaire, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse, peu important la cause de l'insuffisance qu'il avance.

Rappelons que l'employeur est en droit de reprocher au salarié à la fois son insuffisance professionnelle et un motif disciplinaire.

Par ailleurs, si l'insuffisance professionnelle ne revêt pas, en principe, un caractère fautif, la jurisprudence admet qu'il en va différemment lorsque cette insuffisance résulte d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise

volonté délibérée du salarié. En effet, dans ce cas-là, l'employeur aura la possibilité de prononcer un licenciement pour faute à l'encontre du salarié, ce dernier ayant fait preuve d'une négligence fautive (Cass. soc. 23-6-2010 n° 09-40.073).

Si le principe édicté par la jurisprudence semble clair, la réalité ne l'est pas toujours et il n'est pas toujours aisé de distinguer la frontière entre l'insuffisance professionnelle et la négligence fautive, entre l'erreur révélatrice de l'incompétence du salarié et celle caractérisant un manquement fautif de sa part.

2 L'insuffisance professionnelle n'est pas forcément une insuffisance de résultat.

L'insuffisance professionnelle d'un salarié peut se traduire par un manque de résultats, en particulier lorsque l'intéressé a convenu avec l'employeur d'objectifs chiffrés.

Un salarié peut ne pas atteindre les objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés par l'employeur sans pour autant avoir manifesté une quelconque insuffisance dans ses fonctions.

La notion d'activité insuffisante ne se confond pas avec l'insuffisance des résultats qui peut exister même lorsque le salarié manifeste une activité professionnelle conforme à celle imposée par l'employeur.

3 L'insuffisance professionnelle doit reposer sur des critères objectifs.

L'appréciation de l'insuffisance professionnelle d'un salarié relève en principe du seul pouvoir de direction de l'employeur. Mais ce dernier doit, en tout état de cause, invoquer des faits objectifs, précis et vérifiables,

imputables au salarié pour justifier le licenciement.

Le juge va vérifier que l'évaluation faite par l'employeur s'inscrit dans une gestion du personnel cohérente et que le salarié a montré des insuffisances dans un poste qui correspondait à ses qualifications.

4 L'insuffisance professionnelle se qualifie au regard de l'obligation d'adaptation de chaque employeur.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois. Il doit donc proposer à ses salariés les actions de formation nécessaires, à savoir une formation adéquate et un temps de formation correct leur laissant un laps de temps suffisant pour s'adapter à un nouveau matériel ou à de nouvelles fonctions. Un employeur ne peut donc invoquer l'insuffisance professionnelle que si tous les moyens ont été donnés au salarié pour qu'il puisse faire ses preuves en temps et en formation. Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur n'a pas mis en place la formation spécifique et l'accompagnement suffisants qu'exigeait l'exécution de tâches nouvelles sur un nouveau logiciel (Cass. soc., 20 mai 2009, n° 07-42.945).

Avec l'aimable autorisation de l'auteur Mathieu Lajoinie Avocat au barreau de Paris

Formation professionnelle et GPEC post réforme dans l'industrie Pharma

Suite à la nouvelle loi « choisir son avenir professionnel » il était nécessaire de réviser les accords de la convention collective.

Deux accords collectifs, l'un sur la formation professionnelle et l'autre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ont été signés le 4 juillet par le Leem (Les Entreprises du Médicament), et les 5 organisations syndicales de salariés qui représentent une audience de 84,81 %. Seule la CGT est non-signataire.

Les sujets abordés concernaient la transition de l'Opca Défi vers l'Opco 2i (financement des dispositifs de formation professionnelle, nouvelle gouvernance des dispositifs de formation, orientation de l'offre de service de l'Opco).

La loi permet aussi en matière de co-construction entreprise/salarié des parcours de formation d'aller au-delà des seuils légaux pour les formations hors temps de travail, avec en contrepartie la prise en charge par l'entreprise des frais de garde d'enfants des parents isolés. Pour les salariés à temps partiel, le financement annuel du Compte Personnel de Formation

(CPF) sera réalisé sur la base d'un temps plein (500€).

Développer l'alternance

Dans cet accord, il est prévu de faire progresser d'au moins 10 % chaque année le taux de salariés en alternance, au niveau des entreprises importantes de la branche. L'utilisation du dispositif incitatif légal peut permettre aux entreprises d'être exonérées d'une pénalité financière (la CSA). Dans les entreprises de moins de 250 salariés, des actions ciblent le développement de l'alternance. Enfin, pour les salariés, le maintien pendant 6 mois du financement des contrats de professionnalisation est prévu en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur.

Pour 2019, les prises en charge par l'Opco 2i des dispositifs de formation ne sont pas modifiées. Pour 2020 il faudra peut-être adapter l'accord si nécessaire suite aux éventuelles modifications apportées par l'ordonnance

balai en matière de formation professionnelle annoncée pour la rentrée.

Mieux prévoir l'évolution des métiers

Quant à l'accord collectif sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) le processus décisionnel de la branche est adapté par rapport à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications uniques au sein de l'Opco 2i. Cet observatoire est chargé d'harmoniser les outils de prospective et de mutualiser les travaux qui pouvaient exister au niveau de chacune des branches. L'objectif était de préserver avec cette mutualisation les observations prospectives et outils RH spécifiques au secteur de l'industrie pharmaceutique.

D'autres dispositions ont été prises notamment sur l'entretien professionnel avec une simplification des critères vérifiés à l'occasion de l'entretien de bilan des 6 ans, telle que le permet la loi « choisir son avenir professionnel ».

Homéopathie : déremboursement progressif prévu



Ainsi à partir du 1^{er} janvier 2020, les préparations homéopathiques remboursées de 25 % à 30 % le seront de 10 % à 15 %. C'est ce qu'indique un décret publié au Journal officiel du samedi 31 août 2019. Par ailleurs,

ce déremboursement sur ce type de préparations sera total au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Rappelons qu'un avis de la Haute Autorité de Santé (HAS) de juin 2019 avait en effet conclu que l'intérêt clinique de ces produits était insuffisant pour justifier le maintien d'une prise en charge par l'Assurance maladie.

En revanche les arguments économiques des fabricants et les consé-

quences sur l'emploi n'ont pas été pris en compte.

Le choix de dérembourser pourrait aussi avoir des répercussions sur le plan politique car selon un sondage réalisé en novembre près de trois quarts des français était opposé au déremboursement.

Encore une décision qui ne tiens pas compte de nos avis qu'ils soit issu de sondage ou de pétition.

LA VIE DES SECTIONS

Patrick Gilles, DSC UNSA LEROY SOMER à Angoulême

Pourquoi l'UNSA ?

Pour répondre à une majorité de salariés qui souhaitent un renouveau syndical dans l'entreprise et ne se retrouvent plus dans les syndicats présents.

L'UNSA avec qui ?

Des salariés de toutes catégories professionnelles, avec pour certains une certaine expérience du syndicalisme avec des mandats déjà exercés pour la CGT et la CFTD

Les enjeux

La mise en place d'un nouveau syndicat dans une entreprise est un combat de chaque instant avant les élections professionnelles : aucune aide de la Direction et coups bas des autres syndicats. Communication avec les salariés uniquement aux entrées des usines à l'embauche.

Propagande difficile du fait de plusieurs usines autour d'Angoulême, mais aussi à Orléans, Lyon, Le Mans : où nous n'avions pas de correspondants.

Les élections professionnelles de mars 2019

Nous avons réussi à constituer 3 listes sur 3 sites différents dans l'entreprise, ce qui n'a pas été une mince affaire pour trouver des candidats.



Les gens sont ok pour se syndiquer, mais pour être candidats...

Les résultats

Des élus CSE sur chaque site, dont 2 avec les postes de secrétaires et trésoriers.

En CSE Central, pour un début nous obtenons les postes de secrétaire et trésoriers (après le vote en notre faveur d'autres syndicats)

De plus, nous obtenons un score intéressant au niveau général qui nous permet dès la première année d'existence un d'avoir un Délégué Syndical Central.

Et maintenant

Les salariés nous ont fait confiance, et attendent beaucoup de nous. En cette année du centenaire de l'entreprise, l'arrivée de l'Unsa est un tournant syndical.

Notre présence a affaibli les autres syndicats, certains n'ayant plus d'élus sur certains sites.

A nous maintenant de grandir, de nous implanter sur les sites où ne nous sommes pas encore. Cela nécessite du travail, des moyens et une grosse dose de motivation.

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, de l'énergie, et des commerces de proximité que nous sommes armés pour 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

Le CSE peut-il continuer d'appliquer des accords applicables au CE ?

Il existe dans de nombreuses entreprises des accords conclus entre employeur et délégués syndicaux ou entre employeur et élus du personnel portant sur le fonctionnement interne du comité d'entreprise comme par exemple accorder des heures de délégation supplémentaires aux élus, organiser les accès à la base de données économiques et

sociales, régir la mise à disposition du local du CE, etc. Au passage du CE au CSE, l'ensemble des accords d'entreprise traitant du CE sont considérés comme éteints immédiatement. Dès lors, les élus CSE ne peuvent revendiquer auprès de l'employeur des droits inscrits jusqu'alors uniquement dans des accords traitant du CE.

En conclusion : Les élus du CSE doivent faire l'inventaire des accords existants pour le CE. Cela va leur permettre d'appuyer le cas échéant des négociations avec l'employeur pour mettre en place des accords similaires traitant du CSE. Les élus doivent également se mettre rapidement autour de la table pour arrêter le règlement intérieur du CSE.

BON A SAVOIR : amendes, retraits de points... : un simulateur en ligne pour connaître les sanctions



Alcool au volant, conduite après avoir fumé du cannabis, excès de vitesse, conduite sans assurance ou sans per-

mis, refus de priorité, dépassement dangereux, téléphone à la main en conduisant, stationnement gênant, deux roues motorisés sans casque, trottinettes sur les trottoirs... Suite à une infraction routière, vous risquez en général une sanction. Pour en savoir plus sur les sanctions existantes, retrouvez le simulateur mis en ligne récemment sur Service-public.fr.

Une fois sélectionnée l'une des 70 infractions les plus courantes, le simulateur intitulé que risquer-t-on en

cas d'infraction routière ? détaille les sanctions possibles (retrait de points, amende, suspension de permis, peine de prison, immobilisation du véhicule, mise en fourrière...). Ce simulateur vous renvoie également sur les articles du code de la route en lien avec les sanctions concernées.

À noter :

Les données renseignées en ligne restent confidentielles et ne sont ni recueillies, ni conservées.

Élus et mandatés : réservez votre 19 novembre 2019 à l'UNSA Chimie Pharmacie

Vous êtes Délégué Syndical, Représentant Syndical, Représentant de Section Syndical, élu du personnel UNSA Chimie Pharmacie, cette invitation vous concerne.

Depuis plusieurs années, notre syndicat n'a pas pu réaliser un rassemblement pour vous informer sur les rouages de l'UNSA et les actualités juridiques.

Ce sera chose faite ! Vous êtes attendus le MARDI 19 NOVEMBRE 2019

à 9h précises au Restaurant PARIS/SEINE, Port DEBILLY, 75016 PARIS.

Au programme : Les troupes de notre gouvernement pour nous « déboutonner » et les solutions de l'UNSA pour résister.

Nous vous invitons à vous inscrire sur le site CEFU → Les stages → 19 novembre – 1414 -Séminaire des élus et mandatés de l'UNSA Chimie Pharmacie, vous cliquez sur cette ligne → Inscription, vous complétez le

formulaire. Fédération : Industrie et Construction.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation active pour la défense de tous ceux qui nous font confiance.



Notre Mariline est partie en CDI

Vous avez certainement, dans votre mission de représentants du personnel ou dans votre qualité d'adhérents de l'UNSA Chimie Pharmacie eu par téléphone, ou rencontré en personne Mariline Neveu qui était notre Déléguée Générale.

Eh bien, voilà, elle est partie dans un autre CDI : CONGES à Durée Indéterminée.

Mariline a œuvré pour notre syndicat depuis 2006 avec vigueur et constance. Elle a largement contribué à son développement par son efficacité, sa ténacité, son côté rebelle et surtout sa gentillesse.

Sa rapidité et ses multiples solutions ont toujours été cocasses et efficaces

pour nous sortir de certaines turbulences et remettre les directions ou nos mandats sur les rails.

L'UNSA Chimie Pharmacie la remercie avec cœur et reconnaissance pour ce travail de titan et lui marquerons notre gratitude lors de notre séminaire qui se déroulera le 19 novembre prochain.

Soyons tous de la partie pour lui souhaiter de BELLES GRANDES VACANCES sans contraintes et peut-être sans revendications sinon le MEILLEUR...

MERCI MERCI MERCI

Pour la remplacer, l'UNSA Chimie Pharmacie a embauché Laury Souprayen. Notre nouvelle et jeune as-



sistante se fera un plaisir de vous accueillir tous les jours ouvrables au téléphone ou à Bagnolet. Donnons-lui le temps de s'adapter à son poste ou il convient de connaître des dizaines de formules et soyons bienveillants avec elle.

Vous en êtes remerciés par avance.

Liliane

Billet d'humeur

Syndicalisme et réalités

Quand les salariés sont tentés de mener des actions sociales au sein de leur entreprise et ne savent comment faire.

Dans un premier temps, ils hésitent et se posent la question sur l'intérêt de cette position. Puis, vient le point de vue du chef dont on veut surtout être bien vu. Au bout, l'action syndicale reste la dernière roue du carrosse parce qu'elle implique un positionnement avec des conséquences positives et/ou négatives.

Une chose est sûre. Quelle que soit l'action qu'on entreprend au sein d'une entreprise, elle a toujours une valeur ajoutée pour un collectif à condition qu'elle soit juste, objective et cohérente.

Dans ce contexte l'action syndicale est essentielle. En effet, on y apprend l'économie d'entreprise, la vie sociale en entreprise, le code du travail, une approche des métiers existants en entreprise, et surtout on appréhende le fonctionnement d'une entreprise de manière différente.

A l'UNSA Chimie Pharmacie, nos convictions, nos valeurs et les élus et mandatés qui nous représentent défendent les intérêts collectifs. Nous menons aussi des actions ciblées pour les salariés isolés qui rencontrent des difficultés dans leur entreprise.

Actuellement, notre priorité est les élections professionnelles dans les entreprises. L'UNSA CP a décidé d'organiser régulièrement un séminaire pour motiver les élus-es et mandatés-es qui prennent à cœur leur mission. L'objectif est de donner les moyens de remplir efficacement nos missions et renforcer l'image du syndicalisme dans notre syndicat. Nous espérons une forte participation.

Ce n'est pas tout. L'UNSA Chimie Pharmacie évolue dans plusieurs secteurs d'activité : la chimie, l'industrie pharmaceutique, les pharmacies d'officines et la plasturgie.

Tous les intervenants de chacun de ses

secteurs ont leur mot à dire par rapport à leur vie professionnelle, leur évolution au travail et leur appréciation par rapport au poste qu'ils occupent et le syndicat. Nous vous invitons à nous faire part de vos impressions positives, vos propositions d'amélioration et vos doutes en nous écrivant à l'adresse mail chimie.pharmacie@unsa-industrie.org Ce sont les avis partagés qui permettent de faire avancer notre char d'assaut avec un tremplin rempli d'énergies complémentaires et constructives pour le bien de tous.

Osons le mieux, car c'est le meilleur qu'il nous reste à produire au sein de notre syndicat avec des idées innovantes. Vivons notre syndicalisme avec la réalité de notre entreprise !!!!

Nous souhaitons à tous nos adhérents un bon quadrimestre, pour de bonnes évaluations professionnelles de fin d'année.

Liliane Gaschet
Secrétaire Générale UNSA CP