

Amplifions!



mars 2020

ÉDITO

SOMMAIRE



Jouer collectif... en réseau

Il n'aura échappé à personne combien la perfection des autres nous préoccupe, à défaut de nous préoccuper de la nôtre. L'excellence est exigée, et gare au pauvre pêcheur, non plus devant l'éternel, mais face au tribunal suprême des réseaux sociaux. Il est voué aux gémonies et précipité au fond de l'abîme.

Les réseaux sociaux sont au combien des éléments qui font et défont, voir détruisent, les personnes que nous sommes, les choses que nous construisons ensemble. Il va de soi que nos efforts pour développer nos idées sont parfois mal menées, à l'UNSA UFIC nous nous efforçons toujours de prioriser l'idées collective, car quoi de mieux que de porter des idées partager par tout le monde, le collectif a toujours raison de nos orientations.

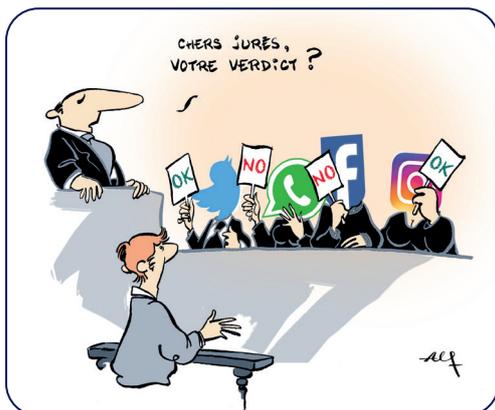
Dans ce magazine d'Amplifions nous aurons le plaisir d'avoir nos copains de Flex N Gate, 62 usines, 11 centres 23 000 collaborateurs mobilisés à travers le monde pour proposer aux constructeurs automobiles les solutions de demain. Des sujets communs avec les copains de PSA et Renault sont sans aucun doute faisable.

Nous allons dans les prochaines semaines réunir l'ensembles de nos implantations dans l'automobile pour mettre en place un groupe de travail et de réflexion autour de ces nombreux sujets communs. L'objectif, tout comme le groupe de travail sur la place de nucléaire en France, et d'être force de proposition, avant gardiste sur les orientations qui demain façonnerons les décisions prises dans ces entreprises. Les dernières annonces de Clotilde DELBOS, directrice générale de Renault, sur la possibilité réaliser des économies en fermant des usines nous confortes dans ce groupe que nous allons mettre en place. Toujours proposer, toujours discuter et toujours s'efforcer d'être à la table des négociations.

Sur le vaste sujet des retraites, qui dit négociation dit évolution, concession, pour accéder à

un véritable consensus. On ne conteste pas les évolutions techniques indispensables dès lors que le niveau de vie des retraités est préservé. L'inverse serait idiot et ne pourrait obtenir l'assentiment des Français et des Françaises. Perdre du temps pour reformer par le haut, et non par l'avancée de la pauvreté, mérite d'être retenu, et sur ces sujets je ne peut que soutenir les positions de notre secrétariat national.

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



ACTU DE BRANCHES	2
• Salaires dans l'Officine	
• Appel d'offre dans la Pharma	
DOSSIER DU MOIS	3
Le burn out	
INFOS PRATIQUES	4
• Absence de CSE	
• Action Logement	
VIE DES SECTIONS	5
Interview de Maria Debauchez DSC chez IPSEN	
DU CÔTÉ DE L'UNSA CP	6
• « La complexité des brevets »	
• Succès du séminaire UNSA CP	

Directeur de la publication

Laurent **ESQUIRE**

Rédacteur en chef

Christophe **PESTELLE**

Secrétaire de rédaction

Joël **GRÉBIL**

Composition Unsa Créa Com.

Imprimerie

Tactic Impressions

2 rue Berthelot 95500 Gonesse

Tél. 01 39 86 19 08

f fb.me/UNSAIndustrieConstruction

🐦 @UNSAIndustrie

Dépôt légal : mars 2020

Tirage : 9400 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

ACTU DE BRANCHES

La réforme des retraites ; les points clés

Le projet de réforme des retraites, qui sera discuté au Parlement en février 2020, est déterminé par son caractère universel qui s'appliquerait à l'ensemble des salariés du public, du privé et des indépendants.

- C'est donc un système où un euro cotisé donne les mêmes droits à la retraite.
- Suppression des régimes spéciaux pour les générations nées à partir de 1985, avec maintien de l'âge légal de départ pour certaines catégories à cinquante sept ans -les conducteurs de train par exemple-.
- La première génération concernée est celle née à partir 1975 et son entrée en vigueur se fera progressivement à partir de 2025.
- Les générations nées à partir de 2004 cotiseront directement dans le nouveau système à partir 2022.
- Le calcul se fera sur l'ensemble de la carrière et non sur les six derniers mois pour le public et les vingt cinq meilleures années pour le privé.
- Les retraités actuels ne sont pas touchés par la réforme, ainsi que les salariés qui sont à cinq ans de la retraite.
- Mise en place d'un âge d'équilibre -retrait de l'âge pivot comme réclamé par l'UNSA- avec discussion du financement des retraites avec les syndicats.
- Revalorisation des rémunérations de certaines catégories de fonctionnaire pour compenser la baisse mécanique des pensions.
- Maintien de l'âge légal à 62 ans.
- Chaque naissance intervenue après l'entrée en vigueur du

système donnera lieu à l'attribution d'une majoration de 5 % pour les deux premiers enfants et 2% pour les familles de trois enfants et plus. La majoration serait choisie par la mère ou le père.

- Si la notion de carrières longues disparaît, ceux qui ont validé cinq trimestres avant l'âge de vingt ans pourront partir deux ans plus tôt.
- Minimum contributif de 1000 euros de pension minimum.
- Dans le système par points, l'actif cotiserait chaque année un nombre de points transformé en pension mensuelle à l'âge de départ en retraite.
- Le passage des points à la pension se ferait par un coefficient de conversion qui prendrait en compte le nombre d'années cotisées, l'espérance de vie moyenne, etc. cette valeur pouvant évoluer dans le temps dans le cadre d'un espace paritaire, syndicats et pouvoirs publics.
- Enfin un système de bonus/malus, très critiqué, serait mis en place.

Pour les agents publics qui réclament depuis de nombreuses années, l'amélioration de leurs conditions de travail, cette réforme suscite un fort mécontentement, à bien des égards, souvent bien légitime. Le mouvement de grève sans précédent dans la durée, qu'a connu notre pays montre que malgré de longs mois de discussion entre Mr Delevoye et les partenaires sociaux, les Français sont inquiets face une réforme dont ils craignent une baisse des pensions.

En effet, les perdants sont bien identifiés. Lorsqu'une pension est calculée sur les six derniers mois elle est nécessairement meilleure que sur

l'ensemble de la carrière. Percevoir ceux qui seraient gagnants est un peu plus difficile.

D'après les arguments gouvernementaux, les femmes, les carrières hachées, les agriculteurs et les personnes changeant souvent de statuts -public puis indépendant, puis salariés du privé par exemple- devraient y gagner. Mais dans un schéma classique de progression sociale, passage d'ouvrier/employé à agent de maîtrise/profession intermédiaire, puis au statut de cadre, le futur retraité serait perdant. En effet, le calcul sur les vingt cinq meilleures années gomme, avec le système du salaire moyen les premières années où le salaire était moindre. En revanche, un salarié qui conserve un salaire linéaire sur l'ensemble de sa carrière ne verrait pas de grande différence entre les deux systèmes.

Si l'ensemble des mouvements de grève sont en diminution, il faut toutefois prévoir des soubresauts mais espérer qu'ils ne se radicalisent pas. Il n'en reste pas moins que la discussion qui va se poursuivre -en particulier sur le financement- doit être l'occasion pour l'UNSA, qui a été en avant dans ce conflit, de montrer toute sa capacité à négocier dans le souci des intérêts de l'ensemble des Français.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La « prime Macron » qui permet aux employeurs de verser à certains salariés une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales est reconduite en 2020.

Cette prime est exonérée, dans la limite de 1 000 €, de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales. Cette exonération est soumise à plusieurs conditions.

Cette prime bénéficie à tous les salariés en CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation,

intérimaires. La rémunération mensuelle du salarié doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le montant du SMIC. Dans le cas où la prime ne pourrait être versée qu'à une partie des salariés de l'entreprise, en seront exclus ceux dont la rémunération est supérieure à un plafond fixé par l'employeur ou un accord d'entreprise.

La prime doit être versée avant le 30 juin 2020

Le dispositif doit faire l'objet d'un ac-

cord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur qui doit alors en informer le comité social et économique.

La Nouveauté pour 2020 est que l'entreprise doit avoir mis en place un accord d'intéressement à la date du versement de la prime. Exceptionnellement, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020 peuvent être d'une durée minimale d'1 an au lieu de 3 ans.

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du **compte personnel de formation**, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour utiliser le projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des

contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation), et pour les salariés intérimaires ou intermittents du spectacle. En revanche la condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** et les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant

pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 le projet de transition professionnelle est financé par les **CPIR – appelées associations Transitions Pro (ATpro)** Ils se sont substitués aux Fongecif.

Une CPIR est agréée dans chaque région et gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration. L'agrément des commissions est accordé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Pour en savoir plus :

www.transitionspro.fr

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 25 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

GRUPE
AÉSIO

POUR UNE PROTECTION
SOCIALE UTILE À TOUS

www.aesio.fr

ADREA
mutuelle

opréva

EoVimcd
mutuelle

Groupe 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

Section UNSA Flex N Gate

Flex N Gate est un équipementier automobile Américain. Il achète en 2017 l'activité Exteriors de FAURECIA. Flex-N-Gate principalement installé aux USA et au Canada, devient l'un des leaders européens de la fourniture de pièces extérieures (Pare-chocs, Hayons, etc...) pour les principaux constructeurs automobiles.

Flex-N-Gate Exteriors Europe c'est :

- 4 activités : pare-chocs, hayons, modules blocs avants et systèmes de refroidissement de moteurs et intérieurs,
- 7 sites de production en Europe (4 en France, 2 en Allemagne et 1 en Espagne),
- 2 centres de R & D en France et en Allemagne,
- 2 500 collaborateurs.

Pourquoi l'UNSA chez Flex N Gate ?

Lors de l'achat par l'équipementier américain, les salariés attendaient plus de soutien et d'information de la part des organisations syndicales présentes sur le site. Ces organisations vieillissantes n'étaient plus à même de répondre aux attentes des



salariés en termes d'informations et de réactivité. Nous avons eu l'idée avec Christelle, Jean-Luc, Bruno et moi-même, tous issus d'une autre organisation, d'amener du renouveau dans le paysage syndical de l'entreprise. Notre choix s'est porté bien évidemment sur l'UNSA.

Nous avons créé notre section syndicale en septembre 2017. Après un dur combat avec la direction et les autres organisations syndicales, nous avons réussi à nous imposer dans le

paysage syndical de l'entreprise. Depuis les dernières élections professionnelles de novembre 2019, nous avons sur le site d'Audincourt, 22 adhérents, 18% de représentativité, 2 élus titulaires et 4 élus suppléants au CSE. Grâce à l'UNSA, les salariés se sentent plus soutenus, entendus et informés. Ils sont de plus en plus à vouloir nous rejoindre, car à l'UNSA on s'occupe de toi.

F. Lagarde
DS UNSA Flex N Gate Audincourt

Médicament, la vente à l'unité divise

Le principe de dispenser les médicaments à l'unité pour lutter contre le gaspillage est contesté par les officinaux et les industriels.

Pour le Leem (Les entreprises du médicament) il s'agit d'une fausse bonne idée. La dispensation des médicaments à l'unité (DAU) a eu le feu vert par les députés dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire. Contrairement à la proposition initiale, l'amendement qu'ils ont adopté prévoit un recours limité de la vente à l'unité à quelques médicaments dont la liste sera fixée par arrêté. L'idée de la généraliser à tous les traitements a donc été abandonnée. « Afin d'éviter le gaspillage des médicaments, lorsque leur forme pharmaceutique le permet, la délivrance de certains médicaments en officine peut se faire à l'unité », dispose ainsi le texte voté.

Des décrets en Conseil d'État doivent encore déterminer « les modalités particulières de conditionnement, d'étiquetage, d'information de l'assuré et de traçabilité pour ces médicaments » et fixer une date d'entrée en vigueur de la mesure, au plus tard le

1^{er} janvier 2022. Quoi qu'il en soit, les industriels sont très réservés vis-à-vis de la DAU. « Celle-ci est totalement incompatible avec la sérialisation à la boîte entrée en vigueur le 9 février 2019 et fait peser des risques réels sur la sécurité et la traçabilité des médicaments lors de leur distribution aux patients », affirme le Leem. Le syndicat de l'industrie pharmaceutique estime également que cette mesure va, paradoxalement, à l'encontre des objectifs environnementaux portés par ce projet de loi. En effet, les entreprises devraient mettre à disposition des pharmaciens des blisters avec prédécoupes individuelles, bien plus grands que les blisters classiques et susceptibles de générer 30 % de déchets supplémentaires.

Également opposé au principe d'une délivrance à l'unité, le Gemme (Générique, même médicament) pense, lui, que la mise en œuvre de la DAU obligerait les officines à investir dans de nouveaux équipements robotisés pour éviter les erreurs liées aux



nombreuses manipulations nécessaires. Sans cette automatisation, celles-ci seront obligées de changer leur organisation pour faire face à un temps de préparation plus long. Dans ce contexte, le Gemme estime nécessaire de soutenir financièrement les officines afin de les accompagner dans cette nouvelle mission. Avis partagé par la FSPF qui déplore l'absence de modèle économique prévu par le projet de loi. « Aucun pharmacien ne pourra s'engager dans la dispensation à l'unité sans contrepartie financière », prévient d'ores et déjà le syndicat.

Changement au bureau de l'UNSA CP

Le Conseil syndical a acté les démissions de Liliane Gaschet de son mandat de Secrétaire Générale et de membre du conseil syndical, de Bruno Pizzin de son mandat de trésorier et de membre du conseil syndical, de Renaud Delesalle de son mandat de trésorier adjoint et de Alain Maspataud du conseil syndical.

De fait il était nécessaire de procéder à leur remplacement.

Joelle Jaubert (Sanofi), Olivier Renier (Zentiva) et Valerie Cazeneuve (MSD Vaccins) ont été cooptés au conseil syndical. Jean Morel et Joel Grebil étant les secrétaires généraux adjoints.

Un nouveau bureau a été élu

Joel Grebil	Secrétaire Général
Sébastien Firmin	Secrétaire Général Adjoint en charge de l'industrie pharmaceutique
Jean Morel reconduit	Secrétaire Général Adjoint en charge de la chimie
Joelle Jaubert	Trésorière
Olivier Renier	Trésorier Adjoint

Nous remercions Liliane Gaschet et Bruno Pizzin pour leur engagement et le travail accompli.

L'objectif de ce nouveau bureau est

de poursuivre le développement de l'Unsa CP, d'agir avec l'UFIC notre fédération d'appartenance et l'Unsa Nationale avec un esprit serein et la volonté d'être constructif.

