

Amplifions !



juin 2020

ÉDITO

SOMMAIRE

Et maintenant ... les vacances ! MAIS ...

Nous vivons un temps de gravité et nous devons aussi prendre en compte tout ce qui est porteur d'espoir. Au plus profond du confinement, l'interrogation lancinante de savoir si l'été 2020 allait être « l'été de tous les étés ». Répondre à cette question, c'est se donner des repères.

C'est évidemment important pour tous les secteurs d'activité. En laissant entendre que les vacances en France pourront avoir lieu, l'État a donné un signal fort qui permet de se projeter vers une normalisation tant souhaitée même si cela ne veut pas dire que tout redevient comme avant.



C'est parce que l'on s'impose la distanciation physique, les gestes barrières et le port du masque que l'on met de la distance entre le virus et nous, ce qui justifie plus de liberté retrouvée.

Les vacances, c'est un temps de rupture avec le rythme du quotidien qui offre une plus grande liberté. Nous en avons tous besoin, même modestement. Puis les vacances, quelle merveilleuse occasion pour se donner du temps de réflexion et éviter de se laisser manipuler par des mots d'ordre que l'on n'a pas véritablement choisis et sur lesquels on n'a pas eu le temps de réfléchir. Parler de vacances que l'on peut désormais préparer... c'est ne pas laisser toute la place au virus ! Et c'est plutôt pas mal.

Gardons quand même à l'esprit que le virus et tous les déséquilibres qu'il entraîne dans nos sociétés, fragilisent encore un peu plus nos économies souvent en contradiction avec les principes, les moyens et les résultats. Pour beaucoup d'entreprises et des pans entiers de l'économie, l'heure de vérité va sonner, ce qui nous fera perdre quelques illusions... À l'UFIC nous tacherons, comme nous l'avons fait depuis le début de la crise, de vous accompagner.

■ **Christophe Pestelle**

Secrétaire Général UFIC-UNSA

L'UFIC VOUS ACCOMPAGNE...

QUELLE QUE SOIT LA MÉTÉO,
ON EST TOUJOURS LÀ POUR VOUS !



| | |
|---|----------|
| DOSSIER DU MOIS | 2 |
| • Les IRP à l'épreuve des CSE | |
| ACTU DE BRANCHES | 3 |
| • Spécial confinement | |
| VIE DES SECTIONS | 4 |
| • La section UNSA Clemessy | à |
| • Interview Stéphanie Meunier | 6 |
| DSC MSD | |
| • Gestion du confinement à la SADE | |
| • Le confinement vu de notre fédération | |

Directeur de la publication

Laurent **ESCURÉ**

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

fb.me/UNSAIndustrieConstruction

@UNSAIndustrie

Dépôt légal : juin 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

Les représentants du personnel à l'épreuve des CSE *Titre trop long : une seule ligne*

Depuis la mise en place des CSE au 1^{er} janvier 2020 dont l'objectif était de simplifier et d'améliorer le dialogue social on peut se poser les questions suivantes : cette réforme a-t-elle atteint son objectif ? Le dialogue social est-il devenu plus efficace ? Qu'en est-il sur le terrain ?

Pour suivre cette réforme, un comité d'évaluation des ordonnances travail a été mis en place. Ce comité a demandé à deux cabinets indépendants (ORSEU et AMNYOS) de réaliser une étude de terrain faite auprès de 38 entreprises de toutes tailles et sur l'ensemble des secteurs de l'économie française (l'étude est consultable en ligne sur le site d'ORSEU).

Le premier constat qui s'impose, c'est qu'une grande majorité de directions a profité des nouvelles dispositions pour réduire les moyens. Alors que la loi permet aux syndicats de discuter l'ensemble des moyens alloués au CSE, les entreprises ont souvent choisi les dispositions supplémentaires, ce qui aboutit le plus souvent à une baisse du nombre d'élus, à une baisse du nombre d'heures de délégation, ainsi qu'à une baisse de nombre de réunions mensuelles. Les sujets traités sont moins approfondis, en particulier ceux qui tiennent le plus à cœur des élus : la santé et les conditions de travail.

Le second constat porte sur la réduction du périmètre de représentation du personnel dans les grandes entreprises. La loi permet en effet de diminuer le nombre d'établissements distincts à bénéficier d'une représentation. Ainsi chez IBM l'entreprise est passée de sept CE à trois CSE. Cela rend donc l'expression de chaque salarié dans la vie sociale et économique de l'entreprise plus difficile.

Quant aux aspects de santé au travail, force est de constater que le CSSCT quand il existe n'a pas les

mêmes pouvoirs. La disparition des CHSCT aboutit souvent à une perte d'expertise préjudiciable à la santé et aux conditions de travail des salariés.

Le rapport constate aussi qu'il est difficile de traiter efficacement et dans un temps donné l'ensemble des sujets qui peuvent être regroupés en quatre thèmes :

- Les conditions de travail
- La santé
- Les enjeux économiques et financiers
- Les choix stratégiques

Chaque élu peut-il être efficace et compétent dans chaque domaine ? Faut-il faire des choix pour être plus efficace ? Chaque élu doit-il se spécialiser dans un domaine ? Faut-il se répartir le travail ? Ces questions se sont posées de tous temps aux représentants des salariés mais prennent une tonalité plus forte avec la mise en place des CSE. D'autant que le recours aux expertises est plus difficile. Au-delà des expertises rendues obligatoires par la loi, les autres expertises qui sont des prérogatives des CSE doivent être payées à hauteur de 20% de la note finale. Aujourd'hui le volume d'affaire des cabinets d'expertise a baissé de 30% et devrait atteindre 50% en fin d'année.

L'avenir professionnel des élus est aussi une incertitude. La loi limite à trois mandats l'exercice de représentant du personnel au sein du CSE. Chaque élu peut légitimement se poser la question de sa présence au sein de l'entreprise lorsqu'il ne pourra plus se représenter. Certes,

la loi et des accords de branche luttent contre la discrimination syndicale et pour la réinsertion dans les métiers, mais les mentalités évoluent souvent moins vite que les réglementations.

Il faut donc maintenant rechercher des pistes d'amélioration. Il faudra utiliser les renouvellements de CSE pour améliorer les dispositions et les moyens en négociant des avenants. Il faudra aussi mieux utiliser une disposition autorisée par la loi et peu mise en place, les délégués de proximité. Très utiles dans les grandes entreprises pourvues de plusieurs établissements, ils doivent devenir de véritables relais. Il s'agit pour l'UNSA, peut-être au niveau fédéral, de donner et de définir un cadre à l'action des délégués de proximité afin de permettre aux CSE de mieux englober et maîtriser l'ensemble de leurs prérogatives dans le but évident de toujours mieux défendre l'intérêt des salariés.

Quant à la crise sanitaire elle a amené le gouvernement à prendre un certain nombre d'ordonnances qui limitent les durées de consultation des CSE, ainsi sans le recours à un expert, ce délai passe d'un mois à huit jours. L'UNSA veillera à ce que cet état de fait ne se poursuive pas au-delà de 2020.

SPÉCIAL CONFINEMENT

Industrie pharmaceutique

Dès le début du confinement toutes les réunions paritaires, observatoires des métiers, CPNEIS, ont été annulés. Nous avons été sollicités par le LEEM pour négocier un accord de branche sur la fixation des jours de congés telle que le prévoient les ordonnances. Pas de

réunion en présentiel mais des réunions en visio-conférence.

Quant à la négociation nous n'avons pas abouti et la principale cause de cet échec se résume à l'absence de contreparties pour les salariés. Par ailleurs une négociation est en cours sur la santé au travail.

Sociétés d'expertises et d'évaluations

L'UNSA est représentative dans la branche et l'OPCO EP- Entreprises de Proximité a conservé le principe d'une Section Paritaire Professionnelle dans laquelle nous siégerons. Toutes les réunions prévues ont été annulées (accord télétravail, mise à jour de l'accord égalité femmes-hommes et un accord intéressement).

À noter aussi l'échec de la négociation au mois de mars d'un accord de branche relatif à la mise en place de l'activité partielle ce qui n'a pas empêché les entreprises de la branche de la mettre en place.

Les principales entreprises de la branche ont su mettre en place de façon massive le télétravail, étendre

le champ de l'expertise à distance pour assurer en sécurité un minimum d'activité pendant le confinement. Les protocoles de gestion de l'après 11 mai, avec le retour partiel sur site (bureaux et lieux d'expertise) ont également été élaborés en commun par les employeurs de la branche et déclinés ensuite au niveau des entreprises après consultation des CSE. Des groupes de travail réunissant des représentants des principales entreprises préparent l'après COVID-19.

Les partenaires sociaux s'étaient réunis en CPPNI au mois d'avril pour échanger sur les conséquences du confinement. La prochaine réunion a été fixée au 26 mai.

Ouvriers du bâtiment et BTP

Avec la crise, les entreprises du secteur de la construction se demandent de quelle manière cela risque d'impacter leur activité. Dans un premier temps, le BTP n'a pas fait partie des secteurs qui inquiétaient le plus l'État, à la différence de l'hôtellerie, la restauration, le transport aérien et l'évènementiel. Bruno Le Maire a rappelé que durant la période difficile, la Banque publique d'investissement (BPI) se porterait garante des prêts de trésorerie des TPE-PME. L'État s'engage à mettre sur la table les fonds

qui seront nécessaires à la pérennité des entreprises. Le ministre invite également les collectivités locales à considérer le coronavirus comme un cas de force majeure, et à ne pas appliquer de pénalités de retard à des entreprises missionnées sur un marché public.

La FFB a publié un guide à l'attention de ses adhérents. Il liste l'ensemble des incidences sur le contrat de travail, les bonnes pratiques et les bons gestes.



Pharmacie d'officine

Cette période de confinement a permis de trouver un accord au conflit entre Klesia, Apgis et FSPF. Pas de réunions en présentiel, tout en visio. Pas moins de 4 accords ont été signés dont un sur les mesures mises en place au niveau de la branche pour les salariés en cette période de COVID 19.

Concernant les épreuves de la session 2020 du Brevet Professionnel des préparateurs l'UNSA préconise de valider ce cursus par une notation continue à partir d'une grille élaborée par la CPNEFP.

Pétrole

Toutes les réunions programmées ont été annulées. Seul un courrier intersyndical a été adressé à la chambre patronale pour demander la réalisation d'un bilan sur l'impact du COVID-19 sur les activités industrielles de la branche. Le courrier est resté sans suite...

Côté CAPEB, on insiste notamment sur l'importance de traduire les documents d'information et d'alerte en plusieurs langues, en raison de la présence de travailleurs détachés sur le territoire.

À l'UFIC, nous avons suivi la mise en place des mesures utiles et pratiques avec un conseil au plus juste à nos élus de terrain.

L'UNSA CLEMESSY EIFFAGE

Le syndicat UNSA CLEMESSY a été créé en 2012, c'est un syndicat d'entreprise avec ses propres statuts. Nous sommes affiliés à la fédération industrie et construction de l'UNSA.

Clemessy appartient à la branche Énergie du groupe Eiffage. En 2018 nous modifions nos statuts pour les étendre à toute cette branche qui rassemble d'autres entreprises. L'UNSA Clemessy est donc devenue l'UNSA Clemessy Eiffage, ce qui nous a permis de créer des sections dans toute la branche Eiffage Energie Systèmes, EES-xxx. Nous avons créé des sections syndicales dans les télécommunications avec EES-Noé mais aussi deux sections chez EES-Clévia, la marque Eiffage du génie climatique. Nous sommes également présents dans des filiales de Clemessy comme EES-Game Ingénierie et majoritaires dans certaines autres comme EES-EIS.

Nous avons également intégré le comité de groupe Eiffage.

Au sein de Clemessy SA, il y a 14 Comités Sociaux Économiques : 9 ont gardé le même périmètre, 4 ont été remodelés et un CSE a été créé dans le nucléaire. Suite aux dernières élections d'octobre 2019, nous sommes présents dans 11 de ces 14 CSE et majoritaires dans 6.

Les élections se sont bien passées, nous avons progressé de 41 % à 50,84 % dans la SA, nous sommes

donc majoritaires au Comité Social Economique Central. Nous avons près de 120 élus. Nous sommes incontournables, c'est une grande responsabilité qu'il ne faut pas prendre à la légère.

Nous avons un fonctionnement démocratique. Tous les ans les DS et RS se réunissent, c'est notre AGORA, chacun d'entre eux représente sa section. Nous analysons les conditions de travail, les accords, la situation économique de l'entreprise et l'impact sur les salariés. Il y a 1000 signes de trop

À l'issue de l'agora, nous décidons de la conduite à tenir et des axes de travail.

Nous votons l'approbation des comptes et le budget, ils sont déposés tous les ans et contrôlés par 2 assesseurs.

Nous restons en contact permanent,



De gauche à droite : Thierry ROUANET (Secrétaire Adjoint, Gerard SALVI Secrétaire Général, Pascal SINIGAGLIA Délégué Syndical Central, Catherine WEHRLE trésorière)

les décisions sont débattues et prises après concertation et consultation de nos adhérents.

Pour le passage du Comité d'Entreprise au Comité Social Économique, nous avons négocié avec la direction un protocole d'accord. Suite à de multiples réunions, nous n'avons pas de représentants de proximité mais nous avons réussi à obtenir des heures de délégation supplémentaires pour les secrétaires et trésoriers des CSE ainsi que 2h pour les suppléants.

Nous venons de mener les Négociations Annuelles Obligatoires, mais

PROFSSIONNELS 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 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.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

GRUPE AÉSIO

POUR UNE PROTECTION SOCIALE UTILE À TOUS

www.aesio.fr

ADREA mutuelle opréva EoVimMcd mutuelle

Groupes 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

Interview de Stéphanie Meunier DSC MSD



Comment as-tu vécu cette période de crise sanitaire ?

Chez MSD France, nous avons arrêté très tôt la prospection auprès de nos professionnels de santé. La direction de MSD France a décidé de fermer le siège social de Puteaux à compter du 9 mars pour assurer la sécurité de tous. En tant qu'élue au CSE, nous avons demandé très rapidement des réunions sur ce sujet et nous avons pu informer très en amont la Direction de nos craintes.

MSD France s'est rapidement adapté afin d'assurer l'ensemble de ses activités en télétravail. En ce qui concerne les collaborateurs de terrain, ils ont pu faire tout ce qu'ils n'avaient pas le temps de faire habituellement (analyse de chiffres, plan d'action sectoriel...). Ainsi, toutes les certifications et formations réglementaires ont été réalisées. Et il a été possible de continuer à prospecter les médecins en visite à distance (nous avons cette alternative depuis 2 ans déjà).

Quel a été ton rôle de DS pendant la gestion du confinement ?

Comme toujours, avant tout, mon rôle a été d'accompagner les salariés désorientés durant cette période et aussi d'intervenir face à certains com-

portements managériaux inadaptés. Bien évidemment, j'ai aussi proposé des solutions auprès de la Direction pour que les collaborateurs du siège comme du terrain puissent assurer leur travail et gérer également la garde de leurs enfants (l'école à la maison).

Comment as-tu géré les problématiques de télétravail, chômage partiel, etc ?

Chez MSD France, il n'y a pas eu de recours au chômage partiel et il n'y a pas eu d'obligation de prendre des jours de congés, (seuls les collaborateurs qui les avaient posés avant le confinement, ont dû les prendre). La direction a fait preuve de flexibilité pour que les salariés parents puissent gérer le travail scolaire de leurs enfants. Tous les salariés ont été très occupés durant cette période et sont fatigués. Car ce n'est pas facile de vivre derrière son ordinateur toute la journée quand ce n'est pas habituel.

Que penses-tu des CSE en visioconférence ?

Personnellement, j'ai vécu des semaines entières en CSE en visioconférence, c'est épuisant. Il est difficile de ne pas parler tous en même temps. Il faut aussi réfléchir à des solutions pour beaucoup de points qui sont faits naturellement en présentiel comme les votes ou les suspensions de séance, par exemple.

Comment avez-vous géré la reprise d'activité et le déconfinement ?

La reprise d'activité s'est faite le 18 mai. Nous sommes l'un des plus gros laboratoires à avoir repris le plus tôt. Les élus ont été consultés durant de nombreux CSE sur le sujet. Au début, nous nous sommes inquiétés car la Direction avait refusé d'intégrer les élus du CSE dans les groupes dédiés au déconfinement ainsi que la médecine du travail. Finalement, nous

avons demandé plus de temps pour voir ce que la Direction proposait. Et nous avons fait de nombreuses préconisations qui ont été suivies dans l'ensemble. Pour le siège, le plan est excessivement progressif pour atteindre seulement 50% des salariés présents en même temps à partir de mi-juin.

Concernant le Terrain, le retour vers nos professionnels de santé se fait uniquement sur rendez-vous et seulement pour les salariés n'ayant pas de facteurs de risque. Le masque est obligatoire lors des visites face/face et un nettoyage strict de notre voiture doit être effectué après chaque contact.

La seule problématique est qu'un délégué médical en zone verte ou en zone rouge ne vit pas du tout le même retour au travail. Donc c'est compliqué pour ceux qui sont en zone rouge. La Direction permet aux collaborateurs de rester chez eux et de faire des interactions à distance s'ils ne peuvent pas aller voir de médecins en présentiel.

Et maintenant, comment vois-tu les mois à venir ?

Nous espérons un retour à la normale pour septembre. Cependant, cela ne sera pas nous qui déciderons mais bien le COVID... !!! En tant que déléguée médicale, je m'inquiète car beaucoup de médecins font le choix de ne plus nous recevoir de façon définitive.

Gestion de la crise sanitaire à la SADE

Dès le début, la Sade s'est engagée pour mettre ses salariés à l'abri.

Les chantiers ont été arrêtés et mis en sécurité. Les salariés des bureaux ont été placés en télétravail. Les élus UNSA ont immédiatement relayé les situations anxiogènes et parfois compliquées de nos collègues à des managers d'abord concentrés sur un hypothétique retour au travail rapide.

Heureusement, le dialogue s'est engagé rapidement entre la direction et les organisations syndicales représentatives afin de partager les informations remontant du terrain et de négocier un accord d'entreprise pour gérer la baisse d'activité. Selon les directives de notre maison-mère Veolia, les salaires des travailleurs en activité partielle étaient compensés, des primes pour les sala-

riés d'astreintes prévues. L'aspect financier étant couvert, nous avons pu discuter plus sereinement des différentes mesures de cet accord dit COVID-19. Les salariés ont joué le jeu de la solidarité et posé leurs congés payés restants. De son côté la direction a renoncé à imposer la prise de jours de congés prévue par les ordonnances et à utiliser les CET des salariés. Seuls 5 jours de RTT pourraient être imposés mais avec un délai de prévenance de 7 jours en fonction des modulations de chantier. Pour aider au redémarrage d'activité, les heures supplémentaires seront payées mensuellement (à l'année habituellement).

Depuis la fin avril, les chantiers reprennent, en concertation avec les

CSE d'établissement et les CSSCT locales et la CSSCT centrale. Les ouvriers sont équipés de protections (masques, gants, visières) et chacun est formé avant de se rendre sur site.

En cette mi-mai, c'est au tour des télétravailleurs de reprendre très progressivement le chemin des bureaux. Ces retours sont également gérés en concertation avec les CSE, des équipements les attendent sur site et une formation en e-learning est obligatoire.

Au cours de cette crise sanitaire, les CSE d'établissement se sont réunis une fois par semaine. Le dialogue n'a jamais été rompu entre la direction, le bureau du CSEC et les DSC.

Crise sanitaire et vie des sections

Pendant cette crise sanitaire nous avons dû faire face à de nouvelles réglementations changeant nos manières de faire. Que ce soit la fédération UFIC ou le syndicat UNSA chimie pharmacie nous avons répondu présents aux côtés de nos sections syndicales.

Dans la gestion de la crise sanitaire nous avons fait de l'information une priorité. Nous tenons ici à remercier particulièrement les équipes de l'UNSA PLEASE mais aussi le cabinet Koskas, Harmonium pour les notes et les fiches pratiques mises à notre disposition. C'était une aide précieuse compte tenu que chaque jour il y avait de nouveaux textes.

Quant à nos sections syndicales il fallait faire face.

Concernant nos différents secteurs

d'activité les entreprises ont géré différemment la crise sanitaire.

Dans l'industrie pharmaceutique la plupart des entreprises ont mis en télétravail l'ensemble de leurs salariés qu'ils soient du siège ou itinérants.

Pour la visite médicale et hospitalière le télétravail portait sur les analyses de secteur, le ciblage ou encore des formations type Excel PowerPoint etc.

Les pharmacies d'officine, entreprises prioritaires ont poursuivi leur activité tout en devant repenser l'organisation de délivrance du médicament comme le guichet à l'entrée de la pharmacie.

Peu d'entreprises ont eu recours au chômage partiel. En revanche la situation a été plus compliquée pour les presta-

taires qui ont eu recours au chômage partiel dès le début du confinement.

Dans les autres secteurs de l'industrie les situations ont été plus contrastées. Entre les arrêts d'activités, la mise en place des dispositions spécifiques allant jusqu'à la fermeture (Cokerie d'Arcelor Mittal).

Autre problématique la mise en place des gestes barrières, de la distanciation, de l'organisation du travail a aussi donné beaucoup de fil à tordre à nos représentants du personnel. Quant aux Directions elles n'étaient pas toutes toujours coopératives mettant en avant le Business.

Dans notre rôle de syndicat nous avons été présent et nous vous avons accompagnés dans la gestion de cette crise sanitaire, notre raison d'être, et nous continuerons d'être à vos côtés.