Pages spéciales UNSA Magazine n°210

Amplifions !

juillet 2020

SOMMAIRE

ACTU DE BRANCHES 2
- Chimie
- Plasturgie

VIE DES SECTIONS 3
- UNSA Clemmesy

INFOS PRATIQUES 4
- L'observatoire du dialogue social
- La présidence du CSSCT
- Visite ministérielle, le SG de l'UFIC reçu

DOSSIER DU MOIS 5
- Point sur la loi d'urgence

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 6
La crise sanitaire vue par l'UNSA CP

ÉDITO

Le monde d'après… En conscience

On sait que les temps sont durs. On nous informe qu'ils vont le devenir davantage à l'Automne et que ce sont des centaines de milliers de personnes qui risquent de perdre leur emploi.

Le contexte mondial, suite à la pandémie et aux désordres économiques de la planète, confortent ces prévisions peu enthousiasmantes. Il est donc nécessaire, à la fois de prendre au sérieux les prévisions pessimistes que l'on nous annonce, et plus nécessaire encore de ne pas se vautrer dans le tragique d'une situation qui ne s'améliora pas si notre énergie se perd dans des lamen-tations infinies.

Première règle : on pose qu'en effet des entreprises vont disparaître, d'autres vont réduire le nombre de leurs employés, l'UFIC sera vigilante devant cette bien inquiétante nouvelle.

Seconde règle : on prend en compte cette mauvaise nouvelle une bonne fois pour toute. Inutile de nous réinventer la danse macabre, morbide, du bulletin quotidien des décès qu'on nous à servi, soir après soir, sur les ravages du coronavirus. On ne ressasse pas. Mais, connaissant les difficultés de l'heure, on additionne toutes les énergies pour freiner la débâcle de l'emploi. Pour l'UNSA Industrie & Construction, c'est le temps d'imaginer, d'innover, de rechercher ensemble des pistes nouvelles d'activité pour donner à tous une place dans la société. Collecter les échecs en les accompagnants de jérémiades autant intempestives qu'inutiles, rechercher perpétuellement des responsables pour tout plutôt que de trouver l'anti-poison à la dégradation de l'emploi, ne sert à rien. C'est bien parce que nous sommes confrontés à de graves difficultés qu'il faut trouver de nouvelles formules, bref, face à un système qui s'éteint, pour l'UFIC il s'agit d'imaginer les prémisses d'une époque nouvelle, plus positive, moins tragique et mieux mobilisée sur les vrais problèmes.
Avec sa composante, l'UNSA Industrie & Construction s'attachera à aider tous les copains qui seront touchés.

Christophe Pestelle
Secrétaire Général UFIC-UNSA

Directeur de la publication
Laurent ***ESCURE***
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 : *juillet 2020*
Tirage : *9400 exemplaires*
Revue mensuelle ISSN 2649-7387
UFIC-UNSA, *21 rue Jules Ferry 93177 Bagnolet cedex*
Email : *contact@unsa-industrie.org*
Site internet : *www.unsa-industrie.org*

Branche Chimie

France Chimie dévoile le bilan annuel de la Chimie en France. Dans un contexte de croissance mondiale ralentie, ce secteur a fait preuve de résilience par rapport à ses voisins européens : + 0,7 % de croissance contre - 1,1 % en moyenne dans l'Union Européenne et - 3,1 % en Allemagne.

Cette croissance a été tirée par son dynamisme à l'export : en 2019, la Chimie en France est la 2ème industrie exportatrice derrière l'aéronautique. Bénéficiant d'un portefeuille de pays clients équilibré (l'UE représentant 60 % des exportations), elle n'a été que relativement impactée par les effets des tensions du commerce mondial sur le secteur. Par ailleurs, elle a été impactée par l'inflexion de la demande intérieure liée à la dégradation de l'activité de grands secteurs clients comme l'automobile et pa les grèves en fin d'année.

Au niveau sectoriel, les performances des savons, parfums, produits d'entretien (+ 4,6 %) et celui de la Chimie fine pharmaceutique (+ 5,7 %) ont particulièrement contribué à la croissance de la Chimie. Les productions de la Chimie organique et de spécialités ont été relativement stables en 2019 (respectivement - 0,6 % et - 0,1 %) et celle de la Chimie minérale a significativement baissé (- 6,6 %).

Industrie innovante, la Chimie a consacré un budget de près de 2 milliards d'euros à sa recherche en France, un chiffre en progression constante (+3 % par an depuis 2010). Les activités de recherche et développement représentent 8% des effectifs totaux.

Secteur d'avenir, la Chimie continue à répondre aux défis de demain avec des investissements significatifs envisagés d'ici 2025 dans l'innovation des produits (par exemple plus de 500 millions d'euros de projets d'investissement identifiés dans le biocontrôle, les biopolymères et matériaux biosourcés) et des procédés (notamment 15 projets dans le recyclage chimique). Acteur incontournable de la transition énergétique à travers ses produits et ses innovations, la Chimie poursuit également sa trajectoire de décarbonation, avec l'annonce de près de 300 millions d'euros d'investissement dans des projets emblématiques de centrales biomasse ou CSR. Une réduction de 70 % de ses émissions par rapport à 1990 serait accessible à l'horizon 2030 si les conditions techniques et économiques étaient réunies.

Les effectifs de la branche Chimie en France, qui réalise 15000 à 17000 recrutements par an en moyenne, étaient de plus de 218000 en 2019 (dont 38,5 % de femmes et 2 salariés sur 3 techniciens, agents de maîtrise et cadres). Le secteur fait appel à une main d'œuvre formée aux spécificités des procédés et à la sécurité et offre des parcours diversifiés.

Les prévisions pour 2020 sont aujourd'hui suspendues, compte tenu de la situation très exceptionnelle auquel l'ensemble des économies est confronté.

Source : communiqué France Chimie

Branche Plasturgie

Après deux ans consécutifs sans accord sur les minima de branche en 2018 et 2019, et dans un contexte économique national plus que tendu, les partenaires sociaux ont négocié un accord sur les salaires minimum conventionnels dans la branche Plasturgie pour cette année. Les salariés de la Plasturgie verront leur salaire revalorisé de 1,4 % au 1er juin 2020, avec une augmentation complémentaire de 0,8 % à extension de l'accord. Cet accord permettra d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche, et notamment des salariés les plus précaires dans un contexte socio-économique plus qu'incertain à ce jour.

Il faut rappeler qu'une grande partie des entreprises de la branche n'ont pas de représentation syndicale, ni de négociation des rémunérations d'entreprise. C'est pourquoi l'UNSA invite les salariés de la branche à prendre contact avec elle afin de mettre en place des équipes syndicales dans leur entreprise, pour défendre au mieux leurs intérêts.

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 Economiques : 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 établissements, etc. Nous invitons des juristes, experts ou d'autres intervenants qui nous aident et nous informent.

A 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.

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

Nous restons en contact permanent, les décisions sont débattues et prises après concertations et consultation de nos adhérents.

Pour le passage du Comité d'Entreprise au Comité Social Economique, 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 nous n'avons pas réussi à trouver un accord. La direction s'est appuyée sur le taux d'inflation en baisse pour diminuer l'enveloppe des augmentations. Or le résultat de l'entreprise est exceptionnellement bon cette année, meilleur que l'an dernier, les objectifs fixés ont même été dépassés.
Nous sommes restés sur l'idée de mieux redistribuer les bénéfices aux salariés qui, par leur travail, font la richesse de l'entreprise.

Nous formons actuellement l'ensemble de nos élus à la Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Le CEFU nous permet de faire des formations au plus près de chaque section, nous pouvons ainsi former plus facilement nos élus que s'il avait fallu les déplacer. D'autres formations sont à venir. Il est important que chacun ait les bases nécessaires pour bien réaliser son mandat.

Nos enjeux majeurs sont de maintenir le contact permanent, de faire grandir nos équipes réparties sur tout le territoire, d'accompagner les nouveaux et les plus jeunes pour pérenniser l'UNSA Clemessy Eiffage dans le moyen et long terme, surtout avec le turn over que subit l'entreprise.

Observatoire du dialogue social

Créé par ordonnance en date du 22 septembre 2017, un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation a dû être mis en place dans chaque département afin de favoriser, d'encourager et d'améliorer le dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Quelles sont ses missions ?

- Etablir un bilan annuel du dialogue social dans le département ;
- Répondre aux saisines des organisations syndicales ou professionnelles des Départements relatives aux difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation au sein d'une entreprise ou d'un établissement ;
- Apporter son concours ou son expertise aux entreprises du département dans le domaine du droit social ;
- Promouvoir, par des initiatives, le dialogue social au sein des entreprises du département.

Quelle est sa composition ?

Il est paritaire et composé désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Quels sont les axes de travail ?

Favoriser, encourager, améliorer le dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département

Comment contacter l'Observatoire ?

Les entreprises du département, les organisations patronales, et les organisations syndicales de salariés peuvent adresser leur demande de conseil ou d'expertise par courriel aux adresses mail des DIRRECTES.

La CSSCT

La présidence de la CSSCT d'une filiale peut être assurée par un salarié appartenant à la société mère
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est mis en place au sein du CSE une commission CSSCT qui est présidée par l'employeur ou son représentant. Ainsi, un salarié qui, à travers ses missions au sein de la société mère, participe à la supervision des activités des filiales de cette dernière, n'est pas considéré comme personne étrangère aux dites filiales et peut recevoir délégation du dirigeant de l'une d'entre elles pour exercer en son sein des fonctions relevant de ses missions.

Visite ministérielle, le SG de l'UFIC reçu

Laurent Pietraszewski, chargé de la protection de la santé des salariés contre l'épidémie de Covid-19, a visité l'usine Créaline, à Lessay, vendredi 29 mai 2020 qui fabrique des purées fraîches et des soupes de légumes.

Christophe Pestelle Secrétaire Général de l'UFIC l'a rencontré pour un échange sur les problèmes dans les entreprises post-covid. « Le dialogue social a fonctionné dans beaucoup de sociétés. Force et de constater que dans beaucoup d'autre ce dialogue n'a pas été à la hauteur de l'ampleur de cette catastrophe sanitaire. Voir certaine entreprise qui ont bravés les instances dans des prises de décisions importantes ». L'échange a ensuite fait ressortir que les Observatoires du Dialogue sociales devaient avoir une place incontournable dans ce contexte de crise. L'engagement du ministre a veillé à ce que ces observatoires fonctionnent à était pris. « L'UNSA UFIC veillera à ce que le dialogue soit également suivi d'effet ».

Loi d'urgence en date du 18 juin 2020

Activité partielle, maintien de la rémunération, contrat de travail dérogatoire, la loi habilite également le gouvernement à prendre, par ordonnances, les mesures nécessaires à la reprise économique au sortir du déconfinement.

Le 10 juin, le parlement a adopté le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire. Le texte habilite notamment le gouvernement à aménager par ordonnance le dispositif exceptionnel d'activité partielle et à mettre en place un régime d'activité partielle de longue durée dont le but est d'assurer le maintien dans l'emploi, dans les entreprises viables confrontées à une réduction durable d'activité. Il acte aussi le maintien des garanties collectives santé et prévoyance dérogatoires au droit commun en matière de réglementation du contrat de travail.

Il facilite en outre la mise en place d'un régime d'intéressement dans les entreprises de moipour les salariés en activité partielle et comprend diverses mesures de 11 salariés.
Il prévoit enfin des mesures de prorogation des mandats des conseillers prudhommes et le report de la mesure de représentativité des TPE.

Activité partielle

Ce dispositif est étendu aux salariés des particuliers-employeurs, aux assistants maternels et aux salariés au forfait.

La condition d'autorisation préalable de la Direccte est supprimée

Le montant de l'indemnité d'activité partielle, financée conjointement par l'État et l'Unédic, est fixé à 70 % du Smic brut dans la limite de 4,5 Smic.

La procédure de consultation du CSE, dont l'avis peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation, et transmis dans un délai de deux mois à compter de la demande.

La loi permet ainsi au gouvernement de modifier par ordonnance, du 1er juin 2020 et jusqu'à six mois à compter du terme de l'état d'urgence sanitaire, les « dispositions relatives à l'activité partielle ». La loi autorise également un recours différencié à l'activité partielle par secteur professionnel sous certaines conditions.

Un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée est créé (activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)). Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Maintien de la rémunération

La loi met en place la possibilté de monétiser des jours de repos et de congés pour compenser la perte de rémunération des salariés en activité partielle. Cela nécessite un accord d'entreprise ou de branche pour autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie des congés annuels excédant 24 jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie, le cas échéant.

Les jours de repos conventionnels et de congé annuel susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne temps.

La loi prévoit aussi le maintien des garanties collectives de prévoyance complémentaire d'entreprise des salariés placés en activité partielle et permet la prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 pour l'acquisition de droits à retraite dans les régimes obligatoires de base.

Contrat de travail

La loi prévoit, par ailleurs, diverses mesures dérogatoires en matière de réglementation du contrat de travail et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

L'employeur pourra fixer par accord collectif d'entreprise le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD, un contrat de mission ainsi que les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, ou encore autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L. 1251-6 du Code du Travail.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la Loi n°2020-734 publiée au JO du 18/06/20

La crise sanitaire du COVID 19

La crise sanitaire qui a touché la quasi-totalité des pays de la planète a permis de mettre en évidence un certain nombre de dysfonctionnements.

La période du confinement, en particulier en France, a permis à beaucoup de personnes et certaines avec des hautes responsabilités de prendre des résolutions, qui, nous l'espérons tous, seront appliquées. Le travail de beaucoup de salariés qui ne se comptent pas tous parmi les premiers de cordée, aura permis de faire marcher le pays.

Le télétravail s'est largement imposé à des millions de salariés français dans des conditions difficiles - outils numériques et mobilier inadapté, présence des enfants -. Le travail syndical dans ce domaine est important et partout où cela est possible, dans les entreprises, les branches où l'UNSA est présente, des accords doivent être mis en place.

Il a aussi rendus visibles certains travailleurs, caissières de supermarché et chauffeurs livreurs par exemple. Il faut saluer l'action de l'ensemble du personnel soignant, son dévouement dans un environnement qui se dégrade depuis plus de vingt ans.
Au-delà des applaudissements mérités, notre société doit accepter et assumer les revalorisations salariales des professionnels de santé à l'hôpital. La reconnaissance des parcours professionnels dans le cadre d'une politique de santé doit être à la hauteur des défis sanitaires.

Cette question de la revalorisation salariale est bien sûr aussi valable pour les salariés du commerce, des transports, de l'enlèvement des déchets etc....et pour qui, en tant que syndicat, nous revendiquons aussi de travailler et de retravailler dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Afin de créer les conditions d'une union nécessaire pour lutter contre le COVID 19, le gouvernement a suspendu deux grandes réformes, la retraite et l'assurance-chômage pour les mesures applicables au mois d'avril.

La mise en place du chômage partiel qui aura bénéficié à près de dix millions de salariés et le fonds de solidarité pour les indépendants a été particulièrement efficace pour amortir les effets négatifs de la crise. Il ne faut toutefois pas oublier l'ensemble des précaires - intérimaires, fin de CDD... - qui sont les ignorés de la crise. Si les impacts sociaux sont importants, le choc économique est et sera particulièrement violent.

La commission européenne prévoit en France une baisse de l'activité de 8,2 % - voire de plus de 10 % d'après Bercy - et une remontée importante du chômage. Avec un tel recul, notre pays serait plus touché que la moyenne des pays européens. Le ralentissement serait encore plus marqué dans les secteurs phares de l'économie française comme le tourisme, les produits de luxe, l'aéronautique ainsi que les vins et spiritueux.

S'il est difficile de se projeter sur 2021 en termes de prévision de relance, la crise sanitaire aura démontré à la population et à nos dirigeants tout l'intérêt d'une production nationale de certains biens.
Les exemples emblématiques des masques, des médicaments, des respirateurs montrent toutes les limites d'une mondialisation et de ses règles (d'aucuns disent diktats) absurdes. Mais pour la France, cette crise sanitaire, sociale et économique aura aussi mis en évidence la nécessité de fonctionner dans un cadre de concertation, où le rôle politique des gouvernants est, certes important, mais nécessite à tous les échelons de la société une implication et une délégation de responsabilité.

Les fameux corps intermédiaires comme les syndicats doivent être associés aux profonds changements à apporter à notre société. Le risque de conflits sociaux à la rentrée ne peut être exclu, et les dangers du populisme guettent toujours la société française. L'UNSA, syndicat réformiste, veut être un acteur majeur et apporter ses moyens, son expertise et ses idées afin de renouveler la démocratie dans notre pays.

Pour le bureau de l'UNSA CP
Joël Grebil
SG UNSA CP