

Amplifions !



novembre 2020

SOMMAIRE

DOSSIER DU MOIS 2

- Le télétravail

ACTU DE BRANCHES 3

- Bâtiment, pharmacie d'officine et industrie pharmaceutique

INTERVIEW 4

- Michel Priol, Oberthur Fiduciaire

INFOS PRATIQUES 5

- Facebook, vos droits DIF, cas contact et arrêt maladie

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 6

- Industrie pharmaceutique
- La visite à distance



Méto... Boulot... Dodo !

Nous sommes à n'en pas douter un peuple de râleurs, impossible à gouverner, nous croyons trop souvent être les plus malheureux du monde.

Mais ces Français en conflit larvé avec l'autorité ont la capacité de se muer en êtres magnifiques prenant leur part des problèmes collectifs.

La lutte active contre le virus oblige le gouvernement à prendre des mesures peu agréables et lourdes de conséquences. Ce qui provoque des colères et des incompréhensions. Syndicalement, nous saurons faire face à des décisions qui pourraient impacter nos différentes activités. D'autant que ce qui est vrai un jour, ne l'est pas forcément le lendemain. Et l'on assiste à des refus de se plier aux règles nouvelles.

Les restaurateurs en première ligne, inquiets pour la survie de leur entreprise, comme beaucoup d'autres dans des activités différentes, ont trouvé en eux la volonté de surmonter les difficultés dressées sur leur chemin.

Les Gaulois teigneux et râleurs que nous sommes savent se dépasser quand il le faut !

Côté syndical, parions que ce qui nous attend sera du même tonneau.

Mais nous serons force de proposition. Cela est déjà le cas dans de nombreuses instances. Gardons confiance dans nos objectifs et gardons le cap.

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



Directeur de la publication

Laurent **ESQUIRE**

Rédacteur en chef

Christophe **PESTELLE**

Secrétaire de rédaction

Joël **GRÉBIL**

Imprimerie

Tactic Impressions

2 rue Berthelot 95500 Gonesse
Tél. 01 39 86 19 08

fb.me/UNSAIndustrieConstruction

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

Dépôt légal : octobre 2020

Tirage : 9400 exemplaires
Revue mensuelle ISSN 2649-7387

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

contact@unsa-industrie.org

www.unsa-industrie.org

Le télétravail

Avant la crise sanitaire, les entreprises avaient la possibilité de mettre en place le télétravail. Avec l'épidémie de Covid-19, le télétravail a été largement utilisé.

Pour qui ?

Selon le protocole sanitaire en entreprise, le télétravail est à privilégier pour les salariés à risque mais aussi pour les salariés qui vivent avec une personne à risque. Pour les autres salariés, il représente une forme d'organisation de travail recommandée pour limiter la propagation du virus.

Tout salarié dont le poste de travail est compatible avec le travail à distance, peut faire du télétravail.

Le travail exercé dans les locaux de l'entreprise doit pouvoir l'être en dehors des locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le salarié doit donc être en mesure de réaliser les tâches qu'il effectue habituellement dans les locaux de l'entreprise.

Le salarié et l'employeur doivent être tous les deux d'accord pour ce mode d'organisation du travail.

En revanche le Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles comme l'épidémie de Covid, le télétravail peut être rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Comment mettre en place le télétravail ?

Il peut être mis en place soit par un accord collectif, soit par l'élaboration d'une charte par l'employeur, après avis du Comité social économique (CSE), s'il existe.

L'accord collectif ou la charte doivent comporter les clauses obligatoires prévues par l'article L 1222-9 du Code du travail (condition de passage en télétravail, mise en œuvre, disponibilité, etc.).

En l'absence d'accord ou de charte, il est possible de se mettre d'accord pour recourir au télétravail. Cet accord doit être formalisé par tout moyen (un avenant au contrat, des échanges de mails ou de courriers...). Rappelons que le recours au télétravail s'effectue sur la base du volontariat et que le refus n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

En pratique

L'employeur n'a pas l'obligation de prendre à sa charge les coûts issus directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

En revanche, les biens professionnels mis à disposition par l'employeur (ordinateur, casque, écran, imprimante...) sont généralement couverts par l'assurance multirisque professionnelle souscrite par l'employeur. Le salarié n'a pas à souscrire d'assurance pour ces éléments.

Pour les biens personnels et le logement, si le salarié utilise un ordinateur personnel, un bureau, en cas de dégradation des biens, le salarié doit vérifier si son assurance habitation prend en charge les dommages survenus sur les biens personnels.

Il est utile de contacter son assurance pour vérifier la couverture de l'assurance habitation et, si besoin, souscrire une extension de garantie.

Si l'employeur demande une attestation de votre assurance pour le télétravail, contactez votre assureur pour la lui demander. L'employeur peut prendre à sa charge certains coûts liés au télétravail.

Un salarié en télétravail a les mêmes



droits que les autres salariés exécutant leur travail dans les locaux de l'entreprise. Ils ont droit aux tickets restaurant, aux chèques-vacances etc. s'ils sont prévus dans l'entreprise. L'employeur ne peut pas décider de retirer du bénéfice des tickets restaurant du seul fait que le salarié est télétravailleur. En revanche, les tickets restaurant ne sont dûs que si la journée de travail est entrecoupée d'une pause repas. Si le salarié ne travaille qu'une matinée, sans pause repas, il ne bénéficie pas des titres restaurant.

Faire du télétravail a été le moyen le plus efficace trouvé par le gouvernement pour lutter contre la propagation et la transmission de la Covid-19, tout en assurant la continuité de l'activité. En effet, il permet de réduire les contacts physiques.

Hors contexte sanitaire, faire du télétravail permet parfois de concilier vie professionnelle et vie personnelle, d'avoir une qualité de travail qui peut être supérieure et d'aménager le travail en s'adaptant à la situation du salarié.

Début novembre, une négociation interprofessionnelle programmée sur deux réunions devrait aboutir à un accord interprofessionnel sur le télétravail. D'ores et déjà, des négociations au niveau des branches sont ouvertes. Ce dossier est à suivre attentivement car le télétravail est un dispositif essentiel à encadrer.

Bâtiment : des négociations cruciales

Depuis fin 2019, dans le cadre des deux Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation du bâtiment (entreprises de moins de dix salariés d'une part et de dix salariés et plus d'autre part), ont lieu des négociations très importantes : il s'agit en effet de renégocier les deux Conventions collectives nationales.

Compte tenu de la situation sanitaire, même si des négociations se sont tenues en visioconférence, le calendrier

que s'étaient fixé les partenaires sociaux n'a pu être tenu.

Néanmoins, les négociations se poursuivent. Les deux CCN ont été relues collectivement et chacun a apporté ses revendications. Le patronat doit maintenant présenter ses contre-propositions.

L'UNSA y a pris toute sa place et a avancé des propositions pour d'une part améliorer le quotidien des salariés et d'autre part attirer plus de salariés vers ce secteur qui souffre d'un

déficit d'attractivité. Par exemple, l'articulation temps de travail et indemnités de déplacement est un sujet, parmi d'autres, essentiel pour l'UNSA.

Vous pouvez bien évidemment continuer à nous faire des propositions d'amélioration. L'UNSA se les appropriera et les défendra.

L'UNSA jugera, à l'issue des négociations, si elle doit ou non apposer sa signature sur ces nouvelles CCN.

Michel Bienfait

Pharmacie d'officine

Expérimentation concernant l'universitarisation de la formation au brevet de préparateur en pharmacie

Le décret permettant l'expérimentation des formations à l'Université est paru au Journal officiel en mai 2020.

Il définit et précise les conditions dans lesquelles peuvent être mises en œuvre les expérimentations prévues par la loi pour une durée de six ans, à compter de la rentrée universitaire 2020-2021.

Une réunion des doyens d'UFR de pharmacie à laquelle étaient conviés le président (UNSA) et le vice-pré-

sident (FSPF) de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que son secrétaire, a eu lieu en juin et en septembre. Le représentant d'un CFA par université participait également à cette réunion ainsi que les deux organisations d'employeurs de la branche.

Il en ressort que chaque université partant dans ce dispositif a travaillé à son initiative et il n'y a rien de commun en termes d'organisation.

Beaucoup de questions restent en suspens, notamment le niveau permettant la délivrance du médicament au public.

Courant octobre, une nouvelle réunion a eu lieu en présence des organisations syndicales de salariés, d'employeurs, de représentants du ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Éducation nationale et de doyens d'universités, afin d'échanger sur les principes et les modalités de l'expérimentation.

Industrie pharmaceutique

Ouverture de la négociation de branche sur le télétravail

Pour l'UNSA, une vraie réflexion doit s'engager dans le cadre d'un dialogue social de qualité, afin de mettre en place quelques principes indispensables articulés dans un accord global qui s'applique tant en période normale qu'en période de crise. Il faut prendre en compte l'impact écologique que peut avoir le télétravail et aussi l'amélioration

des conditions de travail et de la santé.

Le télétravail peut s'envisager régulier et stable ou occasionnel. Il peut aussi s'exercer dans des circonstances exceptionnelles (intempéries, crise sanitaire...). Excepté dans ce dernier cas, il doit être fondé sur le volontariat.

L'alternance télétravail/travail en

présentiel est indispensable pour éviter l'isolement du salarié.

Une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée est une condition majeure à la mise en place du télétravail, tout en garantissant le respect des horaires et les règles de déconnexion.

À suivre ce que le LEEM va proposer en termes d'accord.

Michel Priol, Oberthur Fiduciaire



Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Après avoir passé 6 ans dans l'armée de terre et notamment sur des terrains de conflits, j'ai rejoint le groupe Oberthur Fiduciaire en 1993 comme ouvrier. Aujourd'hui, je suis technicien méthodes, la preuve que l'ascenseur social fonctionne encore dans certaines entreprises.

Quel est ton parcours syndical ?

Je suis militant depuis plus de 20 ans, d'abord dans une autre organisation syndicale où j'ai exercé le rôle de DSC. Durant cette période, j'ai aussi occupé le rôle de secrétaire du CHSCT puis du CE et CCE.

L'aventure avec ce syndicat s'est arrêtée en 2016.

Je souhaitais avant tout retrouver de l'autonomie qui est l'ADN de l'UNSA. J'ai monté une liste aux élections professionnelles en 2016 et l'UNSA est devenue majoritaire.

Aux dernières élections en 2019, nous avons gardé cette majorité avec une présence dans toutes les catégories socio-professionnelles.

L'UNSA me fait confiance. Je souhaite tout mettre en œuvre pour son développement.

Pour la fédération « Industrie », je suis en charge avec Daniel Sylvestre, de la structuration territoriale.

J'ai découvert l'interpro avec l'UNSA et depuis le dernier congrès en 2019, j'occupe le poste de secrétaire départemental en Ille-et-Vilaine. C'est une nouvelle aventure enrichissante de coordination et de liens avec les représentants de la Fonction publique et du secteur privé.

Je suis également conseiller du salarié et défenseur syndical.

Quelle est la spécificité de ton secteur d'activité pour concilier activité professionnelle et activité syndicale ?

Oberthur Fiduciaire est l'un des premiers imprimeurs de haute sécurité du monde qui a son siège social à Paris et emploie plus de 600 salariés sur le site de Rennes. Le groupe a une imprimerie en Bulgarie et une papeterie en Hollande.

Je suis actuellement secrétaire du CSE, rapporteur de la CSSCT et délégué syndical.

Le volume des heures de délégation négocié dans notre accord de mise en place du CSE ajouté aux commissions

et réunions, me permet de consacrer la plus grande majorité de mon temps de travail pour l'action sociale. Je reste proche des salariés et des réalités.

Quelles sont pour toi les qualités d'un bon représentant du personnel ?

Le pragmatisme, le sens de l'écoute, la connaissance de l'entreprise et de sa stratégie sont les bases pour un engagement militant orientés vers la défense de la cause collective des salariés.

Pour toi, quels sont les messages à faire passer à nos camarades ?

Il est important de se former afin de représenter au mieux les salariés. Les directions sont structurées et nous devons l'être aussi. Nous avons la chance à l'UNSA avec le CEFU d'avoir une équipe de formateurs de qualité.

Quel est l'avenir du syndicalisme pour toi ?

L'action syndicale a du sens si elle est au plus près des salariés ; beaucoup d'entre eux sont éloignés, invisibles pour les syndicats. Je pense que dans cette période de crise, nous devons absolument multiplier notre présence en donnant plus de visibilité sur notre engagement et nos valeurs.

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 armés pour 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

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

Attention FACEBOOK

L'utilisation par l'employeur d'éléments publiés par un salarié sur son compte Facebook afin de justifier un licenciement disciplinaire, pose la délicate question du respect de la vie privée. S'il résulte d'une jurisprudence établie qu'en matière prud'homale, la preuve des faits juridiques est libre et peut être rapportée par tous moyens, ce principe de liberté de

la preuve doit en effet être combiné avec le droit du salarié au respect de sa vie personnelle.

Dans un arrêt du 30 septembre dernier, la Cour de cassation admet que l'employeur peut utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire, dès lors

qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir. Elle ajoute cependant que le droit à la preuve ne peut justifier la production de ces éléments en justice qu'à la condition que celle-ci soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée au but poursuivi.

URGENT : enregistrez vos droits DIF

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être utilisées pour financer une formation.

Vous devez cependant saisir le solde de ces heures avant le 31 décembre 2020 directement en ligne sur votre compte formation.

Le montant saisi fera l'objet d'un contrôle à la première demande de formation.

Vous trouverez votre solde d'heures DIF soit sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, soit sur une attestation de droits au DIF fournie par votre employeur.

Vous pouvez aussi le trouver sur votre dernier certificat de travail.

Si vous avez eu successivement plusieurs employeurs entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2014, seule

l'attestation fournie par votre dernier employeur en date est valable.

Pour saisir votre solde d'heures de DIF vous devez aller sur votre compte personnel de formation, le créer le cas échéant, et reporter dans la rubrique DIF les heures indiquées.

Les heures DIF sont converties au taux de 15 € de l'heure (ce taux est fixé par décret).

Cas contact et arrêt maladie

Vous êtes identifié comme « personne contact » par un médecin généraliste ou par l'Assurance maladie, vous devez vous isoler en attendant les résultats du test, vous ne pouvez pas télétravailler, un arrêt de travail peut s'avérer nécessaire.

Depuis le 3 octobre 2020, les personnes identifiées comme « cas contact à risque » peuvent demander un arrêt de travail en ligne sur declare.ameli.fr. L'arrêt doit être de 7 jours minimum. Il débute à la date de l'appel ou du courriel de l'Assurance maladie.

Si vous vous êtes isolé spontanément avant d'avoir été contacté par l'As-

surance maladie, l'arrêt peut être rétroactif dans la limite de 4 jours. Si vos résultats de test ne sont pas encore connus à la fin de l'arrêt, vous pourrez le prolonger dans la limite de 7 jours supplémentaires. En revanche, vous ne pouvez pas utiliser ce téléservice si vous présentez des symptômes de la Covid-19 ou si vous êtes infecté par cette maladie. Dans ce cas, vous devez obtenir un arrêt de travail prescrit par un médecin et vous êtes placé en activité partielle.

Avant de verser vos indemnités journalières, l'Assurance maladie vérifiera que vous êtes bien identifié comme cas contact. En cas d'accord,

vous recevrez une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire, qui pourra être présenté à votre employeur. Si vous disposez d'un compte ameli, ce courrier sera déposé rapidement dans votre espace.

Sinon, vous recevrez ce document par voie postale.

En tant que personne contact, vous devez effectuer un test immédiatement si vous vivez dans le même foyer que la personne contaminée, ou en observant un délai de 7 jours après votre dernier contact avec cette personne, si vous ne vivez pas avec elle. Vous êtes prioritaire dans les centres de dépistage.

Industrie pharmaceutique

Le point sur le financement de la recherche

En amont de la défense des brevets des médicaments, dont *Amplifions* a parlé dans un article récent, l'industrie pharmaceutique a développé depuis longtemps un écosystème d'innovation à la fois performant pour les patients et rentable pour les actionnaires. Fonctionnant en symbiose, les Big Pharma, les petites biotechs et start-up, les universités et leurs laboratoires publics, ont été à l'origine de la découverte de molécules innovantes et révolutionnaires. Dans le cadre de la R&D (Recherche et Développement), les grands groupes privés ont surtout investi dans les « *me too drugs* », qui sont des améliorations de molécules existantes, moins coûteuses en recherches et ont surtout privilégié le « D » dans R&D, et par une augmentation importante des dépenses de marketing et de lobbying. Sur ce dernier aspect, en 2019, les dépenses de lobbying ont représenté 295 millions de \$ aux USA, loin devant des secteurs comme l'assurance et l'automobile (respectivement 155 et 69 millions de \$).

Dès 2008, l'UNSA CP a pointé du doigt le désinvestissement dans la recherche française, qui se traduisait par des baisses budgétaires, des

suppressions de postes et des fermetures de centres de recherches utiles pour la santé. L'UNSA CP avait également regretté les délocalisations de production de molécules vers la Chine et l'Inde. La crise sanitaire de la COVID-19 a montré notre dépendance de l'étranger pour certains médicaments, ce qui est préjudiciable à notre système de soins, en particulier à l'hôpital. Tout ce qui pourra concourir à la relocalisation de production de médicaments sera applaudi par l'UNSA.

Quelques exemples permettent d'illustrer comment l'argent des fonds publics a été utile pour développer l'innovation thérapeutique. En Grande-Bretagne, dans les années 70, le Medical Research Council a reçu une subvention votée par le parlement anglais qui a abouti au développement des anticorps monoclonaux utiles pour traiter des maladies graves comme le cancer, l'arthrite ou l'asthme. Aux États-Unis, l'implication de l'administration dans la construction de bases de connaissances par des instituts de santé nationaux, a permis la réussite de nombreuses biotechs rachetées ensuite à prix d'or par de grands groupes. Pour ce qui est du développement du vac-



cin pour la Covid-19, les conditions des nombreux accords conclus entre les gouvernements, l'Europe et les firmes ne sont pas publiques, mais rien qu'aux États-Unis, 9 milliards de \$ auraient été débloqués pour une précommande de 800 millions de doses. Après les propos tenus par le directeur général de Sanofi sur le fait que l'Amérique serait servie en premier en contrepartie d'un financement précoce, le président Macron a plaidé pour que le vaccin « *soit un bien commun extrait des lois du marché* » ce qui est certes, louable mais probablement inapplicable à cause des lois du commerce et des règles sur la propriété intellectuelle.

Certes, l'industrie pharmaceutique a aussi joué un rôle en permettant la production et la diffusion des nouveautés. Mais rien n'a été possible et ne sera possible sans l'apport des fonds publics et de la recherche publique.

La visite à distance : position de l'UNSA CP

Les métiers de la promotion font l'objet d'un article spécifique dans la Convention collective de l'industrie pharmaceutique. Avec la crise sanitaire, nous avons dû faire face à de nombreux assouplissements des dispositions légales qui ne vont pas forcément dans le bon sens pour nous tous.

La visite médicale en face à face est toujours le cœur de notre métier. Du fait de ce contexte de crise, le digital s'est rapidement développé et notre rôle en tant qu'organisation syndicale

est de le gérer. La position de l'UNSA CP a toujours été d'être ouverte aux nouveaux moyens, à condition qu'ils puissent être encadrés au niveau de la branche.

C'est pourquoi, nous avons demandé l'ouverture d'une négociation sur ce sujet spécifique au LEEM.

Outre le courrier envoyé au LEEM, nous vous proposons de répondre à notre questionnaire dont le but est de faire un état des lieux de la situation.

Nous espérons que vous serez nombreux à participer et à partager vos expériences.

Il est de notre ressort de nous mobiliser pour protéger et encadrer nos métiers.

Le questionnaire est accessible via le QR code

