

Amplifications !



décembre 2020

SOMMAIRE

DOSSIER DU MOIS 2

- Hyperconnectivité

VIE DES SECTIONS 3

- Thyssenkrupp Presta France

ACTU DE BRANCHES 4

- Pharmacie, Métallurgie, Chimie, Plasturgie

INFOS PRATIQUES 5

- La prise en charge des titres de transport pendant le télétravail
- Le forfait mobilités durables
- DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 6**
- L'UFIC et l'UNSA CP soutiennent l'aventure des Z'aideurs
- La visite à distance

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 : décembre 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



Les mots ont un sens...

Les mots ont un sens, mais pas seulement ... Ils ont souvent une charge affective qui produit parfois des réactions inattendues.

Lorsque le gouvernement annonce un retour au confinement, qu'il choisit d'aménager en ayant tiré quelques leçons du premier, le Premier ministre décide donc le maintien des activités « essentielles ».

Mot fatal ! Chaque commerçant, chaque industriel, chaque service est bien conscient d'être « essentiel », et à juste titre. Dans nos sociétés modernes, ce qui n'est pas essentiel est voué à disparaître. En outre, chacun défend son activité et considère comme une injure de ne pas être retenu parmi les métiers indispensables.

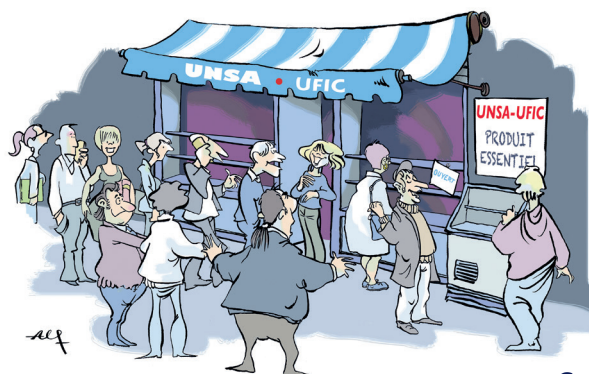
Le mécontentement est grand. Même Obélix déprime depuis que la taille des menhirs n'est pas tenue pour essentielle, au même titre que devrait l'être, selon lui, la chasse au sanglier...

Chacun est bien capable de comprendre qu'un traitement égal qui accorde un droit d'ouverture aux activités de première nécessité est une mesure sage. Mais demander aux personnes qui croient en l'utilité de leur profession de convenir qu'elle n'est pas essentielle, c'est une faute de savoir vivre, un manque de psychologie qui aboutit à beaucoup de rancœur et d'incompréhension.

En définitive, le poids des mots n'est ni une formule, ni une illusion. Combien de malentendus entre le peuple et les pouvoirs sont à l'origine de ruptures et de blocages ! D'autant que le soupçon de mépris est très vite appelé en renfort. Les effets durent longtemps. Et parfois de nouvelles fêlures s'installent au sein de

la société. La parole des responsables politiques ou économiques doit être claire, simple et modeste. Les malentendus créent de douloureux abcès.

Chacun de nous, au fond, est essentiel !



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

Hyperconnectivité Rester vigilant !

Avec le premier confinement, un grand nombre de salarié.es se sont retrouvé.es en télétravail du jour au lendemain et à temps plein. Les cas de figure sont nombreux : petit appartement ou grande maison, confiné.e en couple ou seul.e, avec enfants (autonomes ou en bas âge) ou sans, etc. Dans tous les cas, le contexte dans lequel est effectué le télétravail a un impact important sur le moral des salarié.es.

Et voilà que les salarié.es se retrouvent une nouvelle fois confinés-es. Il est avéré aujourd'hui qu'ils/elles peuvent se trouver en situation de détresse psychologique avec tout un lot de symptômes : épuisement, insomnie, angoisse, anxiété, perte d'appétit, de motivation.

Les risques psychosociaux sont bien réels et peuvent être à l'origine d'un état dépressif, d'un syndrome d'épuisement professionnel ou encore de troubles musculo-squelettiques.

De ce fait, il est primordial d'être vigilant à l'hyperconnexion et de bien faire la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée.

La base d'un télétravail réussi, confiné ou non, consistera à s'imposer des rituels avant de commencer sa journée de travail (se laver et s'habiller, par exemple), s'aménager un espace de travail confortable, faire des pauses, changer de posture et se lever régulièrement, respecter des horaires de travail acceptables et être capable de se déconnecter. Mais pour beaucoup, la réalité est tout autre.

Quelles sont les bonnes pratiques pour faire face au risque d'hyperconnectivité ?

1 Se fixer un horaire après lequel on ne répond plus aux sollici-

tations est efficace pour nous permettre de déconnecter. En revanche, forcer la déconnexion peut être anxiogène si nous sommes dans l'attente d'une information importante ou s'interdire un coup d'œil sur sa boîte mail peut paradoxalement augmenter notre préoccupation.

2 Apporter des réponses rapides aux mails de ses interlocuteurs est le meilleur moyen de se délester de sa charge mentale. Les salarié.es intègrent de plus en plus la réactivité dans leurs pratiques professionnelles. Le risque est d'envoyer ou de répondre trop rapidement aux mails sans avoir maîtrisé le ton du message ou en ayant omis des informations. Il est possible de rédiger les mails importants puis de les finaliser et de les envoyer après avoir alterné avec une autre tâche.

3 Le recours à la *to-do list* est intéressant pour gérer sa charge mentale et s'assurer de ne rien oublier. Cependant, le fait de constater en fin de journée que certaines tâches planifiées n'ont pas été réalisées peut être culpabilisant et empêcher de « débrancher ». Il est possible de la construire sous la forme d'un tableau comprenant différents axes, l'urgence et l'importance étant les facteurs les plus courants. D'autres paramètres peuvent aussi être utilisés comme le plaisir ou le déplaisir procuré par la tâche, l'évaluation ou non par un supérieur hiérarchique, l'existence ou non d'une *deadline*. Il peut également être intéressant de décomposer les missions importantes en sous-tâches afin de diminuer la charge mentale.

4 Le télétravail augmente la perméabilité entre vie privée et professionnelle. Il permet aux entreprises de dimi-



nuer les coûts en minimisant la surface des locaux à grande échelle, tout en permettant plus de flexibilité aux salarié.es. De nombreux salarié.es peuvent avoir du mal à se déconnecter lorsqu'ils/elles travaillent depuis leur domicile.

Il est important d'avoir un coin bureau pour concentrer tout ce qui touche au travail et ne plus y penser une fois la journée de travail terminée. C'est pourquoi il faut éviter les pièces intimes de la maison comme la chambre par exemple.

Il peut être utile de se fixer un rituel de communication avec son manager/ses collègues (appel en début ou fin de journée).

En conclusion, si l'hyperconnectivité représente un vrai risque pour les salarié.es, la déconnexion nécessite de pouvoir prendre du recul par rapport à ses pratiques professionnelles.

Se poser des questions sur son état de fatigue et ses causes (forte charge de travail, préoccupations professionnelles, etc.), sur sa réactivité, sur la pertinence de faire le tri entre ce qui est important ou pas. Il peut être utile de faire le point sur les causes et les effets de l'hyperconnexion afin de s'entraîner à déconnecter en temps utile.

Gérard Heintz, Thyssenkrupp Presta France



Peux-tu nous présenter Thyssenkrupp Presta France ?

C'est un équipementier automobile qui assemble des colonnes et systèmes de direction à Florange en Moselle.

Nous faisons partie du groupe international Thyssenkrupp AG, spécialisé dans l'automobile, la sidérurgie, la construction navale, etc.

Nous sommes la plus grande usine d'assemblage de systèmes de direction dans le monde.

Sur nos trois sites fortement auto-

matés, nous produisons 35 000 colonnes de direction par jour avec un millier de collaborateurs.

Nous livrons la plupart des constructeurs automobiles : Renault, Audi, VW, Seat, Porsche, Mercedes, Land Rover, Ford, Volvo, Alfa Romeo, Maserati, Ferrari, etc.

Pourquoi l'UNSA chez Thyssenkrupp Presta France ?

Suite à des désaccords avec notre ancienne organisation syndicale, les 25 élus du CSE ont rendu leur carte d'adhésion afin d'être libres ensemble. Il était hors de question d'abandonner les salarié-es en pleine crise de la Covid 19.

Nous avons participé à l'élaboration du plan sanitaire de reprise de l'activité après le confinement.

Nos membres du CSSCT ont participé à la vérification et à l'amélioration de la mise en œuvre des mesures barrières sur les installations afin de garantir la sécurité des salarié-es à leur

poste de travail.

Il nous fallait préparer la suite. Nous avons analysé l'ensemble de l'offre syndicale existante.

Le positionnement et les valeurs de l'UNSA ont été plébiscités. Notre groupe de 25 élus (ouvriers, étams et cadres) a donc décidé de rejoindre l'UNSA.

Quels sont les enjeux ?

Nous avons créé notre nouvelle section UNSA juste avant les congés d'été. Tout en continuant à faire notre travail d'élus au CSE, CSSCT et dans les commissions, nous devons rassembler et fédérer les salarié-es derrière notre nouveau syndicat.

Quel est votre objectif ?

Pour nous, être élu, c'est être engagé pour assister, renseigner, défendre, négocier, améliorer le quotidien et les conditions de travail de l'ensemble des salarié-es de Thyssenkrupp Presta France.

Bridgestone : la volonté de négocier

Dans le dossier Bridgestone, l'action syndicale doit être réfléchie, pondérée, à l'écoute des adhérent-es et des salarié-es. Il faut un syndicalisme novateur et participant activement à la recherche de solutions innovantes et respectueuses des besoins des salarié-es. L'objectif est de tisser un nouveau dialogue franc, sincère et ferme.

Pour l'instant, cela se passe plutôt bien. Les négociations sur l'avenir de Bridgestone viennent de démarrer et l'intersyndicale a réussi à faire revenir l'entreprise à la table des négociations.

L'intersyndicale a aussi réussi à fédérer les politiques et élus de tous bords sur le dossier Bridgestone.

« J'ai senti lors de la réunion avec les ministres, sénateurs, députés, le président de région et les maires de communes limitrophes de Béthune, la volonté de nous porter, nous soutenir, coûte que coûte, en espérant que Bridgestone veuille vraiment négocier. »

Coté dialogue social au sein de l'entreprise, nous pensons que tout est encore possible. Notre volonté est

de tout faire pour maintenir l'emploi sur le site. Maintenant, il faut attendre quelques jours pour avoir le premier compte rendu des deux cabinets d'experts afin de pouvoir nous positionner et avancer.

Pour être efficaces, les représentants syndicaux auront aussi besoin d'être aidés et accompagnés tout au long de ces négociations.

Christian PRZEMYSKI,
syndicaliste UNSA

Pharmacie d'officine

Échec des négociations sur le paiement du prélèvement des tests antigéniques Covid 19.

Partant d'un montant de 5 € par acte proposé par les organisations syndicales de salarié-es, les chambres patronales ont proposé laborieusement 1,50 €. Après une suspension de séance demandée par les organisations syndicales de salarié-es, la par-

tie patronale et les O.S se sont mises d'accord sur un paiement de 2,50 €. Résultat des courses, la chambre patronale FSPF n'a même pas eu de mandat émanant de son conseil d'administration pour 2,50 €... Sans commentaires.

Le toilettage de la convention collective se poursuit et touche à sa fin.



Branche Métallurgie

Àvenant du 20 octobre 2020 à l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie et à l'accord du 5 février 2020, relatif à la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la métallurgie.

Il comprend trois articles :

- La prorogation de l'application des

accords jusqu'au 31 décembre 2022.

- La modification de l'ordonnance-ment des thèmes de négociation.

- La modification du rythme de l'organisation des négociations et de l'entrée en vigueur des thèmes.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est disponible sur simple demande au secrétariat de la fédération de l'UFIC.

Industrie pharmaceutique

Suite à la demande de l'UNSA d'ouverture de négociation sur la visite à distance, la dernière réunion paritaire a validé le principe. La prochaine réunion sur ce sujet se tiendra le 7 janvier 2021.

Pour alimenter notre réflexion, nous espérons que vous aurez répondu massivement à notre questionnaire.

Trois accords sont soumis à signature :

- accord sur la qualité de vie au travail ;

- accord sur la santé au travail ;

- accord fixant les cotisations du régime frais de santé prévoyance qui restent inchangées pour 2021 malgré la contribution Covid financée par les réserves de notre régime.

Branche Chimie

La branche Chimie a repris les réunions paritaires et début octobre, la négociation sur la Santé/sécurité s'est ouverte. Cette négociation s'effectue dans un contexte particulier « post incendie de Rouen ». À noter aussi la création du Bureau Enquête Accident (BEA) risques technologiques. Cette négociation doit être l'occasion de donner une réelle impulsion dans l'amélioration de la sécurité des sites classés. Il en va de même sur la santé/sécurité des personnels concernés.

Est actée également l'ouverture d'une négociation sur l'emploi des jeunes et des alternants. Cette demande a été validée par France Chimie et la négociation commencera courant novembre.

La crise sanitaire que traverse notre pays a des conséquences sociales très importantes. Les jeunes arrivant sur le marché du travail peinent à trouver un emploi et pour ceux qui souhaitent entrer en alternance, la situation n'est guère plus brillante.

Plasturgie

Après deux ans consécutifs sans accord sur les minima de branche en 2018 et 2019, un accord a été signé en juin 2020. Les salaires sont donc revalorisés de 1,4 % au 1^{er} juin 2020, avec une augmentation complémentaire de 0,8 % à extension de l'accord.

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ-VOUS 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 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

La prise en charge des titres de transport pendant le télétravail

L'obligation de prise en charge à 50 % des titres de transport ne s'applique que pour les salarié-es tenu-es de se rendre sur leur lieu de travail. Cette obligation s'applique donc « lorsque le télétravail s'effectue par alternance, par exemple un ou deux jours par semaine ou une semaine sur deux : l'employeur doit alors prendre en charge dans les conditions habituelles les titres

d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du/de la salarié-e, sans abattement des jours en télétravail.

Cette obligation ne s'applique pas lorsque le/la salarié-e est en télétravail à 100 % et n'utilise donc pas les transports publics pour se rendre sur son lieu de travail. Le ministère

du Travail invite les employeurs « à maintenir la prise en charge partielle des abonnements de transport des salarié-es titulaires d'un abonnement annuel, qui n'ont pu procéder à la suspension de leur contrat d'abonnement pour le mois non utilisé et ont donc supporté son coût ».

Source : Questions/réponses du ministère du Travail du 09/11/20

Le forfait mobilités durables : c'est quoi ?

L'employeur peut verser un forfait mobilités durables à ses salarié-es qui utilisent un moyen de transport durable pour leurs trajets professionnels.

Les moyens de transport pris en charge sont les suivants : vélo personnel (dont le vélo électrique), co-voiturage en passager et en conducteur, services de mobilité partagée (partage de véhicules électriques ou hybrides, location et mise à disposition en libre-service de trottinettes ou de vélos), transports publics (hors abonnement).

Il est d'un montant maximum de 400 € par an et par salarié-e. La somme versée est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Soit l'employeur définit lui-même

le montant et les modes de prise en charge des frais de déplacement par le forfait mobilités durables (il doit consulter le Comité social et économique), soit un accord d'entreprise ou de branche définit le montant et les modes d'attribution du forfait mobilités durables par l'employeur à ses salarié-es.

Il peut être versé à tou.tes les salarié-es et pour les salarié-es à temps partiel, la prise en charge dépend de la durée de leur travail :

- Si la durée est supérieure à 50 % de la durée légale du travail, le forfait mobilités durables s'applique comme pour un/une salarié-e à temps complet.
- Si la durée est inférieure à 50 % de la durée légale du travail, la prise en

charge de l'employeur est proportionnelle à cette durée de travail.

Comme formalité, le/la salarié.e doit fournir une attestation sur l'honneur ou un justificatif d'utilisation d'un mode de transport visé par le forfait mobilités durables.

Si l'employeur change les caractéristiques du forfait, il doit en avvertir les salarié-es au moins un mois à l'avance.

Le montant de la prise en charge des frais de transport doit être mentionné sur la fiche de paie.

Le forfait mobilités durables est cumulable avec d'autres dispositifs comme la prise en charge des abonnements de transports publics et /ou la prise en charge des frais de carburant et de l'alimentation des véhicules électriques. Le cumul est possible dans la limite globale de 400 € par an et par salarié-e.

Bon à savoir : les employeurs qui versent aux salarié-es l'indemnité kilométrique vélo (IKV) peuvent continuer à verser cette indemnité. Ce versement est alors assimilé au versement du forfait mobilités durables.

Vaccination contre la grippe : c'est en ce moment !

Selon l'avis de la Haute Autorité de santé, la campagne 2020-2021 de vaccination contre la grippe saisonnière se poursuit jusqu'au 31 janvier 2021 dans le contexte de crise sanitaire lié à la Covid-19. L'Assurance maladie recommande, malgré tout, de se faire vacciner au début de l'automne, avant la circulation active des virus grippaux.

Bilan de la négociation collective en 2019

La Direction générale du Travail vient de rendre public son rapport sur la négociation collective. La barre des mille accords collectifs de branche a de nouveau été franchie en 2019. Pour la négociation en entreprise, c'est plus de 80 000 textes qui ont été signés. Il semblerait donc que les ordonnances « travail » « de 2017, qui renforçaient le rôle de la négociation au niveau de l'entreprise, n'aient pas freiné le développement de la négociation collective de branche, du moins en 2019.

La forte progression du nombre d'accords d'entreprise a particulièrement concerné les établissements de moins de cinquante salariés. Plus de 50 % des accords sont signés par des délégués syndicaux. Ce chiffre doit être surveillé, car la loi permet aux élu.es et salarié.es mandatés, voire aux salarié.es eux/elles-mêmes dans le cadre d'un vote, de conclure des accords. Pour l'UNSA CP, la complexité des textes et leur évolution nécessite bien souvent la présence d'un.e délégué.e syndical.e formé.e, compétent.e et au service des salarié.es.

Cela permet aussi d'être une garantie de bon suivi de l'accord grâce aux appuis de la structure nationale de l'UNSA.

Dans un contexte normatif, les principaux thèmes abordés en branche sont :

- La formation professionnelle (200 accords)

- Le partage de la valeur ajoutée, favorisé par la loi Pacte (8 accords)

- La protection sociale complémentaire (140 accords)

Dans les petites entreprises, l'essentiel des accords concerne l'épargne salariale, les salaires et le temps de travail.

Sur un plan international, le rapport indique que les salariés français (à 50 %) sont principalement couverts par des accords conventionnels de branche, alors que dans d'autres pays comme l'Allemagne ou les États-Unis, l'essentiel des droits découle de la négociation en entreprise.

Dans la branche Industrie pharmaceutique, l'UNSA CP aura été signataire de treize accords collectifs. Parmi les principaux accords négociés se

trouvent l'accord portant révision de la Convention collective, la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, la GPEC et les salaires minima. Concernant l'obligation de transmission des accords d'entreprises qui seraient dépourvues de délégué.e syndical.e, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a réceptionné 56 accords collectifs représentant 6174 salariés (soit 6 % des effectifs de la branche) principalement sur la durée du travail, mais aussi sur d'autres thèmes tels que le droit à la déconnexion, le télétravail et les congés. Seize accords ont été signés par les représentants du personnel de ces TPE.

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, la détermination de l'UNSA CP n'a pas été entamée, et elle a poursuivi son travail de négociation de la branche afin de protéger aussi bien la santé que les intérêts professionnels des salarié.es de la pharma.

L'UFIC et l'UNSA CP soutiennent les Z'aideurs



L'UNSA a créé le club des Z'aideurs et se trouve au cœur de la campagne TPE !

Vous êtes nombreux et nombreuses à le rejoindre, et grâce à vous, nous

allons montrer que l'UNSA peut être utile aux salarié.es même les plus isolé.es. Celles et ceux des petites structures (moins de 11 salarié.es) : très petites entreprises, associations, magasins, cabinets sont parmi nos priorités.

L'UNSA met à disposition tous les éléments nécessaires à la bonne exécution des missions de Z'aideurs.

L'objectif est d'atteindre 1000 Z'aideurs (plus de 500 à ce jour).

À voir aussi la mise en ligne du nouveau site internet UNSA TPE : tpe.unsa.org

L'UNSA va encore plus loin en mettant à disposition une foire aux questions spéciale TPE.

En résumé, tu vas rencontrer, en tant que Z'aideur, des salarié.es de très petites entreprises, de commerces, de cabinets médicaux ou de petites associations.

L'UNSA a développé une FAQ enrichie régulièrement pour t'aider à répondre aux interrogations de ces salarié.es. Cette FAQ ne compte pas moins de 16 thèmes différents et 183 questions/réponses.

Et n'oublie pas, pour des réponses plus précises, l'abonnement à l'UNSA TPE ouvre droit à une hotline juridique. N'hésite pas à le dire aux salarié.es.

Les élections TPE se tiendront du 22 mars au 4 avril 2021 et c'est l'affaire de tous !