

# AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°214 - janvier-février 2021

Le dossier du mois

## Faut-il négocier les PSE ?



## ACTU DES BRANCHES 3

- Pharmacie d'officine, Verre, Pétrole

## DOSSIER DU MOIS 4

- Faut-il négocier les PSE ?

## INTERVIEW 5

- Patrick Mazurié

## INFOS PRATIQUES 6

- Covid
- Nouvelle juriste

## DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Sécurité sociale : financement 2021
- Suivi de la campagne de vaccination

**Directeur de la publication**  
Laurent ESCURE

**Rédacteur en chef**  
Christophe PESTELLE

**Secrétaire de rédaction**  
Joël GRÉBIL

**Imprimerie**  
TACTIC IMPRESSIONS

2 rue Berthelot 95500 Gonesse  
01 39 86 19 08

 UNSAIndustrieConstruction

 UNSAIndustrie

**Dépôt légal :** février 2021

**Tirage :** 9400 exemplaires

Revue mensuelle ISSN 2649-7387

**UFIC-UNSA**, 21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet cedex

 [contact@unsa-industrie.org](mailto:contact@unsa-industrie.org)

 [www.unsa-industrie.org](http://www.unsa-industrie.org)



## Le débat... oui, mais comment ?

Le débat peut, singulièrement, être un outil de progrès. Son utilité ne saurait être mise en cause dès lors qu'il permet la recherche de la solution la mieux adaptée au problème du moment.

Dans ce cas, le débat doit être utile. Mais il est quantité de débats qui n'en sont pas vraiment.

**Il y a le débat de conflit**, qui recherche l'échec de l'adversaire, pour se convaincre soi-même que l'on détient la bonne solution.

**Il y a le débat de posture**, qui consiste à prendre dans tous les cas le contre-pied de l'interlocuteur avec lequel on discute, fort fréquent à notre époque. Traditionnellement, le débat s'engage entre des personnes d'opinions opposées sur un sujet donné, lors d'une campagne électorale, par exemple. Il ne s'agit plus de réformer, de suggérer, mais de mettre son interlocuteur en échec. L'insatisfaction refuse toute solution. Le faux débat devient stérile et inaudible.

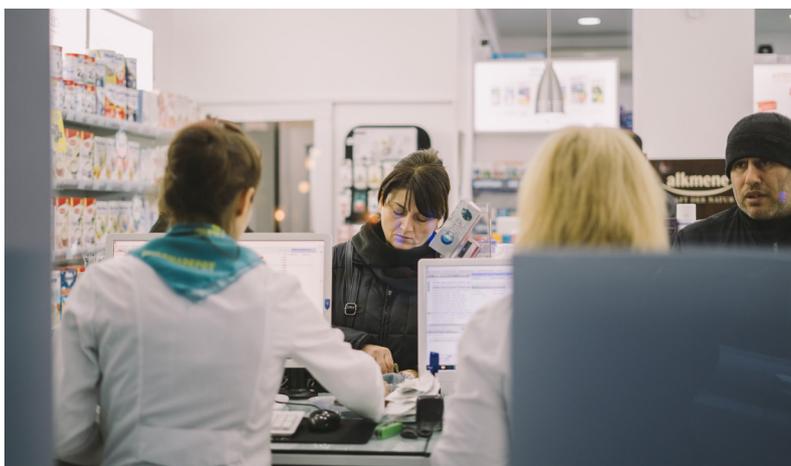
**À l'UNSA Industrie & Construction nous sommes pour le débat, pour la négociation collective et individuelle.**

En ce début d'année, soyons sûrs d'une chose, il faudra de tout façon continuer nos combats syndicaux.

Dans quelques semaines, nous serons tous acteurs pour les TPE, enjeu majeur pour notre Union.

Je sais pouvoir compter sur l'ensemble de la composante de la Fédération.

**Christophe PESTELLE**  
Secrétaire général



### Pharmacie d'officine

#### Prime d'équipement et salaires minima conventionnels

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement est fixé à 78 €. Cette disposition prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Concernant la revalorisation des salaires minima conventionnels, l'UNSA a tout mis en œuvre pour éviter une année blanche c'est-à-dire sans augmentation de salaire. **Pour nous, il était essentiel de reconnaître l'implication des salarié·es de la branche** en cette période difficile de crise sanitaire. Résultat : 1,5 % d'augmentation soit un point à 4,637 €/h.

Seul bémol : cette augmentation s'appliquera à l'extension de l'accord.

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toute prime, est fixé à 1555 € bruts sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

### Verre

L'UNSA est représentative dans la branche du verre. Elle négocie au plan national avec la chambre patronale des industries verrières. Celle-ci regroupe les chambres syndicales des fabricants de verre plat (CS-FVP), des verreries Mécaniques de France (CSVMF), verre d'emballage et des verreries techniques. Environ 18 000 salarié·es sont rattaché·es à cette convention collective.

**L'UNSA y est présente depuis 2013 avec 13 % de représentativité.** Actifs depuis notre arrivée, nous participons aux différentes négociations et proposons des améliorations : promouvoir l'attractivité et l'évolution des métiers du verre, améliorer les conditions de travail, défendre les droits des salarié·es, etc. Nous négocions et signons des accords de branche : égalité Femmes/Hommes, CQPI (Certificat de qualification professionnelle interbranches), augmentation salariale des minima de chaque indice, et nous faisons évoluer la convention collective.

Concernant l'emploi et la formation professionnelle, nous siégeons en CPNE (Commission paritaire nationale de l'emploi).



### Pétrole

#### Échec des négociations sur les minima conventionnels



Vu la conjoncture économique impactée par la Covid-19, le constat du repli de tous les chiffres-clés, l'UFIP nous a proposé une revalorisation des minima de branche de 0,2 % pour l'année 2021.

Après une première suspension de séance, la chambre patronale a proposé 0,3 %, puis une ultime proposition à 0,4 % en précisant que l'UFIP ne procéderait à aucune revalorisation unilatérale cette année, s'il n'y avait pas d'accord.

Pour débloquer la situation, l'ensemble des organisations syndicales a proposé une revalorisation fondée sur le Projet de Loi de Finances 2021, hors tabac, soit + 0,6 %.

Cette ultime proposition a été refusée. Voici une fin tragique mais prévisible, le seul point positif, c'est l'intersyndicale qui s'est formée spontanément pour faire face.

## Faut-il négocier les PSE ?

**La loi diminue les obligations des employeurs concernant les justifications pour procéder à des licenciements économiques : il suffit que l'entreprise ait une baisse d'activité ou un risque de perte de compétitivité. Il ne faut pas négliger ce point car il pourra servir en cas de procédure individuelle, notamment si les licenciements concernent des IRP.**

Si une entreprise de plus de 50 salarié-es envisage un plan de réduction d'effectif d'au moins 10 salarié-es sur 30 jours, elle doit mettre en place un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le Plan est proposé par l'employeur, mais il peut être modifié sur proposition des élus du CSE ou encore sur injonction ou proposition de la DIRECCTE.

### Ce qui doit être établi par l'employeur

L'objectif du plan est d'éviter les licenciements ou au moins d'en limiter le nombre. Pour cette raison, l'employeur doit préciser dans le PSE :

- les postes de reclassement disponibles dans l'entreprise ou le groupe ;
- toutes les mesures possibles pour maintenir les emplois : création d'activités nouvelles ou reprise d'activité pour éviter la fermeture d'établissements, réduction ou aménagement du temps de travail, diminution des heures supplémentaires, actions de formation, activité partielle ;
- le PSE doit aussi intégrer un plan de reclassement des salarié-es dont le licenciement ne pourra pas être évité. À ce titre, l'entreprise peut dispenser d'activité les salarié-es pendant une certaine période, avec maintien du salaire, pour leur permettre de rechercher un nouvel emploi. Le PSE détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures du plan de reclassement.

### Ce qui peut être rajouté dans le plan

Peuvent faire partie des propositions des élus du CSE :

- la mise en place d'une cellule de reclassement pour informer et aider les salarié-es dans leur recherche d'emploi ;
- les aides aux départs volontaires ;
- des mesures de préretraite.

### La consultation des élus du CSE

L'employeur ne peut appliquer le PSE qu'après le respect du process de consultation des élus.

**explicitite:**  
CRÉATEUR DE DIALOGUE

La procédure de consultation se caractérise par l'obligation de rédiger un PSE négocié avec les organisations syndicales ou unilatéralement par l'employeur. Un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE.

Cet accord est négocié avec les organisations syndicales. Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (50 % des suffrages). À défaut d'accord, l'employeur détermine seul le contenu du PSE après consultation du CSE. L'accord peut porter sur une partie seulement du PSE.

**S'il y a un accord, le PSE sera beaucoup plus facilement validé par la DIRECCTE.** En l'absence, la DIRECCTE risque de remettre en cause plusieurs points. L'employeur a donc intérêt à signer un accord avec les organisations syndicales.

Consultation du CSE : le CSE tient au moins 2 réunions séparées d'au moins 15 jours. Le délai dépend du nombre de licenciements : 2 mois si moins de 100, 3 mois si compris entre 100 et 250 et 4 mois si plus de 250. Si les élus ne donnent pas d'avis, ils sont réputés avoir été consultés.

Le CSE peut lors de la première réunion (après il sera trop tard) recourir à un expert-comptable pour l'assister tout au long de la procédure.

Faut-il rappeler l'importance de se faire aider dans de telles circonstances ?

Jean-Marc Lenglard, Président de la SAS Explicite

 [jm.lenglard@explicit-cse.fr](mailto:jm.lenglard@explicit-cse.fr)

 06 03 16 13 70

# Patrick Mazurié

**Titulaire d'un DEA d'histoire et d'un diplôme de visiteur médical, il a débuté son métier de délégué médical en 1999 chez des employeurs tels que MBO, GSK ou encore MSD depuis 2003.**

**Il répond à nos questions...**

## « Quel est ton parcours syndical ?

Dès 2005, je me suis rapproché de l'UNSA au sein de mon entreprise. J'ai exercé deux mandats de délégué du personnel au sein de MSD puis, dès 2008, je me suis intéressé au Conseil des prud'hommes. Non élu en 2008, j'ai été sollicité dès 2014 pour remplacer une conseillère prud'homme de l'UNSA. Ayant débuté comme assesseur, cela a évolué en 2018 et j'ai été nommé Président d'audience à la 1<sup>re</sup> chambre à l'industrie. Parallèlement, en 2016, je me suis engagé en tant que défenseur syndical et je suis encore actif aujourd'hui.

## Que retires-tu de l'exercice du mandat de conseiller prud'homal ?

C'est une charge passionnante qui demande un investissement réel même si au début c'était loin d'être facile. Heureusement, l'UNSA, par son soutien et les formations adaptées, m'a permis de mener au mieux cette activité au service de la justice. Ce mandat demande beaucoup d'écoute, de lectures juridiques, d'échanges avec des greffiers, des avocats, des conseillers prud'homaux, etc. C'est tout un univers juridique intense et captivant pour arbitrer les litiges entre salarié-es et employeurs.

## Peux-tu nous expliquer en quoi consiste ton rôle de défenseur syndical et ce que cela t'apporte ?

Le défenseur syndical a une mission d'assistance ou de représentation devant le Conseil des Prud'hommes ou la Cour d'Appel en matière prud'homale. Je n'exerce ce mandat que sur les Conseils de prud'hommes de la région parisienne hors Paris. J'accompagne des salarié-es tout au long de la procédure prud'homale comme un avocat pourrait le faire. Cela me permet d'aider des salarié-es en situation difficile. Tout cela enrichit mes connaissances en droit.



## Quelles sont pour toi les qualités nécessaires pour l'exercice de ces mandats ?

Cela nécessite écoute et rigueur. Un conseiller prud'homal, qui plus est un Président d'audience, doit savoir écouter, échanger, lire les pièces du dossier, rédiger un jugement tout en « pesant » en droit ce qui est juste. Le défenseur syndical doit écouter le/la salarié-e, l'aider à constituer son dossier, à rassembler les pièces pour défendre au mieux sa cause. Comme un avocat, il doit plaider au mieux les intérêts du/de la salarié-e qu'il doit défendre.

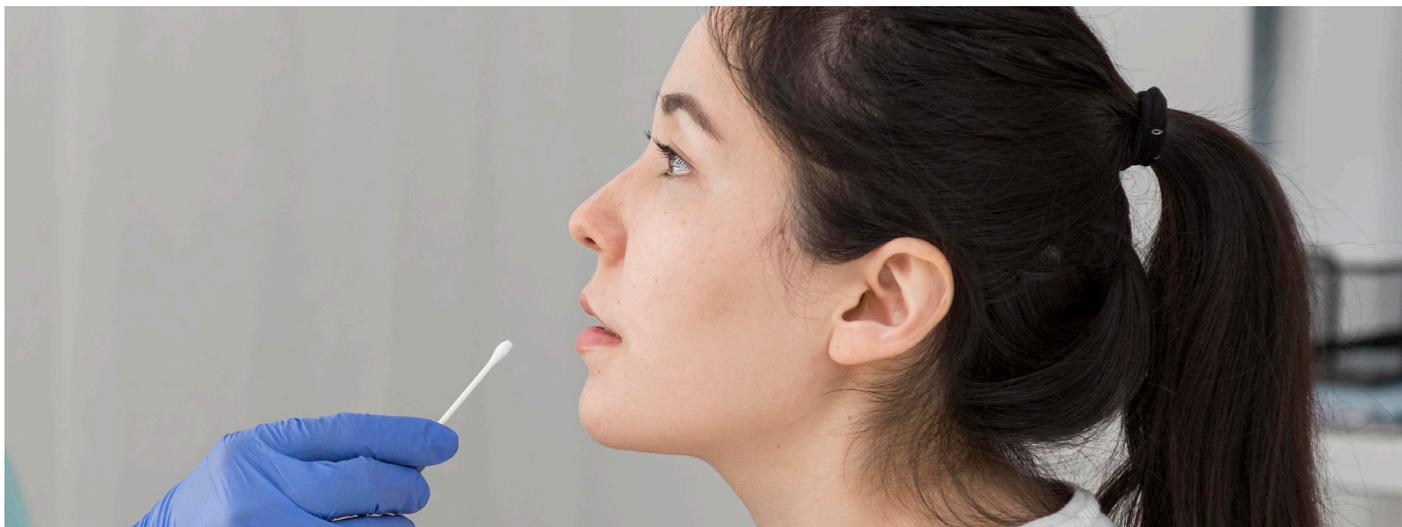
## Quels messages veux-tu faire passer à nos camarades ?

S'investir pour les autres salarié-es, partager, échanger et faire de notre mieux pour que cette société devienne meilleure et plus juste.

## Quels sont les points positifs pour toi à l'UNSA ?

L'accompagnement sans relâche de l'UNSA dans l'exercice de mes mandats. On trouve toujours un camarade ou un avocat de l'UNSA prêts à vous aider. J'espère avoir donné l'envie de devenir défenseur syndical ou conseiller prud'homal. En tout cas, je reste à disposition si besoin, c'est aussi ça le syndicalisme : l'échange et le partage !

# Personnes symptomatiques ou cas contact



## Procédure d'arrêt de travail simplifiée

Depuis le 10 janvier 2021, les personnes symptomatiques, en attente d'un test à la Covid-19, peuvent comme les cas contact bénéficier d'arrêts maladie indemnisés sans jour de carence et délivrés en ligne sur le site de l'Assurance maladie : [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr)

Ces modalités sont applicables jusqu'au 31 mars 2021.

Dans les deux cas, vous devez réaliser un test antigénique ou RT-PCR dans les 2 jours qui suivent votre déclaration. Une durée maximale de 4 jours est fixée pour couvrir la période de réalisation de test. La prise en charge définitive par l'Assurance maladie a lieu seulement si le test a bien été effectué et ce quels que soient les résultats.

- **Si le test est négatif**, vous pouvez reprendre votre activité professionnelle. Si vous avez des symptômes qui ne vous permettent pas de travailler, vous pouvez consulter votre médecin. Vous recevez un document de l'Assurance maladie attestant des dates acceptées pour l'arrêt de travail. Le document sera à remettre à votre employeur.
- **Si le test est positif**, votre arrêt de travail est prolongé.

## Retour sur le lieu du travail

Comme annoncé aux partenaires sociaux par la ministre du Travail le 4 janvier, le sujet du retour progressif des télétravailleurs sur leur lieu de travail a été traité dans le protocole sanitaire d'entreprise, publié le 6 janvier.

À compter du jeudi 7 janvier, les salarié-es peuvent revenir sur leur lieu de travail tout en respectant des conditions strictes : un jour par semaine dans un premier temps, uniquement pour les salarié-es qui en expriment le besoin et avec accord obligatoire de l'employeur en fonction de la situation sanitaire de l'entreprise. L'entreprise peut choisir de refuser ce retour si le nombre de salarié-es souhaitant revenir sur leur lieu de travail n'est pas suffisamment important pour justifier la réouverture de locaux fermés. En revanche, le 100 % télétravail reste la règle si l'entreprise ne peut pas maintenir l'activité ou encore si l'entreprise est fermée administrativement.

L'objectif de ce nouveau protocole sanitaire est de lutter contre l'isolement social ressenti par les salarié-es, de restaurer le collectif au travail, pour des salarié-es bouleversé-es par les confinements et les couvre-feux. En fonction de l'évolution de la crise sanitaire, le protocole pourra être adapté.

## Bienvenue à Joëlle Boullier,

Juriste de la Fédération UNSA Industrie & Construction



Diplômée du CAPA à l'École de formation des Barreaux de Paris et d'un Master 2 en droit social, Joëlle Boullier a débuté son activité en cabinet d'avocats puis dans l'édition. Elle a ensuite travaillé au sein d'une fédération représentative dans le secteur artistique et culturel, comme responsable des affaires juridiques et sociales, puis au sein d'une fédération de transports de voyageurs.

Elle rejoint l'UFIC en tant que juriste sénior en droit social, pour renforcer le service juridique. Pour la solliciter vous devez contacter l'UFIC via Christophe Pestelle ou Corinne Lapotre.

# Loi de financement 2021 de la Sécurité sociale

L'Assemblée nationale a adopté le 30 novembre dernier le projet de loi de financement 2021 de la Sécurité sociale. Ce texte pourrait faire l'objet d'une saisine par le Conseil constitutionnel. Comptant initialement 51 articles, il en contient désormais 111.

Alors que le PLFSS précédent s'inscrivait dans une logique de résorption progressive du déficit et d'un retour à l'équilibre, cette nouvelle loi marque un retour au déficit à cause de la crise sanitaire et économique liée à la Covid-19.

## Quel déficit pour 2020 ?

Le déficit de l'ensemble des branches s'élève à près de 51 milliards, avec l'espoir de le ramener à 35 milliards en 2021 (pour mémoire le déficit représentait 1,7 milliard en 2019). Sans surprise c'est dans la branche maladie que le déficit sera le plus important, à 33,7 milliards, il est projeté à 23,7 milliards fin 2021. La forte augmentation du chômage a fait baisser les recettes, et l'épidémie de Covid-19 a fortement fait augmenter les dépenses de santé. L'objectif national des dépenses

d'assurance maladie (ONDAM) 2020 a été revu deux fois à la hausse et a pris en compte les achats de masques, protections, respirateurs, réactifs pour tests, etc. ... une dotation pour l'achat des futurs vaccins ainsi que les mesures absolument nécessaires de revalorisations des personnels prises lors du « Ségur de la santé ».

## Quid de 2021 ?

La hausse de l'objectif 2021 de 2,9 % porte le montant à 225,4 milliards. En cas de dépassement, la procédure d'alerte habituelle est neutralisée, pour tenir compte des impacts éventuels de la Covid-19.

- **La nouvelle branche autonomie** décidée par la loi sera mise en place en 2021 avec un objectif de dépenses de plus de 31 milliards.



- **Pour les utilisateurs des services d'urgence**, il serait mis en place un forfait de 18 €. La loi prévoit aussi la prise en charge intégrale de la téléconsultation.

- **Pour les médicaments**, le texte entérine une hausse de 0,17 à 0,18 % de la contribution de base sur le CA des médicaments afin de financer des comités de protection des personnes. Il faut aussi souligner la création d'une contribution exceptionnelle de la complémentaire santé aux dépenses liées à la gestion de la Covid-19.

## Suivi de la campagne de vaccination



Afin de rassurer les Français sur la campagne de vaccination contre la Covid-19, l'Agence nationale de sécurité du médicament (ANSM) a indiqué mettre en place « un dispositif de surveillance renforcé » des vaccins contre le Sars-Cov2. L'agence

publiera, après la mise à disposition des vaccins, un bulletin hebdomadaire « sur les effets indésirables, leurs nombres et nature ». La pharmacovigilance sera renforcée.

**Il faut rassurer la population, car celle-ci est en majorité réticente à la vaccination.**

## Tension et rupture de stock

La loi a prévu une obligation de constitution de stock pour 2020,

mais faute de décret, les textes ne sont pas appliqués. Mille cinq cent quatre signalements de risque de tension ou de rupture ont été faits en 2019, soit une augmentation de 72 % par rapport à 2018. Compte tenu de la tension sur les médicaments vu la crise sanitaire, le double serait à prévoir pour 2020.

L'ANSM souhaite, dans l'avenir, réagir de manière « plus anticipée ». La coopération européenne sera donc importante sur ce sujet ainsi que sur les arrêts de commercialisation de médicaments matures. Enfin un guichet unique permettra d'être plus réactif à la mise en place des innovations thérapeutiques en France.

# KLESIA

## PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Fort d'un savoir-faire reconnu et d'une connaissance experte dans les domaines de la protection sociale, KLESIA accompagne les entreprises, les salariés et les retraités en apportant des solutions adaptées et innovantes.



PRÉVOYANCE



SANTÉ



RETRAITE



ACTION SOCIALE  
ET PRÉVENTION

### NOUS SUIVRE

 UNSAIndustrieConstruction

 UNSAIndustrie

 [www.unsa-industrie.org](http://www.unsa-industrie.org)

