

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°226 - juillet-août 2022

Le dossier du mois

La nouvelle convention collective de la métallurgie



ACTU DES BRANCHES 3

• Branches industrie des tuiles et briques, industries électriques et gazières, pharmacie d'officine et industrie pharmaceutique

DOSSIER DU MOIS 4

• Nouvelle convention collective de la métallurgie

INTERVIEW 5

• Carole Zoebisch

INFOS PRATIQUES 6

• Porter le masque cet été... oui mais où ?
• Pratique.fr : un site utile
• Le passeport prévention

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

• Des licenciements injustifiés
• Validation PSE, rupture conventionnelle collective

Directeur de la publication
Laurent ESCURE

Rédacteur en chef
Christophe PESTELLE

Secrétaire de rédaction
Joël GRÉBIL

Imprimerie
TACTIC IMPRESSIONS

27, avenue Louis de Broglie - Bât. H6
95500 Le Thillay
01 39 86 19 08

 UNSAIndustrieConstruction

 UNSAIndustrie


Dépôt légal : juillet 2022

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



L'écologie, c'est l'affaire de tous

Pas de doute, il a fait chaud, très chaud en ce mois de juin ! Même si le Nord Cotentin reste une zone étonnamment fraîche, le plus distrait des têtes en l'air est bien capable de s'apercevoir que

de coups de chaud en records battus, la température monte et que l'on finira par faire des œufs sur le plat, sans plat, avec l'aide d'une pierre plate brûlante exposée au soleil, énergie certes primitive, mais économique.

Quand il fait 42,9 degrés à Biarritz, record absolu en France, on se dit que la vue de chameaux dans cette cité balnéaire ne relèvera bientôt plus du mirage. Tous les « Trumpistes » de la planète ont beau nier l'évolution du monde, parler du réchauffement climatique n'est pas un gros mot mais une réalité avec laquelle il va falloir apprendre à vivre.

Sans doute faudra-t-il cesser nos gamineries et les querelles idéologiques qui ne nous permettent pas d'aller dans le même sens.

Il faut sans doute admettre que l'écologie est une valeur incontournable dès lors qu'elle ne se réduit pas à des querelles de chapelle.

Mais on peut comprendre que la maison brûle et qu'il n'est pas sérieux de refuser de voir ou d'entendre.

Reste que faire des efforts dans son coin, si le plus grand nombre ne se sent pas concerné, risque de nous valoir quelques déconvenues. Et puis il y a les guerres et les conflits qui ne disent pas leur nom et qui font plus que réchauffer l'atmosphère.

La paix aussi est une affaire d'écologie.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Branche de l'industrie des tuiles et briques

Mise en place de l'APLD



Un accord relatif à l'activité partielle APLD a été conclu dans la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Il s'agit de l'avenant n°2 du 30 novembre 2021 signé par la Fédération française des tuiles et briques (FFTB), ainsi que par les syndicats de salariés de Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (CFDT), la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC), l'Union fédérale de l'industrie & de la construction de l'Union nationale des syndicats autonomes (UFIC UNSA), la Confédération française de l'encadrement, la Confédération générale des cadres et la Fédération de la chimie (CFE-CGC Chimie). Le texte met en place l'activité partielle de longue durée (APLD) pour les entreprises qui subissent les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire.

Il prendra effet le jour qui suit son dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes. Il est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin le 30 juin 2025.

Industries électriques et gazières

Inflation et salaire national de base

Le 20 juin, les syndicats attendaient des propositions concrètes et immédiates de la Chambre patronale pour enrayer la perte de pouvoir d'achat qui s'aggrave de mois en mois.

Refusant toute évolution du Salaire national de base (SNB) pour 2022 autre que les 0,3 % fixés de manière unilatérale au premier semestre, les employeurs ont proposé d'avancer la négociation salariale de branche 2023 dès septembre prochain sous la forme « *d'un accord de méthode* », sans pour autant s'engager sur un niveau de prise en compte de l'inflation.

Ils proposeraient une prime type « prime Macron » avec un minimum de branche de 400 € qui pourrait être complété par les entreprises.



Branches Pharmacie d'officine et Industrie pharmaceutique

Négociations des salaires minima



Après un accord salarial signé en novembre 2021, étendu en mars 2022 actant une revalorisation du point de 3 %, et en faisant valoir la clause de revoiture, un nouvel accord a été signé par l'UNSA, FO et la CFDT en juin 2022,

prévoyant une nouvelle augmentation de 3 % du point. Notre demande spécifique était d'intégrer dans l'accord une clause de revoiture compte tenu de l'évolution galopante de l'inflation. L'augmentation sera effective dès son extension et s'appliquera à toutes les officines de la branche.

Du côté de l'Industrie pharmaceutique, la situation est plus compliquée. En effet, après avoir quitté la table de négociation en mai, nous avons abordé le sujet lors de la paritaire de juin au cours de laquelle le LEEM nous a indiqué vouloir en discuter. De fait, le sujet sera abordé à la réunion paritaire du 21 juillet.

À suivre...

Nouvelle convention collective de la métallurgie

Une refonte totale de la branche

Après 5 ans de négociations, les organisations syndicales de la branche métallurgie sont parvenues à un accord le 7 février 2022. La nouvelle convention nationale de la métallurgie sera applicable pour l'essentiel le 1^{er} janvier 2024, avec une entrée en vigueur par anticipation au 1^{er} janvier 2023 pour les dispositions relatives à la protection sociale.

L'idée principale derrière ces travaux est d'harmoniser la « convention socle » applicable aux entreprises de la branche, pour remplacer l'empilement de textes actuels que sont la convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres, et les non-cadres, la convention collective nationale pour la sidérurgie ainsi que 76 conventions collectives territoriales.

À travers la refonte des textes, les partenaires sociaux visent à :

- « **Favoriser** l'attractivité des entreprises de la branche, en tenant compte des enjeux économiques et sociaux auxquels ces entreprises sont confrontées ;
- **promouvoir** une industrie forte, et porteuse d'innovation sociale auprès des différents intervenants du champ politique, économique et social ;
- **concourir** à réguler la concurrence entre les entreprises ;
- **anticiper et accompagner** les besoins des entreprises et des salariés ;
- **servir** le développement d'environnements de travail attractifs pour les salariés ;
- **orienter**, notamment en matière sociale, des politiques publiques favorables au développement de l'industrie et de ses emplois ;
- **promouvoir** un dialogue économique et social efficace, aux différents niveaux de la branche et dans les entreprises ;
- **favoriser** le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche et du marché du travail ».

Les travaux des organisations syndicales ou partenaires sociaux ont porté sur 9 thèmes : l'architecture de la convention, la classification, le temps de travail, la sécurité et la qualité de vie au travail, les relations individuelles, la protection sociale, l'emploi et la formation, le dialogue social en entreprise et enfin la rémunération.



Le logo explicite: CRÉATEUR DE DIALOGUE est présenté dans un cadre bleu. Le mot 'explicite:' est écrit en bleu, avec le 'p' en rouge. En dessous, 'CRÉATEUR DE DIALOGUE' est écrit en rouge.

Les salariés, les délégués syndicaux et les élus de CSE vont donc devoir s'approprier rapidement le nouveau texte, afin de préparer avec les directions une transition profitable à tous : informations, consultations, mise à jour des descriptions d'emploi, cotations et classifications seront notamment au menu, dans les prochains mois.

Explicite s'associe à l'UFIC pour accompagner les salariés et leurs représentants à appréhender ce texte-fléuve. D'autres articles et de nombreuses fiches techniques seront mis à votre disposition dans les prochaines semaines.

Mathieu Duhez
Expert-Comptable

Carole Zoebisch

Déléguée syndicale hospitalière chez Janssen, elle répond à nos questions.



Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Le hasard fait bien les choses... À l'issue de mes études, je suis rentrée dans l'industrie alimentaire sur un poste de « négociateur centrale d'achat ». J'étais une jeune femme dans un monde très masculin. La difficulté de ce milieu m'a beaucoup appris sur les rapports de force et les stratégies d'adaptation darwiniennes.

Alors que mes journées avaient une amplitude horaire importante, j'ai fait la rencontre d'une jeune femme qui allait devenir une amie et qui m'a expliqué qu'elle faisait un métier formidable, bien payé, et avec des horaires peu contraignants.

J'avoue que je n'ai rien compris à ses explications. Elle avait suscité en moi beaucoup de curiosité ! Comme nous étions voisines, les apéros et de multiples échanges ont rendu compréhensible la nébulosité d'un métier qui ne nécessitait pas de « bons de commande ». Sur ses conseils, j'ai envoyé un CV au laboratoire Servier qui m'a engagée à ma grande surprise. J'ai alors découvert un monde dont j'ignorais tout.

La formation initiale a été rude mais j'ai aimé immédiatement la discipline médicale.

J'ai quitté Servier au terme de quatre années pour rentrer chez HMR (ce qui parlera aux plus anciens d'entre nous) pour être hospitalière.

Ensuite j'ai travaillé chez Lundbeck, Eisai, Abbott et enfin Janssen depuis 15 ans.

J'ai eu la chance de participer à de belles aventures médicales avec l'ouverture de nouvelles voies thérapeutiques.

Quel est ton parcours syndical ?

J'ai commencé mon parcours syndical avec le premier PSE de Janssen il y a 8 ans.

Recrutée par la CFDT, j'ai fait la connaissance dans les instances du CCE de Sébastien Firmin avec lequel j'ai eu d'emblée beaucoup d'affinités syndicales.

Nous avons bataillé ensemble à de nombreuses reprises, et quand il m'a proposé de faire partie de son équipe, j'ai accepté avec beaucoup d'enthousiasme et de reconnaissance.

Depuis son départ, j'occupe les fonctions de RS/DS et j'essaie d'animer au mieux l'équipe UNSA d'Issy-les-Moulineaux.

Je collabore beaucoup avec Cyril Hareng, DS à Val De Reuil, avec lequel je gère actuellement la séparation de l'activité consumer avec la pharma JNJ.

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

J'essaie de faire au mieux. Je pense que la motivation reste le moteur essentiel pour avancer dans la vie et je fais le maximum pour être en adéquation avec mes responsabilités.

Quelles sont pour toi les qualités nécessaires à l'exercice d'un mandat syndical ?

La qualité essentielle : l'engagement. Il procure la force et l'énergie pour défendre les valeurs auxquelles on croit.

Défendre les salariés exige d'être solide pour faire face aux attaques répétées de l'entreprise.

Enfin, une bonne connaissance de l'entreprise, de son secteur d'activité ainsi que de la vie économique sont des atouts supplémentaires.

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

Sans hésiter, les valeurs humanistes, de laïcité, de démocratie, de liberté et de justice sociale font partie de l'ADN de l'UNSA.

La position réformatrice et revendicatrice de l'UNSA est incontestablement un atout majeur dans nos échanges avec les directions d'entreprise. L'équilibre est toujours recherché.

Mais la principale qualité de l'UNSA qui la différencie à mes yeux des autres syndicats, c'est son implication dans la défense du salarié.

Le salarié est au cœur de notre réflexion et de notre engagement et c'est pour moi le point fort de l'UNSA.

Porter le masque cet été... oui mais où ?



Depuis le 16 mai 2022, le port du masque contre la Covid-19 n'est plus obligatoire dans les transports en commun, il reste encore de mise dans de nombreux lieux. Il est toutefois recommandé, en particulier aux personnes fragiles et âgées.

Dans les établissements de santé et médico-sociaux, le port du masque reste nécessaire. Sont concernés les hôpitaux, les cliniques et les centres de santé, les cabinets médicaux ainsi que paramédicaux. Il reste également indispensable au domicile des personnes âgées ou handicapées qui reçoivent des soins.

Le port du masque est souhaitable mais pas obligatoire dans les lieux clos et bondés comme les transports

en commun, les salles de restaurant... Les taux de contamination repartent à la hausse dans certaines régions. Rappelons que la Covid-19 se propage plus facilement dans les lieux clos et mal aérés.

En revanche, il peut redevenir obligatoire à tout moment si la situation sanitaire venait à se dégrader. Le maire ou le préfet du département peuvent imposer, à tout moment, de le porter à nouveau dans certains lieux publics ouverts, comme la rue, les marchés, les parcs ou même les plages, et couverts tels que les restaurants et les commerces.

En prévision, pensez à en emporter dans votre valise, cela ne prend pas de place !

Le passeport prévention : nouvelle obligation du Code du travail

Le passeport de prévention sera un outil déployé par l'employeur recensant l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le collaborateur en matière de Santé & Sécurité au Travail tout au long de sa carrière professionnelle. Le travailleur pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans son passeport. Il sera mis en place au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

L'objectif poursuivi est de renforcer les actions de formation afin de mieux maîtriser les risques professionnels.

Toutes les entreprises sont concernées. Pour info, ce dispositif est déjà déployé dans de nombreux pays ce qui lui confère une dimension internationale, le « *safety passeport* ».



Un site, des conseils d'experts et des réponses à toutes vos questions

Le site Pratique.fr a vocation à vous simplifier la vie et à vous accompagner dans vos démarches du quotidien. Les questions que vous posez dans tous les domaines de la vie courante, trouveront leurs réponses dans les différents dossiers

thématiques, fiches pratiques, lettres modèles et actualités que Pratique.fr met gratuitement à la disposition de ses visiteurs.

Vous souhaitez vous informer sur l'actualité et les sujets qui vous intéressent ? N'hésitez pas à consulter la

page dédiée « Actualité », qui couvre des thématiques diverses et variées, de votre santé au travail, en passant par des infos plus écolos ou des sujets mode, culture, auto, cuisine... Vous pourrez aussi vous abonner à leur newsletter : www.pratique.fr

Des licenciements injustifiés



Le 11 mai 2022, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt concernant le licenciement dans le cadre des ordonnances Macron de septembre 2017. Comme l'indique la notice explicative de la Cour, « l'ordonnance met en place un barème applicable à la fixation par le juge de l'indemnité pour licenciement pour cause réelle et sérieuse, celle-ci devant être comprise entre des montants minimaux et maximaux, ces derniers variant selon l'ancienneté du salarié entre un et vingt mois de salaire brut ».

En d'autres termes, la Cour valide le barème mis en place et plafonne donc les dommages et intérêts en empêchant les juges d'y déroger et de sanctionner plus lourdement des licenciements sans fondement. Les situations de licenciement les plus injustes, les abus de certains employeurs, ne pourront plus être sanctionnés par les Prud'hommes. Certes, un certain nombre de droit -droit de grève, libertés syndicales...- sont exclus du champ d'application du barème, mais le message envoyé aux employeurs qui licencient sans

fondement est clair. Le coût d'un licenciement d'un salarié en CDI avec peu d'ancienneté est moindre qu'un salarié en CDD pour qui il faut payer une prime de précarité.

Les marges de manœuvre du juge sont donc extrêmement limitées, et il ne pourra pas apprécier la situation d'un salarié sénior proche de la retraite, avec une faible ancienneté et difficilement réemployable, de celle d'un jeune qui aura retrouvé un emploi. Les cours prud'homales ont déjà vu leur activité baisser, et une telle jurisprudence va encore faire diminuer les actions en justice, car avec les frais de justice très importants, le salarié licencié avec une faible ancienneté est perdant.

Il reste encore un recours juridique auprès du Comité européen des droits sociaux, mais le gouvernement peut ne pas tenir compte de l'avis du CEDS ou après réflexion, infléchir sa politique.

Validation PSE, rupture conventionnelle collective

Depuis le mois d'avril, nous devons faire face aux sollicitations des DRIETS dans le cadre de validation des PSE. C'est le cas chez Chugai pour une validation d'une rupture conventionnelle collective, chez Boehringer et MSD pour une validation d'un PSE et Biogen le dernier en date.

En effet suite à une décision du Conseil d'État en date du 6 avril 2022, (n°444460 « imprimerie du midi »), nous devons justifier de la représentativité de l'UNSA en cas de signature d'un accord dans le cadre d'un PSE, en cas de rupture conventionnelle collective. La DRIETS s'appuie sur le fait que la représentativité s'apprécie à la lumière des dispositions de l'article L. 2121-1 du Code du travail et relève du contrôle de l'autorité administrative.

Par conséquent, nous devons fournir

un certain nombre de documents : nos statuts et leur récépissé de dépôt, nos comptes et leur date de publication, la charte de l'UNSA... vous devez aussi fournir vos derniers tracts,

derniers accords signés, vos désignations de DS, etc.

Acharnement ou excès de zèle, nous sommes dans l'obligation d'y répondre, alors soyons vigilants.



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

