

# AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°227 - septembre-octobre 2022

Le dossier du mois

## La nouvelle convention collective de la métallurgie et de la sidérurgie



## ACTU DES BRANCHES 3

- Spécial salaires minima des branches

## DOSSIER DU MOIS 4

- Nouvelle convention collective de la métallurgie et de la sidérurgie

## INTERVIEW 5

- Patricia Lefevre

## INFOS PRATIQUES 6

- PEEC
- Arnaques et pratiques frauduleuses : un nouveau guide de prévention
- Le site Service-Public.fr a fait peau neuve

## DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Amélioration du pouvoir d'achat
- Persévérance et réussite de l'UNSA DOMO

**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 :** octobre 2022

**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)



## Aller de l'avant ensemble !

Plus de deux années se sont écoulées, depuis l'arrivée de la pandémie. Des années chahutées par une actualité dense qui n'aura eu de cesse de perturber le quotidien

de chacun, l'organisation de nos vies, dans le monde, les villes et jusque dans les moindres petits villages.

Une actualité, semble-t-il, pas tout à fait décidée à rétablir aussi vite que souhaité une vie plus simple ! Néanmoins, malgré les empêchements, les reports et autres imprévus, élus, adhérents, sympathisants de l'UNSA Industrie & Construction se sont employés avec force et détermination à mener à bien les négociations, les chantiers urgents et établir les besoins et attente à venir.

Peut-être plus encore qu'en période « normale », le constat a été fait qu'il devenait nécessaire de renforcer les services. L'année 2021 aura donc été marquée par un désir, partagé et validé, de consolidation. L'année 2022, du souhait de tous, marque, quant à elle, le démarrage d'actions nouvelles fondé sur une feuille de route jusqu'en 2025. Nous avons, vous avez été élus sur un programme soucieux d'améliorer visiblement et concrètement le quotidien des salariés et nous tenons, ensemble, à respecter nos engagements. Des élections vont avoir lieu dans bon nombre d'entreprises d'ici la fin de l'année, la Fédération sera présente pour accompagner les élus à mettre en place la stratégie de la réussite.

**Christophe PESTELLE**  
*Secrétaire général*

## Spécial salaires minima de branches

### Salaires au niveau des branches

Des négociations qui se tendent

Avec l'inflation qui ne cesse d'augmenter et la revalorisation du SMIC, 71 % des branches voient leurs grilles de salaires minima rattrapées depuis le 1<sup>er</sup> mai avec au moins un niveau en-dessous du SMIC.

Trois revalorisations du SMIC depuis octobre 2021 et ce sont maintenant 120 branches sur les 171 couvrant au moins 5000 salariés qui affichent dans leur grille de salaires au moins un niveau en-dessous du SMIC. Pour certaines, ce sont 5 ou 6 niveaux de salaires qui viennent désormais d'être rattrapés suite à la dernière revalorisation du SMIC intervenue le 1<sup>er</sup> mai.

De plus, certaines branches affichent de manière récurrente depuis plusieurs années au moins un niveau salarial en-dessous du SMIC.

L'ouverture de négociations est demandée à chaque fois par l'UNSA et par toutes les organisations syndicales, pour lutter contre la baisse du pouvoir d'achat mais aussi rendre attractifs des métiers en tension que la crise sanitaire est venue aggravée.

Mais ouvrir des négociations ne signifie pas qu'elles seront conclues de manière positive pour les salariés. Certaines organisations patronales ne jouent pas le jeu d'une négociation qui prend en compte les données de l'inflation pourtant déjà connues, ou arrivent avec des propositions inacceptables ou bien encore jouent la montre et font traîner les rendez-vous salariaux.

Pour l'UNSA, une simple revalorisation au niveau du SMIC, même si nécessaire, risque d'entraîner un tassement des grilles salariales dans les branches qui ne négocient pas. Il est temps que les organisations patronales prennent la mesure des attentes des salariés en matière salariale et de pouvoir d'achat.



Au vu du climat social qui pourrait se dégrader, le Gouvernement souhaite mettre la pression sur toutes ces branches récalcitrantes à engager des négociations sérieuses sur cette question des salaires en renforçant sa capacité à fusionner les branches administrativement dans ce cas. Cette disposition, si elle est adoptée par le Parlement, est un des leviers parmi d'autres qu'il pourrait utiliser.

L'UNSA estime que la persistance de minima inférieurs au SMIC doit aussi être sanctionnée et regrette qu'il faille en passer par la loi pour que des acteurs de la négociation collective puissent trouver des accords acceptables par toutes les parties.

**Florence Dodin,**  
Secrétaire générale adjointe UNSA  
en charge des branches

## Industrie pharmaceutique

Négociations des salaires minima



La situation est bloquée. En effet, après avoir quitté la table de négociation en mai, le sujet devait être abordé en juin pour finalement être reporté lors de la réunion paritaire de juillet. La proposition du LEEM est que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B et 1C/2A soit porté à 1707,75 € bruts, après une année d'ancienneté dans l'entreprise.

Une mesure conjoncturelle est mise en place pour les salariés les plus impactés par l'inflation, c'est à dire ceux des groupes 2C, 3A, 3B, 3C et 4A qui percevront une indemnité spéciale de 25 € par mois jusqu'en décembre 2022. La décision prise par l'ensemble des organisations syndicales est de suspendre toute négociation de branche tant que le LEEM ne mène pas une véritable négociation sur les minima avec une revalorisation acceptable.



**Nouvelle convention collective**

**au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :**

**VOS DROITS SERONT MODIFIÉS**

**Une question sur vos droits suite au changement de convention collective ? contactez-nous !**



☎ 06 22 40 43 21

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, vous serez régis par une nouvelle convention nationale collective. Elle se substituera aux droits existants dans les conventions collectives territoriales, de la sidérurgie et des ingénieurs et cadres. Cette nouvelle convention fragilise les droits des salariés.



En remplacement d'une démarche qui reconnaissait les parcours professionnels et les compétences des individus, les signataires ont choisi **un nouveau système de classification** basé sur la seule évaluation des postes et soumise à l'appréciation unilatérale de l'entreprise. Les compétences et diplômes ne sont plus reconnus.



Le nouveau mode de calcul de la **prime d'ancienneté** provoque une **baisse très significative** de son montant notamment pour les salariés relevant aujourd'hui de la convention collective de la région parisienne.



Suppression de la notion de statut (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise) remplacée par les notions de cadres et non cadres.



La garantie de rémunération des **Ingénieurs & Cadres débutants** est **abaissée de plus de 20 %** pendant les 6 premières années.



Licenciement possible suite à absence prolongée.



Disparition de l'évolution automatique de certains Ingénieurs et Cadres.

# Patricia Lefeuvre

**Déléguée syndicale chez Servier France, répond à nos questions**

## Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Je suis Docteur en pharmacie, diplômée de la faculté de Rennes, depuis décembre 1994.

Au début de ma carrière professionnelle, j'ai rejoint le département Qualité de 3 laboratoires pharmaceutiques (La Roche Posay, Alcon France et Bayer Diagnostic).

Je me suis réorientée en octobre 1999 vers le commercial, puis vers le scientifique et le médical en octobre 2005. Après 15 années passées sur le terrain, je travaille depuis février 2020 au siège Servier à Suresnes et occupe le poste de Medical Lead en hémato-oncologie toujours au sein du département médical.

## Quel est ton parcours syndical ?

J'ai été nommée déléguée syndicale en 2020, à la suite du départ de Jacqueline Gaillard.

Nous avons beaucoup communiqué et échangé au moment du PSE en 2015-2016, et c'est tout naturellement qu'elle m'a pressentie pour prendre sa suite en tant que déléguée syndicale UNSA.

J'ai donc été désignée sans aucune expérience syndicale mais avec un fort potentiel pour défendre le droit des salariés.

Ma motivation : la défense des intérêts des salariés et la lutte contre les passe-droits, surtout en période de crise.

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

J'appartiens à l'équipe siège et malgré les nombreux déplacements en France et à l'étranger, je réussis assez bien à organiser mon emploi du temps et à concilier les deux activités.

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

Intégrité, honnêteté, empathie, savoir écouter et être engagé.



## Quels sont les messages à faire passer à nos camarades ?

En tant que déléguée syndicale, nous nous devons de faire preuve de tenacité avec la Direction, sans entrer en conflit, afin de protéger les droits des salariés.

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

Je découvre le monde syndical et les obligations des employeurs vis-à-vis des différentes instances pour privilégier le dialogue social et négocier les accords. L'UNSA apporte les réponses à toutes mes interrogations, privilégie toujours le dialogue, les actions constructives et la négociation.

Depuis peu, je participe aux réunions paritaires au LEEM ce qui me donne une visibilité sur les négociations de branches. Ces négociations n'ont pas la même dimension que celles en entreprise qui me paraissent bien fades mais que j'aimerais dynamiser.

# Participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC)



Plus connue sous le dispositif du 1 % logement, la Participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC) est une obligation en faveur du logement des salariés qui s'applique aux entreprises. La PEEC peut prendre différentes formes et est soumise à des conditions de versement et de déclaration strictes.

La PEEC est une participation financière directement versée par l'entreprise qui a pour but d'aider les salariés à accéder à un logement et à réaliser leurs projets immobiliers.

Elle est de 0,45 % des rémunérations versées l'année N-1.

Toutes les entreprises doivent verser la PEEC à partir du moment où elles remplissent les conditions suivantes ; un effectif de 50 salariés ou plus.

Cette participation peut prendre différentes formes :

- investissements directs en faveur du logement des salariés (construction de logements locatifs, travaux d'amélioration d'immeubles anciens lui appartenant, loués ou destinés à être loués à ses salariés) ;
- prêts à taux réduit accordés aux collaborateurs pour le financement de la construction de leur résidence principale, de leur époux ou partenaire de Pacs, de leurs ascendants ou descendants ;
- versement à l'organisme collecteur Action Logement.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site Action Logement ou plus spécifiquement le site du collecteur de votre entreprise.

## Le site Service-Public.fr a fait peau neuve

Service-Public.fr, le site officiel de l'administration française, a lancé sa nouvelle version le 18 juillet 2022. Point d'entrée privilégié des Français pour accéder à l'information administrative depuis plus de 20 ans, Service-Public.fr évolue en 2022 et propose une nouvelle version organisée autour des événements de vie des usagers.

Nouvelle page d'accueil, parcours personnalisés, navigation simplifiée, réorganisation des contenus... La rénovation du site a été conçue avec des usagers : particuliers, familiaux ou non des démarches administratives en ligne. Elle prend en compte les besoins de simplification des utilisateurs pour mieux les accompagner au quotidien.



## Arnaques et pratiques frauduleuses : un nouveau guide de prévention

Face à une recrudescence des fraudes et escroqueries en ligne, les services de l'État ont publié un guide de prévention contre les arnaques à destination du grand public et des entreprises. Ce guide est divisé en 16 fiches sur les risques d'arnaques en ligne. Chaque fiche traite d'une pratique frauduleuse (arnaques aux achats en ligne, faux ordres de virements, usurpations d'identité de professionnels,

hameçonnage ...). Elle comprend une définition de l'arnaque concernée,



son mode opératoire et les recommandations à suivre si vous en êtes victime. Ce guide avertit également du danger que représentent les réseaux sociaux.

La plateforme THESEE a été ainsi créée en mars 2022 afin de signaler une escroquerie en ligne et de déposer plainte. À ce jour, près de 23 000 signalements ont été recensés.

## Amélioration du pouvoir d'achat

Les textes sur le pouvoir d'achat et le Projet de loi de finances rectificative (PLFR) adoptés au mois d'août par le Parlement, sont dans la même veine que les lois Travail que le président Macron avait mis en place lors de son élection en 2017.

	Rémunération <3 SMIC	Rémunération >3 SMIC
Cotisations sociales	Exonération	Exonération
Taxe effort construction et formation professionnelle	Exonération	Assujettissement
CSG/ CRDS	Exonération	Assujettissement
Impôt sur le revenu	Exonération	Assujettissement
Forfait social	Exonération	Assujettissement (dans les entreprises de plus de 250 employés)

Le tableau ci-dessus montre le nouveau dispositif, dénommé « prime de partage de la valeur » applicable à l'ensemble des salariés pour un montant maximal de 3000 € par salarié et par année civile. La prime peut être instaurée par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur. Le montant maximal peut être rehaussé à 6000 € pour les entreprises de moins de 50 salariés, couvertes par un accord de participation ou d'intéressement. À compter de 2024, le régime d'exo-

nération sera identique pour tous les salariés bénéficiaires de cette prime.

Un tel dispositif appelle toutefois plusieurs points de vigilance.

Si l'objectif d'un tel dispositif est bien d'améliorer le pouvoir d'achat du salarié, il faut aussi veiller à ce que les augmentations de salaire pérennes puissent s'appliquer, sinon sur le long terme le salarié serait perdant. De plus la loi interdit de remplacer des augmentations de salaire par des primes, même si cer-

tains travaux d'études démontrent des substitutions.

L'ensemble des exonérations mises en place par la « prime de partage de la valeur » a également un impact sur les cotisations de la Sécurité sociale. Cet impact est également amplifié par la transformation des RTT en salaire, ces sommes étant défiscalisées comme les heures supplémentaires. Ces différents éléments devront être pris en considération lors des négociations sur les salaires dans les entreprises.



## Persévérance et réussite de l'UNSA DOMO

Depuis 2010 au sein du groupe Rhodia puis Solvay et enfin Domo, l'UNSA a milité pour l'intégration d'un article sur la laïcité et la neutralité, soit dans les règlements intérieurs soit par une charte ...

Après des années de débats et d'échanges opiniâtres, les multiples propositions ont toutes été rejetées. Il aura fallu 10 ans pour réussir à intégrer un article sur la neutralité dans le règlement intérieur de Domo.

Vous trouverez ci joint un extrait de l'article 18 intitulé *Neutralité*. L'article complet est disponible auprès du secrétariat de l'UNSA CP.

« L'entreprise tient à rappeler son attachement au principe de neutralité, qui a vocation à garantir notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, le respect et la compréhension de l'autre et à empêcher toute forme de discrimination et de violence. Eu égard à la volonté de l'entreprise d'afficher une politique de neutralité (religieuse, politique, morale et philosophique...Il est à cet égard interdit d'engager ou de contribuer, à l'intérieur de l'entreprise, des controverses d'ordre politique ou confessionnel ».

Pascal Mayen, DS Domo



# 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)

