

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°231 - mars 2023

Le dossier du mois

Quand et comment déclencher un droit d'alerte ?



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche industrie tuiles et briques
- Branche du bâtiment
- Branche industrie pharmaceutique

DOSSIER DU MOIS 4

- Quand et comment déclencher un droit d'alerte ?

INTERVIEW 5

- Philippe EMERIAU

INFOS PRATIQUES 6

- Consulter son compte de points de retraite
- Évolution de la présentation du bulletin de paie en 2023

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Le point sur la réforme des retraites
- Signature du 4e accord de branche en faveur des personnes en situation de handicap

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 : décembre 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



La bataille des retraites !

Nous sommes à peu près agacés par tout, d'où ce repli sur nous-mêmes. Nous sommes nombreux à être inquiets avec le contexte actuel alors il devient nécessaire de donner un

bon coup de rein pour cesser de nager entre deux eaux et choisir de remonter à la surface.

Entre deux manifestations « retraite », l'UNSA UFIC mène la bataille des idées. Opposés au recul de l'âge de départ et à l'accélération de la durée de cotisation, nous ne cessons de rappeler que d'autres pistes existent pour financer les retraites. Parmi celles-ci, la hausse de 1 point de la cotisation employeur retraite (+ 7,5 milliards d'euros) ou bien la fin des exonérations sur les cotisations « famille » (+ 3,1 milliards d'euros), ou encore la réduction des inégalités salariales entre hommes et femmes sans oublier l'amélioration durable du taux d'emploi des séniors.

L'UNSA a avancé toutes ces pistes devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Parallèlement, elle a adressé 17 propositions d'amendements à tous les députés. Le premier d'entre eux porte sur la suppression de l'article qui repousse l'âge légal de départ en retraite et accélère l'augmentation de la durée de cotisation à 43 ans. Emploi des séniors, régimes spéciaux, prise en compte de la pénibilité y compris dans la Fonction publique, etc... l'UNSA se fera entendre pour dire combien ce projet de réforme est injuste, injustifié et brutal. Le choix nous est donné de continuer de nous évaporer ou bien de refuser de reculer encore, ne serait-ce que d'un pas, pour retrouver toute l'énergie dont nous avons besoin. C'est concrètement s'unir pour sortir de cette ornière tant sur le plan professionnel que syndical.

Cela justifie de parler vrai, mais aussi de cesser d'attendre tout d'un État qui n'est finalement constitué que de nous-mêmes. Alors disons oui à des mesures audacieuses voire généreuses, oui à un nouvel équilibre, oui à un nouveau contrat social en associant la force syndicale que nous portons ensemble. La fin du repli, c'est s'apercevoir que nous sommes sur le même radeau qui, espérons-le, ne sera pas celui de la Méduse...

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Branche industrie tuiles et briques

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 du 24 mai 2022 signé par la Fédération française des tuiles et briques (FFTB) ainsi que par les syndicats de salariés de :

- la 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 Fédération générale FO-construction (FG-FO) ;
- la Construction et Confédération française de l'encadrement, la Confédération générale des cadres, la Fédération de la Chimie (CFE-CGC Chimie).

Le texte a pour objet d'adapter l'accord initial du 30 novembre 2021, afin de tenir compte des évolutions légales et réglementaires qui sont intervenues depuis sa signature, et de modifier en conséquence la possibilité de recours à l'activité partielle de longue durée au vu des nouvelles dispositions légales. L'échéance de l'avenant est fixée au 31 décembre 2026.



Branche du bâtiment : la Cour de cassation donne raison à la CAPEB !



Au-delà de cette affaire, c'est surtout sur l'avenir des CCN du bâtiment qu'on s'interroge. Le 27 janvier 2021, la CAPEB a élaboré, avec les partenaires sociaux majoritaires (CFDT, CGT et UNSA) deux conventions collectives nationales : jusqu'à 10 salariés (ouvriers, ETAM et cadres) et plus de 10 salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

L'extension de ces deux conventions a été demandée, mais la FFB avait fait valoir son droit d'opposition.

En fin d'année, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives s'est inversé et la CAPEB est repassée devant la FFB (50,80 %), ce qui lui octroie un droit d'opposition.

Les anciennes conventions collectives sont pour l'instant toujours applicables mais les choses ne devraient pas tarder à rebouger...

Négociations 2023 de la Branche industrie pharmaceutique

Après le moment fort de la négociation des minimas conventionnels, deux autres ont été ouvertes en ce début d'année 2023 : l'une portant sur la mobilité durable et la transition écologique, l'autre sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels GEPP/Senior.

- Concernant le premier thème, nous menons notre réflexion sur les dispositifs qui pourraient figurer dans un accord de branche.
- Quant au projet d'accord sur la GEPP et les parcours professionnels, l'objectif est de mettre en place un outil



d'anticipation pour concilier les besoins de performance des entreprises avec les aspirations des salariés et la sécurisation des emplois. Attention, l'UNSA sera vigilante sur le fait que ce ne soit pas un accord de plus sans véritables contraintes pour les entreprises.

Quand et comment déclencher un droit d'alerte ?

Le CSE, s'il estime que la situation de l'entreprise est préoccupante, peut faire usage de son droit d'alerte, c'est-à-dire demander à l'employeur de lui fournir des explications.

La demande doit être inscrite à l'ordre du jour du CSE qui a le pouvoir d'apprécier librement la gravité de la situation.

Son recours au droit d'alerte est légitime dès lors qu'il estime préoccupants certains faits.

Si le droit d'alerte revêt un caractère subjectif, il n'est pas dénué de tout contrôle.

Le comité doit en effet justifier le caractère préoccupant. L'employeur qui veut s'opposer au déclenchement de la procédure d'alerte doit en contester en justice la mise en œuvre, la procédure pourra être annulée s'il parvient à démontrer un abus.

La procédure ne peut être déclenchée que si elle est inscrite à l'ordre du jour de la réunion.

Préalablement à cette réunion, une demande d'explications doit avoir été adressée à l'employeur.

Ce n'est qu'à l'issue de cette réunion que le comité peut déclencher ou non le droit d'alerte, au vu du refus d'explications de l'employeur, de l'insuffisance d'explications ou au contraire que ces explications renforcent le caractère préoccupant.

L'employeur doit répondre à la demande d'explications du CSE et sa réponse doit être suffisante. Il peut devoir répondre aux questions concernant la société mère, par exemple en cas de dépendance de sa filiale (Cass Soc 2016).

Si le CSE n'a pas pu obtenir de réponse suffisante ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Le cas échéant, ce rapport sera établi par la Commission économique. Ce rapport est transmis à l'employeur (organe d'administration) et au commissaire aux comptes.

En vue de l'établissement de son rapport, le CSE (ou la Commission économique) peut convoquer le commissaire aux comptes.

Dans les entités à Conseil d'administration ou à Conseil de surveillance, la demande d'explications sur le caractère préoccupant de la situation économique est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil.

Dans le cadre de la procédure d'alerte, le CSE peut se faire assister, une fois par exercice comptable, d'un

expert-comptable (pour mémoire, le CSE supporte 20 % du coût, sauf accord).

Ce droit doit être manié avec précaution. Il faut s'assurer que le juge ne pourra pas le cas échéant remettre en cause son fondement.

Pour autant, il s'agit d'un levier important pour les élus des CSE qui peut s'avérer fort utile notamment pour accéder à certaines informations non communiquées par la direction.

Rappelons pour terminer que les élus peuvent se faire assister d'un expert-comptable.



explicite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE

Philippe EMERIAU,

Délégué syndical central chez Naval Group - Secrétaire général UNSA Industries Navales

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Ingénieur informaticien de formation, j'ai commencé ma carrière chez Alcatel Business Systems en 1992 dans le développement de terminaux de communication pour les entreprises. La fin des années 90 et sa « bulle Internet » m'ont ensuite permis d'évoluer au sein de grands groupes internationaux du domaine des télécoms et de la micro-électronique. En 2004, j'ai été recruté par la Direction des constructions navales, devenue ensuite DCNS puis Naval Group, où j'ai participé à la mise en place de nouveaux ateliers de génie logiciel qui permettent la conception et le développement des futurs systèmes de combat embarqués sur les navires de guerre.

Quel est ton parcours syndical ?

Mon implication comme représentant du personnel a commencé en 2011, en tant qu'élu au CHSCT d'un établissement de Naval Group dans le Var, puis en tant que délégué du personnel. Je suis devenu par la suite secrétaire du CHSCT en 2013, tout en m'impliquant aussi au niveau du CE de ce même établissement.

En 2014, je suis devenu secrétaire général de l'UNSA de cet établissement, tout en intégrant le Bureau national de la fédération Industries Navales qui regroupe tous les syndicats UNSA des entreprises du naval de défense et des industries maritimes. C'est aussi à la même période que j'ai décidé de me consacrer exclusivement à mes fonctions syndicales, n'étant plus en capacité d'exercer correctement mon métier d'origine.

Depuis 2017, j'apporte toute mon expertise et mes compétences dans les instances nationales de Naval Group, aussi bien au CSE central qu'en tant que délégué syndical central. Depuis 2021, j'occupe en même temps la fonction de secrétaire général de la fédération UNSA Industries Navales.



Quel regard portes-tu sur l'exercice du mandat de délégué syndical depuis ta nomination ?

Pour moi, il est fondamental de porter en permanence les valeurs de l'UNSA, que ce soit dans le cadre des réunions d'instances de type CSE ou CSE central ou pendant la négociation des accords. Viser toujours l'intérêt de tous les personnels de l'entreprise, quel que soit leur statut ou leur catégorie socio-professionnelle, tout en recherchant en permanence le compromis, mais sans tomber dans la compromission, est également essentiel !

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

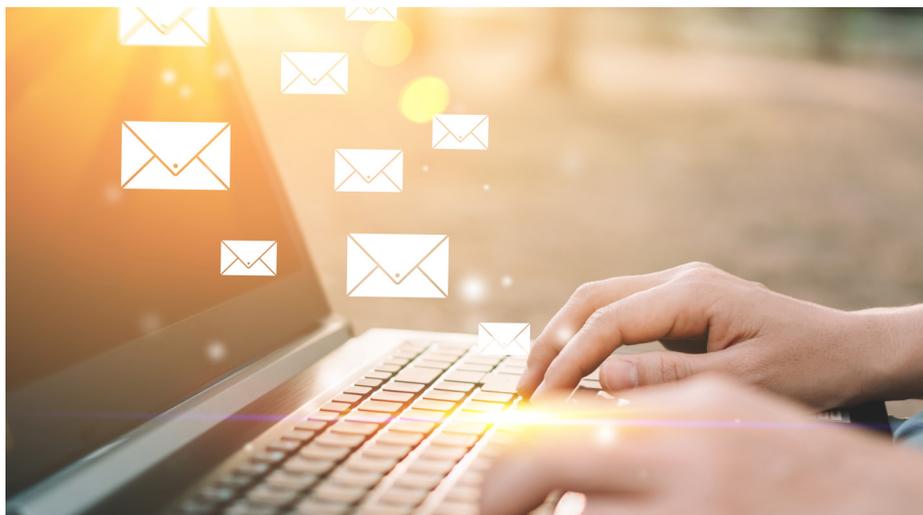
Dans les instances face à la Direction de Naval Group, il faut être pugnace et ne rien lâcher, tout en gardant une certaine ouverture d'esprit !

Au sein des différents bureaux syndicaux que j'anime, il faut parfois consentir à des compromis et ménager les susceptibilités des uns et des autres, car dans les discussions entre syndicalistes, surtout aguerris, rien n'est jamais simple !

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

L'ADN de l'UNSA me correspond en tous points, car les principes de laïcité, démocratie, justice sociale et autonomie me paraissent essentiels !

Consulter son compte de points de retraite



Les points de retraite cotisés et non cotisés sont comptabilisés sur votre compte de points de retraite.

Ce compte est ouvert au moment de votre première inscription dans une caisse de retraite. Vos points y sont conservés quels que soient les changements que vous pouvez rencontrer au cours de votre carrière.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, vous acquérez des points Agirc-Arrco. Auparavant, vous obteniez des points Arrco et, le cas échéant, des points Agirc.

Il faut savoir qu'1 point de retraite Arrco est égal à 1 point de retraite Agirc-Arrco.

Vos points Arrco sont donc repris à l'identique et deviennent des points Agirc-Arrco.

Seuls les points Agirc des salariés cadres sont convertis en points Agirc-Arrco.

La formule de conversion des points de retraite Agirc en points Agirc-Arrco garantit une stricte équivalence des droits. Pour convertir vos points Agirc, rendez-vous sur votre espace personnel Agirc-Arrco.

Sur votre relevé de carrière de points Agirc-Arrco figurent vos points Agirc et les résultats de la conversion en points Agirc-Arrco.

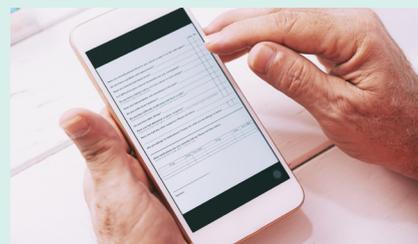
Pour connaître votre nombre de points, consultez votre relevé de carrière en ligne. Si une période de votre carrière manque ou si certaines informations vous semblent erronées, contactez la caisse de retraite dont les coordonnées figurent sur votre relevé. La caisse complètera et rectifiera si nécessaire votre compte de points.

La « déclaration d'occupation », le nouveau formulaire à remplir sur le site des impôts

Tous les propriétaires de biens immobiliers à usage d'habitation doivent remplir cette déclaration avant le 30 juin 2023 pour préciser si les biens sont occupés ou vacants.

Cela permettra au fisc d'établir et calculer la taxe d'habitation sur les résidences secondaires ou la taxe sur les logements vacants.

Rendez-vous sur votre espace personnel des Impôts, rubrique « Biens immobiliers ». Toutes les informations connues seront pré-remplies, et c'est à vous de vérifier et corriger le cas échéant. Tout changement devra en revanche être signalé de la même manière. En cas de nécessité, un numéro d'assistance (non surtaxé) a été mis en place : 0 809 401 401. Attention, un oubli entraîne une pénalité financière de 150 €.



Évolution de la présentation du bulletin de paie en 2023

L'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal officiel du 7 février 2023 fixe les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de salaire. Il introduit une nouvelle rubrique sur le modèle de bulletin de paie, intitulée « montant net social ». Cela deviendra obligatoire pour les employeurs à compter du 1^{er} juillet 2023. Il correspond au revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

Il est calculé en tenant compte de l'ensemble des revenus versés (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture...) et des cotisations et contributions à déduire.

Pour voir les libellés, l'ordre et le regroupement des informations du nouveau modèle de bulletin de salaire, vous pouvez consulter l'arrêté du 31 janvier 2023 sur le site Légifrance.



Le point sur la réforme des retraites

Une majorité de Français est opposée au projet de la réforme des retraites, et en particulier à l'une des principales mesures du texte, le recul du départ en retraite à 64 ans. Travailler plus longtemps impliquerait d'être dans l'emploi plus longtemps, et si le taux d'emploi s'est amélioré depuis 2010, il reste le plus bas d'Europe. 40 % des salariés nés en 1950 sont dans une situation qualifiée de zone grise : plus ou moins longue de chômage, d'aller-retour vers l'emploi, d'invalidité, de bénéficiaire du RSA ou dépendant du revenu du conjoint. Comme on le voit, le passage linéaire de l'emploi à la retraite n'est pas la norme.

On peut s'interroger sur la pertinence d'un index d'emploi des seniors et de la réalité de l'application de sanctions financières en cas de non-respect de la loi.

De nombreuses branches professionnelles (chimie, pharmacie, etc.) ont travaillé depuis plus de dix ans sur le maintien de l'emploi des seniors avec des résultats certains, mais il n'en reste pas moins qu'au plan national, le taux d'emploi des 55-64 ans reste faible avec 56 % en 2021 contre près de 61 % en Eu-

rope. Au-delà de 60 ans, le taux est encore plus faible, respectivement 35,5 % contre 46,4 % dans l'Union européenne.

Sous l'angle du diplôme, les chiffres sont aussi mauvais. Pour la même année 2021, dans la tranche d'âge 60-64 ans, les diplômés de l'Enseignement supérieur étaient 53 % à être dans un emploi contre 25 % des sans diplômes. Cet aspect est pointé par l'UNSA qui montre que les salariés nés après le 1^{er} septembre 1961, qui ont commencé à travailler jeunes et sans diplômes, sont les plus touchés par le projet de réforme. Dans ce cas de figure, les femmes seraient encore plus pénalisées, notamment par la suppression des trimestres liés aux enfants.

Pour certains sociologues, « *la culture des préretraites a modelé la question de l'emploi des seniors, ... ils coûtent trop chers, ne sont pas assez productifs...* ». Plusieurs dispositifs, comme les départs volontaires, les plans de rupture conventionnelle, aident les entreprises à pousser dehors les seniors. Les salariés de cette catégorie d'âge ont d'ailleurs tendance à rentrer dans

de tels mécanismes, car ils s'interrogent souvent sur leurs propres capacités à pouvoir tenir dans des entreprises où l'intensification du travail se renforce, et rend physiquement et psychologiquement la tenue de l'emploi plus difficile. Les ordonnances Macron de 2017 ont supprimé certains facteurs de pénibilité qui, s'ils étaient rétablis, devraient faire partir plus tôt certaines catégories professionnelles.

Il faut aussi constater que le projet en l'état, n'aborde pas la question du sens du travail de manière plus générale, n'apporte pas d'éléments sur la formation des seniors et ne dit rien sur la durée du maintien en bonne santé des retraités.

Pour l'UNSA, il est donc nécessaire de poursuivre les actions visant à amender et faire retirer le recul de l'âge de départ.



Signature du 4^e accord de branche en faveur des personnes en situation de handicap



L'UNSA a activement participé à la renégociation de cet accord qui est primordial puisqu'il vise à offrir une chance à tout salarié en situation de handicap d'être maintenu à son poste, de bénéficier de mesures pour l'aménagement de son poste mais aussi de nombreuses mesures favorisant le recrutement de cette population.

Les mesures de cet accord ont eu des effets positifs puisque nous sommes passés dans la branche

chimie pharmacie de 1,35 % à 4 % de travailleurs handicapés en 2020.

Durant cette négociation, l'UNSA a été force de propositions et a obtenu que :

- l'employeur réponde sous quinzaine à la demande de l'aménagement de poste du salarié afin qu'il ne soit pas dans l'expectative ;
- l'aménagement de poste soit ré-alisé dans les plus brefs délais afin d'éviter que les salariés souffrent d'une attente trop longue ;
- des logiciels adaptés soient proposés aux salariés en cas de handicaps visuels, de troubles dys ou autres ;
- Handiem puisse accompagner les entreprises dans leur plan d'action

concernant le handicap ;

- une formation sur le handicap d'une journée soit mise en place pour tous les élus, mobilisable une fois par mandat ;

- de nombreuses aides soient proposées pour favoriser l'embauche de travailleurs en situation de handicap ;

- l'on incite le maintien à l'emploi des travailleurs seniors en situation de handicap.

L'UNSA est satisfaite de cet accord, même si en termes de handicap on peut toujours faire mieux pour accompagner les collaborateurs. Elle continuera par sa présence active à Handiem à accompagner les salariés de la branche.

Stéphanie Meunier
Vice-présidente de Handiem

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

