

AMPLIFIIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°232 - avril/mai 2023

Le dossier du mois

Organiser les congés payés dans l'entreprise, une procédure qui ne s'improvise pas !



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche métallurgie
- Branche industrie pharmaceutique
- Branche plasturgie

DOSSIER DU MOIS 4

- Organiser les congés payés dans l'entreprise, une procédure qui ne s'improvise pas !

INTERVIEW 5

- Philippe EMERIAU

INFOS PRATIQUES 6

- Un congé spécifique est accordé aux parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant
- Annuaire de Service-Public.fr et accessibilité : quelles nouveautés ?
- Quelles sont les dates limites pour transmettre la déclaration de revenus ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Le manque de médicaments en France
- Blocage du site par l'UNSA BOSTIK RIBECOURT

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



Et Maintenant...

Personne ne sortira indemne de l'épisode. La loi de réforme des retraites restera, pour longtemps, l'exemple même du fiasco politique le plus calamiteux entretenu et alimenté par chacun selon son talent parti-

culier. Dans le meilleur des cas, c'est une France groggy, qui mettra du temps à s'en remettre, conservant un goût amer au parfum d'échec.

Certes, on ne gagne pas toujours. Ce n'est pas une raison pour n'avoir que l'échec à partager. Ce n'est pas une raison pour développer un amateurisme exceptionnel jusqu'à en être « criminel ».

Le tout s'accompagne de fautes psychologiques en cascades dues au tempérament du chef de l'État. Les erreurs de comportement s'enchaînent ensuite de part et d'autre.

Il y a donc les erreurs du gouvernement. À commencer par cette erreur surprenante qui a consisté à annoncer l'abandon de 65 ans avant même le début de la négociation. En outre, la pluie de commentaires agressifs a décontenancé un ministre du Travail qui a pu mesurer la profondeur de la solitude du pouvoir, traité d'assassin, et qui a perdu pied.

Le climat houleux, haineux, misérable, trop souvent, n'a pas arrangé les choses. Reste que les comportements méprisants des uns et des autres, n'ont guère arrangé les choses. Il faut se ressaisir, en ce temps où la démocratie est en grand péril dans le monde. Nous ne devons plus nous taillier des croupières alors que la guerre est à nos portes. Et que personne ne viendra à notre secours si nous ne prenons pas soin de nous.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Branche métallurgie

Une question sur vos droits suite au changement de convention collective ? [Contactez-nous !](#)



06 22 40 43 21

metallurgie@unsa-industrie.org

À compter du 1er 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.

Branche plasturgie : Nouvel accord sur les salaires minima conventionnels (SMC) 2023

Depuis plusieurs mois les organisations syndicales demandaient l'ouverture d'une négociation sur les salaires minima conventionnels C'est dans un contexte de fortes tensions que les négociations sur les salaires se sont réouvertes fin 2022. Après plusieurs séances de négociations, une partie des partenaires sociaux sont parvenus à un accord pour 2023.

L'accord prévoit des revalorisations comprises entre +4%, pour les coefficients les plus élevés, à +7,32%, pour les coefficients les plus bas, avec un coefficient d'entrée de grille à 1730 euros brut mensuel.

Clash sur les salaires dans la pharmacie d'officine



Réunis en CPPNI le 18 avril 2023 pour une troisième séance de négociation salariale 2023, les représentants patronaux nous proposent une augmentation de la valeur du Point de 2 % alors que le SMIC sera revalorisé à nouveau le 1er mai de 2,19 %, l'inflation restant sur la même tendance. Si rien n'est fait, toute la grille de raccordement sera sous le SMIC et le salaire mensuel brut à temps plein d'un préparateur coefficient 240 sera à 43 € au-dessus du SMIC...

C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales de salariés ont décidé unanimement de refuser cette proposition inacceptable en tous points et de suspendre toute activité de négociation de branche jusqu'à la conclusion d'un accord de salaires répondant aux attentes légitimes des salariés.

Nous espérons que la FSPF et l'USPO vont reconsidérer leur stratégie salariale et revenir, dans les meilleurs délais, à la table de négociation avec des propositions décentes.

Cet accord signé permet ainsi de préserver au mieux l'intérêt des salariés de la branche.

La prochaine étape est la demande de l'extension de cet accord.



Organiser les congés payés dans l'entreprise, une procédure qui ne s'improvise pas !

Avec l'arrivée des beaux jours, l'heure est venue pour les employeurs et les services RH d'aborder le sujet de la gestion des congés payés dans l'entreprise ! En tant que garant de la santé et la sécurité des salariés, l'employeur doit informer les salariés, organiser la pose des congés et tout mettre en œuvre pour assurer leur prise.

LA FIXATION DE LA PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Tout d'abord, l'employeur doit déterminer la période de prise des congés payés et informer les salariés par tout moyen au moins 2 mois avant son ouverture. Il est nécessaire d'abord de se référer à la convention collective applicable dans l'entreprise qui peut prévoir des modalités spécifiques d'organisation. A défaut, c'est à l'employeur de la définir ; celle-ci devra comporter à minima la période allant du 1er mai au 31 octobre.

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR ET RECUEIL DES DEMANDES DES SALARIÉS

Avec l'annonce de la période de prise des congés payés, les salariés sont invités à formuler leurs demandes de congés payés par tout moyen. Ils doivent avoir soldé leurs jours de congés de l'année précédente au 31 mai, à défaut, la loi a prévu qu'ils soient perdus (sauf accord plus favorable). Les salariés nouvellement embauchés ne sont pas exclus. Ils peuvent prendre s'il le souhaite leurs congés dès l'embauche par anticipation avec l'accord de l'employeur.

Le droit à congé payé est constitué de 2 périodes :

- Un congé principal, de 4 semaines (24 jours ouvrables) à poser dans la période du 1er mai au 31 octobre,
- et une 5ème semaine prise en dehors de cette période.

Le salarié n'est pas dans l'obligation de prendre ses congés de manière consécutive Il peut, avec l'accord de l'employeur, fractionner le congé principal et/ou la 5ème semaine. Seul, le fractionnement du congé principal est encadré, puisqu'au minimum le salarié doit prendre 12 jours consécutifs dans la période légale allant du 1er mai au 31 octobre. Le reste de ce congé principal, du 13ème au 24ème jour, peut être fractionné et même poser en dehors de la période légale. Dans ce cas, ces jours de congé principal fractionnés donneront droit à des jours de congé supplémentaire au salarié.

DÉTERMINATION DE L'ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS ET CONSULTATION DU CSE

Une fois les demandes des salariés recensées, l'employeur va organiser l'ordre de départ en congé en fonction de critères de priorité : les nécessités de services, la situation familiale et les possibilités de congé du conjoint, l'ancienneté.

INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

Enfin, une fois la prise de congés payés donne droit à une indemnisation par l'employeur. Cette indemnité est égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ou au dixième de la rémunération brute totale perçue si ce montant est plus avantageux.

L'organisation des congés payés est un processus essentiel de gestion des ressources humains au sein de l'entreprise. Celle-ci est fortement encadrée par le législateur.



explicite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE

Sandra Milenkovitch

Conseillère prud'homale section
industrie Toulon

Élue Titulaire CSE et Secrétaire CSSCT

Pierre Fabre

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Je me présente, je m'appelle Sandra Milenkovitch, j'ai 47 ans, je suis une mère célibataire et je suis dans le monde du travail depuis que j'ai 16 ans. J'ai commencé tout d'abord par des emplois saisonniers, puis après des études de droit et de pharmacie, j'intègre en 1998, les Laboratoires Pierre Fabre.

Je débute en tant que déléguée médicale, puis attachée à la promotion du médicament. Mes départements de prospection, sont le Var et la Corse.

J'ai eu l'occasion de travailler dans divers domaines médicaux, tels que la médecine générale, la cardiologie, l'urologie, la dermatologie, la pédiatrie, et actuellement le secteur dentaire.

Quel est ton parcours syndical ?

Un parcours qui, pour moi a toujours été une évidence, étant donné que mon père a été élu du personnel pendant plus de 30 ans chez Pierre Fabre...

Il me paraît extrêmement important de faciliter les négociations, de faire respecter le droit et surtout œuvrer pour faire évoluer les conditions de travail de nos collègues salariés. J'ai commencé par un premier mandat de DP, puis un deuxième, et ensuite le CE et les DP puis le CSSCT puis le CSE etc.

Actuellement, je suis élue titulaire au CSE, secrétaire du CSSCT, conseillère prud'homale, et je viens de terminer un mandat de défenseur syndical.

Les mandats de défenseur syndical et de conseillère prud'homale m'ont permis de me rapprocher de mon attrait de la justice et du droit. Cela fait maintenant cinq ans que je suis aux prud'hommes de Toulon et mon mandat vient d'être renouvelé pour une nouvelle mandature.

Je compte m'investir et être là pour nos collègues salariés au sein de L'UNSA.



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

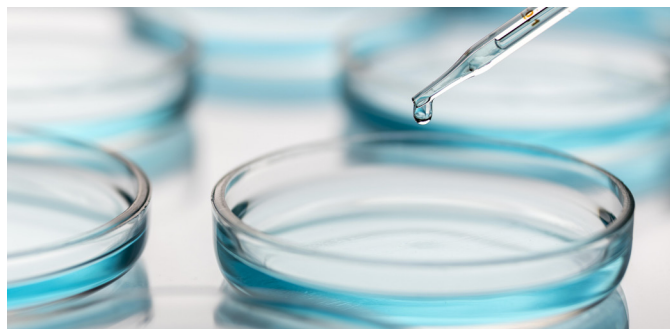
Pour effectuer ses différents mandats, selon moi, la qualité principale, c'est l'implication.

C'est en sachant écouter qu'on est au plus près des besoins de nos collègues, et c'est ce qui nous permet de négocier au mieux dans leurs attentes et leurs besoins. La disponibilité est absolument indispensable.

Ce sont des mandats qui prennent énormément de temps et pour lesquelles nous avons très peu d'heures de délégation, donc il faut savoir prendre du temps sur son temps personnel

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

L'UNSA est le syndicat qui m'a fait aimer le syndicalisme. Après un premier mandat de DP dans une autre organisation et avoir connu la discrimination en tant que femme et le sexisme à son paroxysme, un ami m'a parlé de l'UNSA. Je me suis donc présentée sur cette nouvelle étiquette et j'ai été élue. Et là j'ai découvert un autre monde, j'ai découvert l'écoute, des formations de qualité, la solidarité, la possibilité d'être une représentante avant d'être vu en tant que femme. On n'a pas hésité à me confier des responsabilités et à me faire confiance, ce qui pour moi est fondamental à UNSA, c'est notre liberté d'expression et cette grande tolérance.



Un congé spécifique est accordé aux parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant



Les parents qui apprennent que leur enfant souffre d'une pathologie chronique ou d'un cancer peuvent désormais bénéficier d'un congé spécifique d'une durée de 2 jours minimum. Suite à la loi promulguée en décembre 2021 au JO qui prévoyait les premières modalités de cette mesure, un décret en mars 2023 vient préciser la liste des pathologies ouvrant droit à ce congé. (Décret n°2023-215 paru au JO du 29 mars 2023.)

Il s'agit de pathologies de longue durée, évolutives, ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne. Les salariés du secteur privé, quel que soit le type de leur contrat, peuvent bénéficier de ce nouveau congé sur présentation d'un justificatif. Sa durée minimale est de 2 jours ouvrables qui

peut être augmentée par convention ou accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire et n'est pas décomptée des congés payés. Le congé est à la charge de l'employeur et il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Dans le cas des fonctionnaires, ce congé est considéré comme une autorisation spéciale d'absence (ASA).

Pour information, en France, entre 1,5 et 4 millions d'enfants de 0 à 20 ans seraient atteints de maladies chroniques, et 2 500 enfants environ sont diagnostiqués porteurs d'un cancer.

Annuaire de Service-Public.fr et accessibilité : quelles nouveautés ?

Vous recherchez les coordonnées d'un service public en particulier, d'une administration, d'un contact ?

Savez-vous que l'annuaire de Service-Public.fr répertorie les administrations et l'ensemble des services nationaux et de proximité. Depuis début mars, il vous est possible d'avoir accès à toutes les informations d'accessibilité concernant ces organismes, accessibilité téléphonique et accessibilité physique. Voici toutes les informations à savoir sur ce nouveau service.

Contacts utiles, numéros d'urgence, coordonnées des administrations locales et nationales...

Toutes ces informations sont disponibles dans l'annuaire de l'administration sur le site Service-Public.fr. 75 200 organismes y sont référencés avec près de 15 000 contacts.

Pour le consulter :

<https://annuaire.service-public.fr>



Quelles sont les dates limites pour transmettre la déclaration de revenus ?

La déclaration en ligne est possible à partir du **jeudi 13 avril 2023**.

Les dates limites des déclarations faites en ligne sont fixées selon votre département :

- **25 mai 2023 à 23h59** : départements n° 1 à 19 et non-résidents ;
- **1^{er} juin 2023 à 23h59** : départements n° 20 à 54 ;
- **8 juin 2023 à 23h59** : départements n° 55 à 974/976.

Pour les usagers ne pouvant pas déclarer en ligne, la date limite de dépôt des déclarations papier est fixée au 22 mai 2023, quel que soit le lieu de résidence (y compris pour les résidents français à l'étranger), le cachet de La Poste faisant foi.

À savoir : Pour connaître la date limite de déclaration de revenus selon votre département, utilisez le simulateur proposé par **Service-Public.fr**.



Le manque de médicaments en France

Durant la crise sanitaire, le grand public a découvert les pénuries de médicaments nécessaires à la lutte contre la pandémie de COVID-19. Si le phénomène des ruptures de stock est un phénomène ancien et inhérent à une production industrielle et à des questions de logistiques, il a pris beaucoup d'ampleur après 2020, et se mesure maintenant en France en milliers d'événements dont la population prend conscience lorsqu'elle est à l'hôpital, ou lorsqu'elle cherche les médicaments prescrits par son médecin dans une pharmacie. Se soigner contre le diabète, traiter une infection ou une fièvre peut être parfois difficile, et votre pharmacien peut subir des ruptures de stock sur des médicaments très courants et fabriqués depuis des décennies. Certains manques représentent une perte de chance importante pour les patients, pour d'autres une substitution de molécule peut être la solution. Enfin, des tensions sur l'approvisionnement de quelques molécules peuvent amener à des logiques de tris selon les patients.

Une grande partie des pénuries s'explique par la forte concentration de la production des principes actifs en

Chine ou en Inde. La politique zéro Covid de la Chine a provoqué la fermeture des usines, parfois sur des périodes longues. Il en a résulté une tension pour l'ensemble des pays du monde qui voulaient s'approvisionner. L'an prochain, la France verra s'ouvrir une usine fabriquant du paracétamol et devrait alors être plus indépendante. L'expérience de la pandémie a amené les industriels et les autorités sanitaires à créer- ou recréer une indépendance pharmaceutique. Certains médicaments étaient moins consommés car les pathologies qu'ils soignent étaient plus rares à cause de la pandémie, et lorsque les pathologies réapparaissent les stocks sont souvent au plus bas.

La demande mondiale de médicaments croît plus vite que les capacités de production des usines, qui sont de moins en moins nombreuses pour augmenter la rentabilité de celle-ci. Le petit nombre de sites fragilise encore plus la production, s'il y a un problème, incident sanitaire par exemple, l'éloignement d'un site augmente les problèmes de logistique et vulnérabilise le processus. Pour les industriels, la production subit les mêmes effets ressentis par

l'ensemble de l'économie : la hausse des prix de l'énergie, les matières premières, le carton, le verre, le papier etc.... Comme le souligne le directeur des affaires scientifiques du LEEM, Thomas Borel qui rajoute qu'à la différence des autres entreprises, l'industrie pharmaceutique ne peut les répercuter, à cause des prix régulés. Aussi, Yann Mazens de France Assos Santé, avance une thèse selon laquelle le secteur, au niveau mondial, développerait une forme de chantage sur le prix, qui se résumerait par les termes suivants, « qui paie le mieux sera servi en premier ».

Enfin, comme le souligne l'UNSA il faut rendre effective les mesures obligatoires de mise en place de stocks de médicaments pour les industriels. Et ce, pour préserver la santé de tous les Français.



Blocage du site par l'UNSA BOSTIK RIBECOURT

En quatre élections, l'UNSA est représentative à plus de 54 % sur le site Bostik de Ribécourt.

En 2023, les négociations en centrale n'ont pas permis de trouver un accord sur les NAO.

Nous avons donc mobilisé 85 % des salariés de Ribécourt (ouvrier, employé, agent de maîtrise) à stopper le travail et opérer un blocage complet du site pendant 7 jours en relais 24h sur 24h.

Nous avons obtenu de la direction de négocier et d'accélérer la mise en place d'accord visant à reconnaître l'implication des salariés, ce qui nous amène à signer 3 accords bénéfiques pour les salariés du site,

et que 50 % du temps de grève n'impacte pas financièrement les salariés ainsi qu'une augmentation générale plus importante pour les ouvriers employés.

Un engagement plus fort sur l'amélioration des conditions de travail des agents de maîtrise de jours cette lutte nous a reconforté sur le pouvoir de mobilisation des salariés pour défendre et acquérir des avancées sociales.

Pour infos : Bostik France, c'est 390 millions euros de chiffre d'affaire en 2022 et 46 millions de EBITDA

Nous représentons 25 % de chiffre d'affaire du groupe ARKEMA dont nous sommes la filiale.



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

