

# AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°233 - juin 2023

Le dossier du mois

## Insuffisance professionnelle : les règles à connaître



## ACTU DES BRANCHES 3

- Branche des industries de fabrication mécanique du verre
- Branche industrie du caoutchouc
- Branche industrie pharmaceutique

## DOSSIER DU MOIS 4

- Insuffisance professionnelle : les règles à connaître

## TÉMOIGNAGES 5

- Notre métier : négociateur de branches

## INFOS PRATIQUES 6

- Bien-être des femmes : bientôt un congé spécifique en cas de fausse couche ou règles douloureuses ?
- Justice.fr : lancement de l'application mobile
- Demander les bulletins de salaire de ses collègues masculins : c'est possible !

## DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Et du côté des retraites...
- Les exigences de la DRIEETS

**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 Bagnole Cedex

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

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



## Unis envers et contre tout

**Bien sûr, nous avons tous notre petit caractère, ce qui est préférable à ne pas en avoir du tout, surtout en ce moment.**

**Bien sûr, nous avons nos brouilles et nos emportements, nos divergences et nos positions syndicales.**

Mais nous nous fréquentons depuis si longtemps, nous, les convaincus que le syndicalisme peut faire avancer les choses que, malgré tout, nous savons bien que nous sommes faits pour vivre ensemble. S'il nous arrive d'être en désaccord, nous sommes capables de reconnaître les talents de chacun alors même qu'ils peuvent parfois sembler de mauvaise foi.

À dire vrai, depuis de longs mois, nous avons construit un lien utile, ce qui n'est pas rien. Ces engagements, ces efforts, il a fallu les défendre tout au long d'un parcours parfois difficile, voire usant... Ils sont aussi celles et ceux qui ont construit notre belle fédération d'aujourd'hui.

On vous doit de poursuivre l'aventure syndicale de l'UNSA Industrie & Construction en choisissant de préférer le haut de gamme.

Un congrès national démontre, qu'à l'UNSA, le mot démocratie a un sens.

Alors oui pour continuer ensemble, oui pour être toujours force de propositions, oui pour aider et accompagner les salariés, nos sympathisants et adhérents, à défendre leurs intérêts dans le respect de nos valeurs et de nos engagements pris au congrès.

**Christophe PESTELLE**  
*Secrétaire général*

### Le premier « accord Handicap » de la Branche des industries de fabrication mécanique du verre

Après deux années de négociations intégrant un diagnostic approfondi conduit avec l'AGEFIPH, les 5 organisations syndicales représentatives, dont l'UNSA et la Fédération des chambres syndicales des industries du verre, ont signé le premier « accord Handicap » pour la Branche.

Cet accord reflète la volonté des partenaires sociaux de la branche de favoriser l'accès à l'emploi durable des publics concernés et de permettre l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Chaque année, le point sera fait en CPPNE de branche afin d'étudier l'application de l'accord dans les entreprises et d'en améliorer les dispositions.

L'objectif est de renforcer les efforts des entreprises en faveur de l'embauche et la capacité à adapter les outils et l'environnement de travail pour les salariés en situation de handicap.

L'AGEFIPH et l'OPCO2I ont, par leur soutien et leur expertise, contribué à la concrétisation de cet accord de Branche.

Les partenaires sociaux poursuivent leur volonté de maintenir un dialogue social de qualité afin de favoriser l'insertion et l'inclusion de toutes et de tous dans l'emploi.



### Répartition pharmaceutique : réévaluation des minima

Après deux séances de négociations, la Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP) a fait une ultime proposition d'augmentation de toute la grille, à savoir : + 2 % au 1<sup>er</sup> janvier, une réévaluation au 1<sup>er</sup> juillet de + 3 % jusqu'au coefficient 330, et de + 1 % à partir du coefficient 360.

L'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai sera donc rattrapée dès le 1<sup>er</sup> juillet et mettra le premier coefficient 1 % au-dessus du Smic.

### Caoutchouc : un accord historique sur les minima de branche

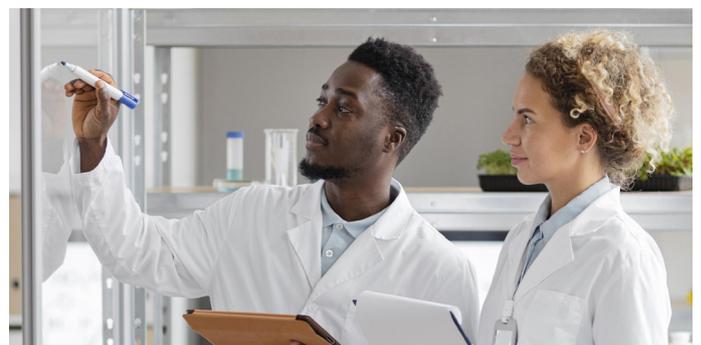


Rattrapés par l'évolution du Smic, les onze premiers coefficients se sont retrouvés en dessous. Après une première proposition, seule une organisation s'est déclarée signataire.

De ce fait, l'accord n'était pas applicable et sous l'impulsion des autres organisations toutes les réunions de branche ont été suspendues.

Après deux réunions, un accord majoritaire a pu être conclu. Cet accord comprend une nouvelle valeur du point de 7,10 € au lieu de 6,55 € (augmentation de 8,4 % impactant la réévaluation de la prime d'ancienneté du même pourcentage) et un point de raccordement qui passe du coefficient 255 à 270. Un premier coefficient 130 à 1735 € au lieu de 1610 € (+ 7,76 % par rapport au dernier accord et + 1,5 % au-dessus du Smic), avec obtention d'une clause de revoyure en milieu d'année et application au 1<sup>er</sup> avril pour les entreprises adhérentes aux chambres patronales signataires et à l'extension pour les autres.

De ce fait, au 1<sup>er</sup> juillet, les 27 premiers coefficients verront une réévaluation de + 5 % depuis décembre. Cet accord est majoritaire car signé par les deux premières organisations syndicales de la branche.



## Insuffisance professionnelle : les règles à connaître

### 1 - L'insuffisance professionnelle n'est jamais fautive.

Par définition, seul un comportement volontaire du salarié est susceptible d'être qualifié de faute. L'insuffisance professionnelle résulte d'un comportement involontaire du salarié. Par conséquent, elle ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

Si l'employeur choisit néanmoins cette voie, en l'absence de fait caractérisant ne serait-ce qu'une faute ordinaire, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cause de l'insuffisance qu'il avance important peu.

Rappelons que l'employeur est en droit de reprocher au salarié à la fois son insuffisance professionnelle et un motif disciplinaire.

Par ailleurs, si l'insuffisance professionnelle ne revêt pas, en principe, un caractère fautif, la jurisprudence admet qu'il en va différemment lorsque cette insuffisance résulte d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée du salarié. En effet, dans ce cas-là, l'employeur aura la possibilité de prononcer un licenciement pour faute à l'encontre du salarié, ce dernier ayant fait preuve d'une négligence fautive (Cass. soc. 23-6-2010 n° 09-40.073).

Si le principe édicté par la jurisprudence semble clair, la réalité ne l'est pas toujours et il n'est pas toujours aisé de distinguer la frontière entre l'insuffisance professionnelle et la négligence fautive, entre l'erreur révélatrice de l'incompétence du salarié et celle caractérisant un manquement fautif de sa part.

### 2 - L'insuffisance professionnelle n'est pas forcément une insuffisance de résultat.

L'insuffisance professionnelle d'un salarié peut se traduire par un manque de résultats, en particulier lorsque l'intéressé a convenu avec l'employeur d'objectifs chiffrés.

Un salarié peut ne pas atteindre les objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés par l'employeur sans pour autant avoir manifesté une quelconque insuffisance dans ses fonctions.

La notion d'activité insuffisante ne se confond pas avec l'insuffisance des résultats qui peut exister même lorsque le salarié manifeste une activité professionnelle conforme à celle imposée par l'employeur.

### 3 - L'insuffisance professionnelle doit reposer sur des critères objectifs.

L'appréciation de l'insuffisance professionnelle d'un salarié relève en principe du seul pouvoir de direction de l'employeur. Mais ce dernier doit, en tout état de cause, invoquer des faits objectifs, précis et vérifiables, imputables au salarié pour justifier le licenciement.

Le juge va vérifier que l'évaluation faite par l'employeur s'inscrit dans une gestion du personnel cohérente et que le salarié a montré des insuffisances dans un poste qui correspondait à ses qualifications.

### 4 - L'insuffisance professionnelle se qualifie au regard de l'obligation d'adaptation de chaque employeur.

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois. Il doit donc proposer à ses salariés les actions de formation nécessaires, à savoir une formation adéquate et un temps de formation correct leur laissant un laps de temps suffisant pour s'adapter à un nouveau matériel ou à de nouvelles fonctions.

Un employeur ne peut donc invoquer l'insuffisance professionnelle que si tous les moyens ont été donnés au salarié pour qu'il puisse faire ses preuves en temps et en formation.

Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur n'a pas mis en place la formation spécifique et l'accompagnement suffisants qu'exigeait l'exécution de tâches nouvelles sur un nouveau logiciel (Cass. soc., 20 mai 2009, n° 07-42.945).



explicite:  
CRÉATEUR DE DIALOGUE

# Notre métier : négociateur de branches

**Franck Tanasi de chez RAZEL-BEC :**  
secteur d'activité du BTP en France et à l'international.



**RAZEL-BEC** est une entreprise du groupe FAYAT, née d'une fusion en 2012 de trois entreprises (RAZEL, BEC FRÈRES, CARIE) issues du même secteur d'activité.

Aujourd'hui, RAZEL-BEC, avec 2500 salariés répartis dans 9 établissements, intervient dans divers domaines tels que le génie-civil, le terrassement, le bâtiment ainsi que le VRD (Viabilisation réseau divers). En ce qui concerne les travaux souterrains, RAZEL-BEC est très présente sur les travaux du Grand Paris notamment sur les futures lignes de métro 15, 16, 17 et 18.

**Michel Priol de chez OBERTHUR FIDUCIAIRE.**



**OBERTHUR Fiduciaire** est l'un des premiers imprimeurs de haute sécurité du monde qui a son siège social à Paris et emploie plus de 600 salariés sur le site de Rennes. Le groupe a une imprimerie en Bulgarie et une papeterie en Hollande.

Être négociateur, c'est être en relation avec le terrain. Michel et Franck, par leur expérience et leurs compétences, connaissent les enjeux qui se jouent dans les TPE et les PME.

Franck qui, du fait de son activité, est au contact tous les jours avec les professionnels du BT et Michel, déjà négociateur en région Bretagne, savent défendre les intérêts des salariés. La tâche est grande, mais la fédération sait pouvoir compter sur leur implication pour faire valoir les attentes de l'ensemble des salariés.

L'UNSA a élaboré, avec les partenaires sociaux majoritaires (CFDT, CGT et CAPEB), 2 nouvelles conventions collectives nationales inter-catégorielles (ouvriers, ETAM, cadres) : l'une concernant les entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés et l'autre concernant les entreprises du bâtiment employant plus de 10 salariés.

Ces nouvelles conventions collectives viennent remplacer des dispositions, pour certaines d'entre elles, datant de 1990, et permettent d'offrir aux entreprises du bâtiment un socle commun de règles révisées.

Elles assurent aux entreprises sécurité juridique et concurrence sociale loyale sur l'ensemble du territoire, tout en renforçant l'attractivité du secteur dans l'objectif de maintenir l'emploi et d'attirer des salariés compétents dans les métiers du bâtiment.

**Christophe Pestelle**

# Bien-être des femmes : bientôt un congé spécifique en cas de fausse couche ou règles douloureuses ?



Une proposition de loi visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail a été déposée au Sénat le 18 avril 2023.

Cette proposition de loi permet d'intégrer les fausses couches aux congés pour événements familiaux. Ce congé serait ouvert à la salariée, au conjoint, concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité.

La durée de ce congé serait fixée par un accord d'entreprise ou par un accord de branche et ne pourrait pas être inférieure à 5 jours. Il n'entraînerait aucune réduction de la rémunération et serait assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat seraient concernés (y compris les CDD ou les salariées à temps partiel).

La loi prévoit aussi la création d'un arrêt maladie en cas de règles douloureuses ou endométriose qui serait prescrit par le médecin ou la sage-femme, prescription valable pendant 3 mois pour une durée n'excédant pas 2 jours par mois si la femme est dans l'incapacité de travailler. L'indemnité journalière égale à 100 % du salaire journalier de base serait versée sans jour de carence.

Cette loi prévoit aussi de faciliter le télétravail s'il est compatible avec l'activité professionnelle.

Restons vigilants, car cette loi ne sera applicable que sous réserve de son adoption au Parlement et de sa publication au Journal officiel.

## Justice.fr : lancement de l'application mobile

Avec l'application **Justice.fr** à télécharger gratuitement sur Google Play ou App Store, vous pouvez trouver la juridiction compétente la plus proche ou encore les coordonnées d'un professionnel du droit, calculer vos droits à l'aide juridictionnelle, appeler directement les principaux numéros d'aide et d'orientation, accéder aux annuaires des professionnels du droit ...

Une vidéo vous explique les principales fonctionnalités en une minute.

L'application proposera prochainement de nouvelles fonctionnalités comme la demande d'extrait de casier judiciaire, la demande d'aide juridictionnelle, la constitution de partie civile ou encore l'accès à un espace personnel sécurisé pour suivre son affaire en ligne.



# Demander les bulletins de salaire de ses collègues masculins : c'est possible !

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la Chambre sociale le 8 mars 2023, rappelle que pour prouver une inégalité salariale, une salariée peut demander la communication de bulletins de paie de salariés masculins occupant des postes de niveau comparable au sien. Elle précise que la communication des bulletins de paie est **indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi**, à savoir « *la défense de l'intérêt légitime de la salariée à*

*l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail* ».

La Cour précise que les bulletins communiqués doivent occulter les données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile.



### Et du côté des retraites...

En 2023, les pensions des retraités vont augmenter de 8,5 %, et un mécanisme d'équité intergénérationnelle va se mettre en place. Les cotisations sociales vont augmenter de 0,6 %, dont 0,5 % pour les employeurs et 0,1 % pour les salariés. L'idée principale est bien d'augmenter les recettes et de ne pas réduire les pensions.



Les lecteurs d'*Amplifions* doivent déjà se dire que l'auteur de l'article n'a pas bien suivi l'actualité récente ou qu'il a été dans le coma depuis six mois. Pourtant, tous les chiffres cités sont exacts, car c'est le gouvernement espagnol de centre gauche qui a négocié au vrai sens du terme, avec les syndicats, une vaste réforme des retraites, comme de nombreux pays européens.

L'Espagne connaît des difficultés comparables aux pays de l'UE : population vieillissante, déficit du système de retraite, augmentation des dépenses de retraites au-dessus de la moyenne européenne. À ces différents éléments, il se rajouterait, dans le cadre de l'équité intergénérationnelle, une surtaxe supplémentaire pour les salaires les plus élevés. Une négociation est en cours pour mettre en place progressivement une augmentation de l'assiette de cotisation. La proposition du gouvernement espagnol serait de porter la période de calcul de la pension des vingt-cinq meilleures années à trente ans ; cela n'emporte pas l'adhésion des syndicats espagnols.

Une mesure similaire s'était mise en place en France sous le gouvernement Balladur (passage des dix meilleures années aux vingt-cinq meilleures, de manière progressive). En France, cette mesure a amené à une baisse des pensions, elle est donc injuste quel que soit le pays.

Enfin, le passage progressif à soixante-sept ans (comme en Italie ou en Allemagne par exemple) du départ en retraite pose problème.



Cet exemple espagnol, certes imparfait, d'une négociation sur un sujet sensible, démontre l'intérêt d'une « véritable négociation » et non pas d'une concertation. Elle montre que l'argument « une seule voie est possible » (l'allongement du départ en retraite) est inexact, et que des choix différents peuvent être envisagés. Une vraie négociation doit être possible, elle est nécessaire et souhaitable pour baisser toutes les tensions que subit notre pays, préserver notre démocratie, et apporter la justice sociale à laquelle chacun aspire.

### Les exigences de la DRIEETS

Dans nos secteurs d'activité, la recrudescence des plans de sauvegarde de l'emploi et des ruptures conventionnelles collectives engendre de nouvelles contraintes que nous ne connaissions pas auparavant.

Une fois les PSE, RCC négociés et signés par les syndicats, les DRIEETS nous demandent de justifier notre représentativité pour valider les PSE ou RCC.

Bien que nous soyons représentatifs au niveau de la branche, vous pouvez être amené à répondre au questionnaire fourni par la DRIEETS qui passe en revue les critères utilisés pour la représentativité.

Outre le fait que nous devons produire l'attestation de dépôt de nos comptes (transparence financière), vous allez devoir produire des informations concernant votre activité syndicale

au sein de l'entreprise comme les accords signés ou encore les tracts diffusés. Nous tenons à votre disposition un dossier type avec les éléments que nous avons à fournir, la charte de l'UNSA, nos statuts, les comptes et la preuve de leur dépôt; à vous de fournir les éléments prouvant votre activité syndicale dans l'entreprise.



# 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)

