

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°236 - octobre 2023

Le dossier du mois

Le passeport de prévention



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche métallurgie
- Impact de la réforme des retraites dans les branches IEG
- Branche Union : négociations des minima conventionnels

DOSSIER DU MOIS 4

- Le passeport de prévention

INTERVIEW 5

- Elena Necheporenko

INFOS PRATIQUES 6

- Tout savoir sur les congés et absences pour enfant malade
- Quelle différence entre trimestres cotisés, trimestres validés et trimestres assimilés ?
- Peut-on enregistrer l'employeur lors d'un entretien préalable au licenciement ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Du nouveau côté congés payés
- Projet de contrôle des arrêts maladie

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 2023

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



Être syndicaliste à l'UNSA s'apparente quelquefois, souvent même, au mot bénévole, du latin *benevolus* « bienveillant, dévoué », qui apporte son aide volontaire, sans être rémunéré.

Existe-t-il quelque chose qui soit plus à contre-courant que le bénévolat en 2023 ?

Le bénévolat, c'est un peu la charité version laïque, l'esprit d'équipe pour les non-sportifs et le couteau des pacifistes réunis. J'ai sondé des adhérents, des amis, pour savoir ce que leur évoquait spontanément «bénévolat».

Figurez-vous qu'à eux-aussi, le bénévolat évoque le monde associatif, la retraite anticipée... en un mot : l'ennui.

Ce n'est pas moi qui le dis, ce sont les adhérents, les amis qui partagent mon avis. Mais alors si le bénévolat s'associe au monde syndical aussi, pourquoi ne pas rejoindre l'UNSA avec cet état d'esprit d'entraide...

Heureusement, tous les bénévoles ne me lisent pas, tous occupés à suivre la boussole de leurs valeurs, celles de l'UNSA certainement...

Pour chaque famille dans le besoin, pour chaque découverte dans les yeux d'un enfant, pour chaque main tendue à 5 ou 5000 kilomètres de soi, il y aura toujours des Daniel, des Anne. Ce n'est pas un tissu associatif, c'est une broderie d'humanité, le bénévolat !

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Branche métallurgie

La fédération a fait un point d'avancement des négociations en entreprise à quelques semaines de cette échéance.

Il regroupe des représentants UNSA d'une dizaine d'entreprises de taille significative, de 5000 à 45 000 salariés, pour un total de 150 000 environ. La typologie de cet « échantillon » invite à prendre de nécessaires réserves sur la transposition de la NCCM à l'ensemble de la métallurgie.

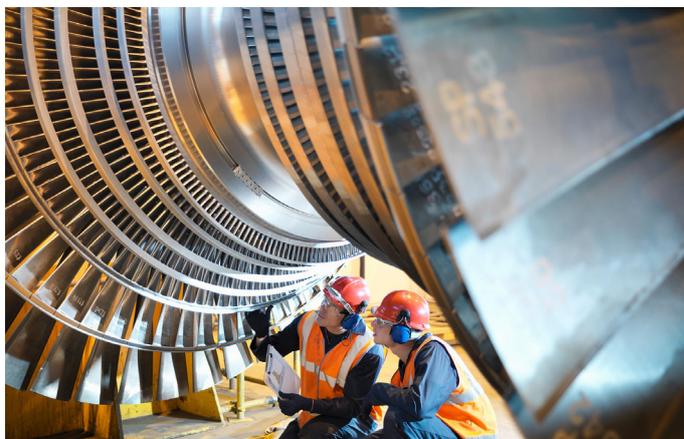
Il est à noter que l'UNSA est parfois la première organisation syndicale, parfois en situation incontournable pour la signature d'accords majoritaires.

On peut cependant regretter que le calendrier de mise en œuvre n'ait été que rarement respecté. Il conduit dans la quasi-totalité des cas à la communication aux salariés de fiches descriptives d'emploi et cotation au mieux fin septembre 2023.

L'article 63 de la NCCM précise que « *préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi... Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe* ». Cette nuance semble avoir totalement échappé aux employeurs.



Impact de la réforme des retraites dans les branches IEG



La réforme des retraites est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

Le régime spécial des Industries électriques et gazières (IEG) est désormais fermé aux nouveaux entrants, et de nouvelles mesures d'âge s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2025 pour les agents actuellement dans la branche.

Les salariés embauchés à compter du 1^{er} septembre 2023 bénéficieront de l'ensemble du statut, sauf les droits au régime spécial vieillesse, durant leur période d'activité aux IEG. Les avantages statutaires lors de leur départ à la retraite sont, à parution du décret, maintenus pour les avantages en nature et droits familiaux.

Les salariés actuels dont la date d'ouverture des droits IEG est fixée avant le 1^{er} janvier 2025 ne sont pas concernés par cette réforme, leurs conditions de départ restent inchangées.

D'autres décrets d'application de la réforme des retraites sont à venir.

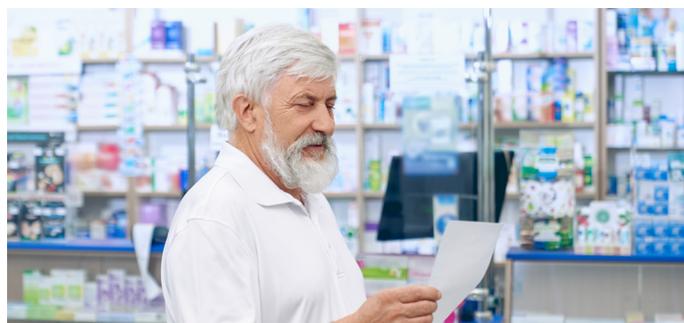
Branche Union : négociations des minima conventionnels

Des négociations sur les rémunérations minimales conventionnelles dans la convention collective de la Fabrication et du Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, sont arrivées à leur terme.

Dans un contexte très tendu, les propositions de la chambre patronale n'ont pas été à la hauteur des attentes des salariés.

Alors que depuis le 1^{er} mai les deux premiers niveaux sont en dessous du Smic, l'accord prévoit la revalorisation des plus bas salaires au-dessus du Smic, à hauteur de + 2,33 % pour le 1^{er} coefficient, la revalorisation du 1^{er} coefficient Cadre de + 5,29 %, et le maintien des écarts numériques jusqu'au dernier niveau OETAM II7.

Cet accord signé par une organisation syndicale entrera en vigueur le 1^{er} octobre pour les entreprises adhérentes à l'Union, sauf opposition des autres organisations syndicales.



Le passeport de prévention

Dans l'exercice de leur métier, tous les salariés sont exposés à des risques professionnels. La Loi Santé-Travail du 2 août 2021 a prévu la création d'un passeport de prévention pour mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail en favorisant la formation des travailleurs. Ce passeport répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus par le travailleur en matière de santé et de sécurité au travail.

Qui gère ce nouvel outil ?

Le passeport de prévention est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Il est intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences lui-même intégré au système d'information du Compte personnel de formation (CPF).

Qui alimente ce passeport ?

Les employeurs auront accès à un dispositif dédié leur permettant de déclarer et centraliser toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs employés, ainsi que des services associés pour améliorer le suivi. À terme, les employeurs pourront accéder à une interface leur permettant de visualiser les données transmises, mais aussi les passeports des travailleurs et demandeurs d'emploi qui auront accepté de transmettre leur historique SST.

Les organismes de formation renseigneront le passeport de prévention dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent.

Les salariés et demandeurs d'emploi pourront tracer les formations suivies et attester de l'acquisition des compétences. Ils activeront, s'ils le souhaitent, leur passeport de prévention. Ils pourront ensuite le compléter tout au long de leur carrière et le valoriser auprès de leur employeur ou d'un recruteur. Ils pourront bénéficier d'informations sur leurs droits et leurs acquis en termes de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Une entrée en vigueur progressive

L'ouverture du passeport pour les salariés s'est faite en avril 2023, puis se poursuivra progressivement aux employeurs en déclaration, puis en consultation en 2024.



explicite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE

Et les formations suivies avant la création de l'outil ?

L'alimentation du passeport ne concernera pas les formations qui ont été dispensées antérieurement à la mise en œuvre effective de ce dispositif. Aucune rétroactivité des données ne sera obligatoire pour les employeurs. Le salarié aura néanmoins la faculté d'y intégrer ses formations suivies antérieurement.

Le déploiement de cet outil interroge sur son impact réel en termes de prévention : être formé à la connaissance d'un risque ne supprime pas son origine. Le danger que les entreprises l'appréhendent comme une contrainte administrative supplémentaire existe, d'autant que le passeport n'apporte pas de nouvelles obligations en matière de formation et que le CSE n'aura pas le moyen de s'assurer que l'employeur répond à ses obligations de renseigner le passeport.

Cécile ROUSSEAU
Chef de mission Explicite SCT



Elena Necheporenko, secrétaire générale du syndicat UNSA Safran, répond à nos questions.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

D'origine ukrainienne, je suis arrivée en France à l'âge de 30 ans.

Initialement philologue de formation, j'ai travaillé à l'université avec des étudiants étrangers qui devaient suivre, en russe, des cursus dans les domaines scientifiques.

Après validation de mon diplôme ukrainien et obtention du diplôme français de même niveau, j'ai été invitée à travailler à la Sorbonne Paris IV pour la création de l'enseignement de la langue et civilisation ukrainienne. Ce travail dans le domaine public m'a apporté une expérience de 2 ans très enrichissante pour connaître son fonctionnement en France.

À 35 ans, je change de métier, reprends des études et deviens en 2001 commerciale export à la Sagem et rentre donc dans le monde du privé.

Je découvre un grand champ de possibilités d'évolution dans une grande entreprise comme la nôtre et profite de ses opportunités. Grâce à la mobilité groupe en 2006, j'arrive à la Snecma (Safran Aircraft Engines actuellement) où j'ai exercé les métiers d'acheteuse, de prospectrice et d'ingénieure en mercatique.

Quel est ton parcours syndical ?

Je suis à l'origine de la création de l'UNSA Safran dans le groupe en 2010.

Je suis contente de son succès et de sa progression grâce à l'engagement de ses militants. Aujourd'hui, l'UNSA est représentative dans plusieurs sociétés du groupe y compris dans la plus grande, Safran Aircraft Engines.

Élue déléguée du personnel puis au Comité d'entreprise, j'ai exercé ensuite les mandats de déléguée syndicale locale et centrale et enfin, j'ai été présidente de la commission égalité professionnelle. Aujourd'hui, je suis élue au CSE et CSEC, référente harcèlement sexuel et propos sexistes, déléguée syndicale locale.

Au mois de juin, j'ai été réélue pour la troisième fois secrétaire générale de notre syndicat.

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

Il y a énormément de métiers dans notre groupe et nos activités sont très variées : ça va de la conception à la production avec toutes les activités annexes. Du coup, l'activité syndicale est très variée également. Si on prend les CSSCT comme exemple, leur travail dans l'atelier est complètement différent de celui de leurs homologues dans les bureaux, ce qui nous permet de recruter des spécialistes et nous motive à être présents partout.

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

Volonté, rigueur, ténacité, diplomatie, empathie, une bonne connaissance de la psychologie humaine et du fonctionnement, dans les détails, de toute l'entreprise.

Quels sont les messages à faire passer à nos camarades ?

Formez-vous, ça aide. La connaissance de nos droits, des accords de l'entreprise, du groupe nous rend plus forts et plus crédibles. Il faut savoir creuser en profondeur et aller au bout de ce qu'il est possible de réaliser. Et comme on ne peut pas être partout : spécialisez-vous dans le domaine qui vous tient à cœur, c'est là que vous serez les meilleurs, les plus efficaces et reconnus pour aider votre entourage par votre expertise.

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

J'aime l'esprit d'indépendance de l'UNSA qui a motivé mon engagement avec la considération qu'elle porte à chacun d'entre nous. Nous ne recevons pas d'ordres à exécuter. Nous sommes libres de nos initiatives et de nos décisions, mais avec le confort et la sécurité d'une structure nationale solide derrière nous qui met tout en œuvre pour que l'on soit en mesure de prendre les meilleures décisions. L'UNSA nous apporte soutien juridique, accompagnement en cas de besoin, supports répondant à nos demandes, informations et formations...

Tout savoir sur les congés et absences pour enfant malade



Un salarié peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade ou accidenté, âgé de moins de 16 ans et peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée variable : 3 journées par an en général, portées à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. L'absence doit être justifiée par un certificat médical. Des dispositions plus favorables peuvent être négociées en entreprise.

Le congé de présence parentale concerne tous les salariés ayant un ou plusieurs enfants à charge, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Il peut être demandé en cas de maladie, de handicap ou d'accident grave. Le salarié peut bénéficier de **310 jours ouvrés** maximum au titre de ce congé

(14 mois) sur une période de 3 ans (pour un même enfant et par pathologie). La période de 3 ans peut être renouvelée sous certaines conditions.

Ce congé fonctionne comme un « compte crédit jours » : le salarié, en accord avec son employeur, peut l'utiliser en fonction de ses besoins, il peut le transformer en période d'activité à temps partiel ou bien le fractionner (en durée minimale d'une demi-journée).

La rémunération n'est pas maintenue durant le congé de présence parentale. Le salarié peut demander à bénéficier de l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Quelle différence entre trimestres cotisés, trimestres validés et trimestres assimilés ?

Les régimes de retraite comptabilisent les droits à partir du nombre de trimestres validés. Ce sont les cotisations générées par l'activité professionnelle qui ouvrent droit à ces trimestres : ce sont les **trimestres cotisés**.



En revanche, la maladie, la maternité, le chômage empêchent de travailler et par conséquent de cotiser. Cela peut donner lieu à la validation de trimestres. On les appelle les **trimestres assimilés**, dans la mesure où la solidarité entre les assurés finance cette assimilation.

NB : si tous les trimestres assimilés valent pour le calcul de votre retraite, ce n'est pas le cas dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue : seul un certain nombre de trimestres sont alors réputés cotisés.

Peut-on enregistrer l'employeur lors d'un entretien préalable au licenciement ?

Un salarié est convoqué préalablement à son licenciement. Il est accompagné d'un salarié délégué syndical qui enregistre au cours de l'entretien l'employeur sans son accord. Pour l'employeur, ce procédé est déloyal. Il porte plainte et se constitue partie civile du chef de l'infraction d'atteinte à l'intimité de la vie privée. Le juge d'instruction rend une ordonnance de non-lieu. L'employeur fait appel de cette décision.

La Cour d'appel de Metz confirme la décision du juge d'instruction. L'employeur se pourvoit alors en cassation.

La chambre criminelle de la Cour de cassation rejette le pourvoi car l'enregistrement ne porte pas atteinte à l'intimité de la vie privée de l'employeur. Même si les propos enregistrés ont été tenus dans un lieu privé, ils l'ont été dans le seul cadre de

l'activité professionnelle (arrêt Cour de cassation du 12 avril 2023).



Du nouveau côté congés payés

Le 13 septembre dernier, la Cour de cassation a rappelé à la France la nécessité de respecter la charte des droits fondamentaux de l'Europe sur le droit au repos. Bien que les textes du Code du travail ne soient pas alignés sur la nouvelle jurisprudence, il est nécessaire que celle-ci soit respectée par l'ensemble des employeurs.

Dans un premier temps, cet été, la Cour d'appel administrative avait condamné l'État pour défaut de transposition de la directive européenne sur le droit au repos dans les textes français.

Par la décision prise en cassation le mois dernier, les employeurs devront maintenant permettre aux salariés absents pour cause de

limitation de temps, alors que précédemment ce délai était d'un an. Cette jurisprudence se fonde sur des textes européens qui garantissent un minimum de quatre semaines de congés payés. La question peut se poser pour les repos liés à des accords mettant en place une réduction du temps de travail.

Les textes européens sont clairs sur la notion de repos. Ainsi, les salariés qui tombent malades, pendant la période de congé posée, doivent récupérer les jours de congés payés non pris du fait de la maladie. De même, le salarié qui tombe malade quelques jours avant le départ en congés payés, ne doit pas perdre ses droits. Cela compliquera certainement le travail des petites entreprises et des services RH. Pour un gouvernement qui souhaitait faire la chasse aux « arrêts maladie » de complaisance, il faudra dorénavant financer des jours d'arrêts maladie qui auparavant passaient en jours de congés. Les représentants UNSA seront attentifs à faire respecter les dispositions en la matière, pour le bien et la santé des salariés.



Jusqu'à présent lorsqu'un salarié était absent pour cause de maladie durant une période d'un mois, hors accident professionnel ou maladie professionnelle, il cessait d'acquérir 2,5 jours de congés par mois.

maladie, d'engranger des jours de congés. Quant aux salariés qui subissent un arrêt de travail lié à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, ils bénéficieront du maintien des jours de congé sans

Projet de contrôle des arrêts maladie

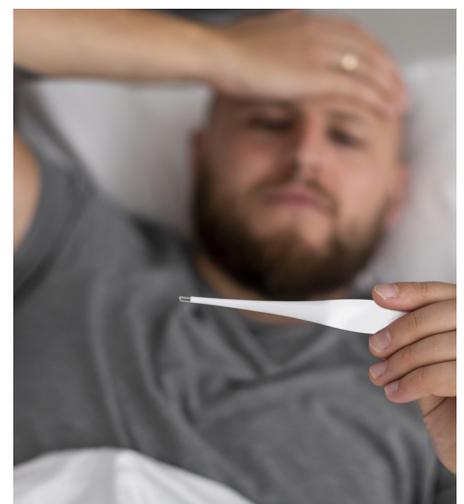
Le PLFSS pour 2024 prévoit de renforcer les capacités de contrôle des employeurs.

Ainsi, si un contrôle effectué par un médecin à la demande de l'employeur conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou de sa durée, voire s'il fait état d'une impossibilité de procéder à l'examen du salarié, le médecin devrait transmettre son rapport au service du contrôle médical de la caisse dans les 72 heures. Autre obligation, informer également l'organisme local d'assurance maladie en cas d'absence de justification ou

de durée de l'arrêt maladie afin que le versement des indemnités journalières soit suspendu.

Au vu du rapport, le service du contrôle médical pourrait décider de procéder à un nouvel examen dans un délai fixé par décret. Le versement des indemnités journalières ne serait pas suspendu, du moins jusqu'à ce que ce service ait statué.

Toutefois, le salarié pourrait toujours contester cette décision devant le service médical dans un délai également fixé par décret.



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

