

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°237 - novembre/décembre 2023

Le dossier du mois

Connaissez-vous la procédure d'abandon de poste ?



ACTU DES BRANCHES 3

- Un accord sur la transition écologique et la mobilité durable dans la branche de l'industrie pharmaceutique
- Négociation des classifications dans la branche de la pharmacie d'officine
- Pas d'accord sur les salaires pour 2024 dans la branche des IEG

DOSSIER DU MOIS 4

- Connaissez-vous la procédure d'abandon de poste ?

INTERVIEW 5

- Géraldine Naudot

INFOS PRATIQUES 6

- De nouvelles obligations d'information pour l'employeur
- Une brochure INRS sur les prérogatives du CSE
- Diminution des remboursements des soins dentaires par l'Assurance maladie

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- PLFSS 2024 : maintien de l'austérité
- Le mot du secrétaire général

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 : novembre/décembre 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

À la veille de 2024



Le monde est fou. Nous sommes bien obligés d'en convenir, même si au fond de nous-mêmes, nous préférons espérer une autre société, plus harmonieuse, plus positive et plus fraternelle. Nous en sommes encore loin. À dire vrai, le temps de la violence la plus monstrueuse paraît aller de soi. Et trop de nos concitoyens s'y abandonnent avec délice, semble-t-il. Il est d'ailleurs impressionnant de constater qu'à la violence des hommes, répond, avec autant de force sauvage, une autre violence qui vient se mettre à l'unisson de la nôtre.

Au fil des mois, la colère de la Terre enfle, gronde et broie implacablement territoires et populations. La Nature, parfois meurtrière, s'est mise à l'unisson. Aux dérives criminelles des humains, répond la double radicalité de la Terre en colère. Les éléments se déchaînent. Aux forêts carbonisées succèdent les pluies diluviennes, les inondations répétitives et les dégâts. Voici désormais les vagues submersibles, les tempêtes, les dérèglements climatiques.

À l'UNSA Industrie & Construction, nous ne sommes pas ignorants des difficultés que cela engendre dans notre quotidien professionnel et personnel.

Alors à la veille de 2024, gageons que des améliorations seront visibles, personnellement mais aussi professionnellement.

Il y a tant à faire pour retrouver le chemin de la fraternité...

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Un accord sur la transition écologique et la mobilité durable dans la branche de l'industrie pharmaceutique

Signé le 17 octobre 2023 par l'UNSA, la CFDT, FO et la CFTC, cet accord collectif s'inscrit dans la continuité de l'ANI du 11 avril dernier relatif à la transition écologique.

Ce texte prévoit la mise en place d'une commission environnementale dans les entreprises de plus de 300 salariés. Elle sera chargée d'étudier l'impact environnemental des décisions stratégiques de l'entreprise ou sa stratégie environnementale.

En parallèle de ce dispositif, les entreprises devront examiner la question de la transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise.

Les entreprises de la branche sont incitées à mettre en place un diagnostic de situation leur permettant de réaliser un bilan des actions déjà menées.

L'accord rend obligatoire la réalisation, a minima, d'un bilan carbone de leurs activités dans un délai de 12 mois à compter de la signature.

Le texte acte également des mesures de bonnes pratiques, dès 2024, par la mise à disposition d'outils permettant aux entreprises le déploiement d'actions de transition écologique avec, comme engagement, la mise en œuvre d'au moins deux mesures de bonnes pratiques avant fin 2024.

Maintenant c'est à nos délégués syndicaux UNSA de s'emparer de ce sujet et de le faire vivre dans leurs entreprises.



Négociation des classifications dans la branche de la pharmacie d'officine



En 2021, le projet de révision de la grille de classification avait été mis à l'ordre du jour. Après de nombreuses réunions, d'une étude menée par un cabinet extérieur, nous n'avons pas réussi à nous mettre d'accord avec les chambres patronales pour faire évoluer la grille de classification.

Avec la réforme du cursus de préparateur en pharmacie, le manque d'attractivité de la branche, le sujet est revenu sur la table des négociations en octobre 2023.

La FSPF, syndicat patronal majoritaire, a fait savoir qu'elle avait un mandat pour négocier et qu'elle voulait aller vite.

De ce fait, chaque organisation salariée a fait ses propositions ainsi que le syndicat patronal minoritaire USPO. Lors de la séance du 13 novembre, la FSPF nous a fait savoir qu'elle stoppait la négociation sur ce sujet dans l'attente des négociations avec la CNAM. Cette décision est inacceptable et ne laisse rien augurer de bon quant à la négociation des minima conventionnels.

Pas d'accord sur les salaires pour 2024 dans la branche des IEG

Toutes les organisations syndicales de salariés ont refusé de signer le projet d'accord sur les mesures salariales de la branche proposé par les employeurs des IEG.

Les employeurs ont confirmé malgré tout, dans une recommandation patronale, la proposition de l'accord soumis à la signature, soit une revalorisation de la grille salariale des IEG de 2 % au 1^{er} janvier 2024.

Cette augmentation du SNB reste clairement insuffisante face à l'inflation et à l'érosion du pouvoir d'achat des personnels des IEG.

Comme l'année dernière, l'inflation devrait être compensée en entreprise par des mesures ou des mesurette soit inéquitables, soit peu pérennes.

Ce n'est pas aux salariés de la branche d'être pénalisés sur leur pouvoir d'achat.



Connaissez-vous la procédure d'abandon de poste ?

Le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Quelle doit être la forme de la mise en demeure ?

La mise en demeure du salarié doit être effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge.

Il est recommandé d'utiliser une lettre recommandée avec accusé de réception, afin d'éviter toute contestation sur la date de présentation.

L'employeur doit préciser qu'en cas de refus du salarié de reprendre son poste, il sera présumé démissionnaire. L'employeur peut également préciser l'impact de cette situation sur les droits du salarié aux allocations de l'assurance chômage.

Quel motif pourrait légitimer l'absence du salarié ?

Le motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission pourrait être notamment des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait, l'exercice du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

À quelle date le salarié est-il présumé démissionnaire ?

Si le salarié ne répond pas à la mise en demeure ou n'apporte pas de motif légitime et ne reprend pas le travail au plus tard à la date fixée par l'employeur, il est présumé démissionnaire. La démission du salarié est constatée à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur.

Le délai donné au salarié pour reprendre son poste ne doit pas être inférieur à 15 jours calendaires et commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

explicitite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE

Quelles formalités à la charge de l'employeur si le salarié est démissionnaire ?

Le salarié est redevable d'un préavis de démission qui commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail. À l'issue du préavis, l'employeur tient à disposition du salarié ses documents de fin de contrat :

- certificat de travail ;
- reçu pour solde de tout compte ;
- attestation d'assurance chômage.

L'employeur doit mentionner comme type de rupture du contrat « Démission », tout comme dans la DSN.

Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour contester l'application de la présomption de démission. Afin de s'assurer du bon respect de la procédure, n'hésitez pas à contactez votre expert-comptable !





Géraldine Naudot, déléguée syndicale centrale chez SANOFI, répond à nos questions.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Après une formation de biochimiste option enzymologie, j'ai immédiatement travaillé dans un laboratoire pharmaceutique, en commençant par 9 ans de visite médicale. Je travaille chez Sanofi (entrée par Rhône-Poulenc puis Aventis) depuis plus de 35 ans. J'ai effectué divers métiers passionnants : de la recherche clinique au médical onco-hématologie en passant par la formation des visiteurs médicaux et la qualité produit. Depuis plusieurs années, je suis medical advisor (attachée scientifique) et coordonne des études cliniques indépendantes sur des pathologies dont les besoins en traitement ne sont pas encore satisfaits, avec le souhait que ces recherches puissent guérir ces patients.

Je travaille à la filiale France, ex-établissement Sanofi-Aventis France, avec de nombreuses interactions avec l'international.



Quel est ton parcours syndical ?

Il y a 10 ans, j'ai rejoint le syndicalisme et directement l'UNSA, en tant que membre du CSSCT (anciennement CHSCT), grâce à une très belle rencontre. C'était une découverte et j'ai instantanément apprécié ce rôle. Puis, mes fonctions se sont élargies en participant occasionnellement aux CSE en tant que RS suppléante.

Ce n'est que récemment que j'ai eu le plaisir de prendre d'autres mandats grâce à une opportunité : DSC et RS titulaire aux CSE et au Comité Groupe France, tout en conservant mon rôle au CSSCT et à d'autres commissions. J'ai pu découvrir l'équipe très accueillante de l'UNSA CP.

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

Dans mon entreprise, le DSC est au cœur des activités syndicales et des négociations (NAO et autres), en particulier grâce à sa participation au nom de l'UNSA à des réunions stratégiques avec les DSC des autres syndicats et la Direction. En dehors de l'entreprise, il joue un rôle dans la négociation collective afin de conclure des accords ou conventions collectives

La défense des salariés reste ma préoccupation.

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

Je pense qu'il faut être à l'écoute des salariés, les rassurer, les orienter, les conseiller. Parfois aussi les éclairer en toute bienveillance et toute transparence.

Il faut aussi être astucieux, convaincant, courageux et savoir dire oui à certaines propositions de la Direction, pour pouvoir dire non dans d'autres situations.

Il faut « aimer les gens » et continuer à se former.

Quels sont les messages à faire passer à nos camarades ?

Mettez tout en œuvre pour maintenir le dialogue au sein de votre entreprise, restez optimiste, concentrez-vous sur les causes essentielles et surtout continuez à apprendre et si besoin à solliciter des conseils auprès de l'UNSA.

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

J'aime l'état d'esprit et la qualité des relations. L'ambiance est à la fois « familiale » et très professionnelle. Les formations prodiguées sont de très bonne qualité et permettent d'améliorer continuellement nos connaissances. Il nous est offert d'agir en toute autonomie en sachant qu'une équipe est derrière nous, c'est rare et très apprécié.



De nouvelles obligations d'information pour l'employeur



Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur doit fournir de nouvelles informations à ses salariés, aussi bien sur la relation de travail que sur la liste des CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le décret du 30 octobre 2023 établit une liste d'informations que l'employeur doit désormais communiquer à ses salariés. Ces nouvelles dispositions permettent d'être en conformité avec le droit de l'Union européenne. Ce décret définit les informations que l'employeur doit obligatoirement communiquer à tous ses salariés : certaines informations sont à communiquer individuellement au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire à compter de la date d'embauche, d'autres à communiquer au plus tard un mois à compter de la date d'embauche.

L'employeur adresse ces informations soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit sous format électronique.

Les informations concernent aussi les CDI à pourvoir. Cela concerne les salariés titulaires d'un CDD et les intérimaires. Ils doivent justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise.

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent informer par oral des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

Pour aller plus loin et consulter le détail des informations : décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.

Une brochure INRS sur les prérogatives du CSE

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) publie cette brochure pour rappeler l'importance du dialogue social en entreprise et le rôle des instances en matière de santé et sécurité au travail.

Cette brochure apporte des informations et des réponses aux questions que peuvent se poser les membres du CSE sur les dispositions réglementaires relatives au CSE.



Le guide aborde les thématiques suivantes :

- Les attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail.
- Les moyens dont dispose le CSE en matière de santé et sécurité au travail.
- Le fonctionnement du CSE, et en particulier les dispositions applicables à la CSSCT.

Vous pouvez télécharger gratuitement la brochure INRS sur le site [inrs.fr](https://www.inrs.fr) référence ED 6340 : [Comité social et économique \(CSE\) : Prerogatives en santé, sécurité et conditions de travail](#) (format PDF)

Diminution des remboursements des soins dentaires par l'Assurance maladie

Les consultations chez un dentiste sont dorénavant prises en charge par l'Assurance maladie à hauteur de 60 %, contre 70 % auparavant.

Si vous disposez d'une mutuelle, celle-ci prend en charge la part de dépenses restante lorsque le contrat qui a été souscrit le prévoit.

Un arrêté publié au Journal officiel le 14 octobre 2023 a indiqué que, concernant les frais d'honoraires des

chirurgiens-dentistes et les actes relevant des soins dentaires, les assurés doivent prendre en charge à partir du 15 octobre 40 % des dépenses (sur la base des tarifs conventionnels), contre 30 % précédemment.

Par exemple, pour un détartrage, le tarif conventionnel est de **28,92 €** : le reste à charge pour l'assuré est de **11,37 €** alors qu'auparavant il était de **8,68 €**.



PLFSS 2024 : maintien de l'austérité

Le PLFSS (Projet de loi de financement de la Sécurité sociale) 2024 prévoit, pour un budget global de 640 milliards d'euros, un déficit de l'ensemble des régimes à hauteur de 8,8 milliards contre 19,7 en 2022, ce qui semble normal et correspondre à un amortissement après la crise sanitaire de 2020. Il y a eu une augmentation des dépenses lors de la crise Covid, et une baisse proportionnelle avec la relance de l'activité économique. Le déficit se creuserait toutefois, dans les prévisions gouvernementales, les deux années suivantes, en lien avec la hausse des pensions de retraite.

Concernant l'ONDAM (Objectif national des dépenses d'Assurance maladie) fixé à 255 milliards en 2024, il est en hausse de 3,2 % par rapport à 2023. D'après le Haut Conseil aux finances publiques qui évalue en 2024 un niveau d'inflation qui pourrait culminer à 3,7 %, la hausse pourrait être mangée par l'inflation. Ce qui était déjà le cas en 2023. L'essentiel de l'augmentation prévue serait absorbé par la hausse des rémunérations du personnel hospitalier (augmentation légitime au regard du travail effectué) et l'augmentation de la consultation en ville.

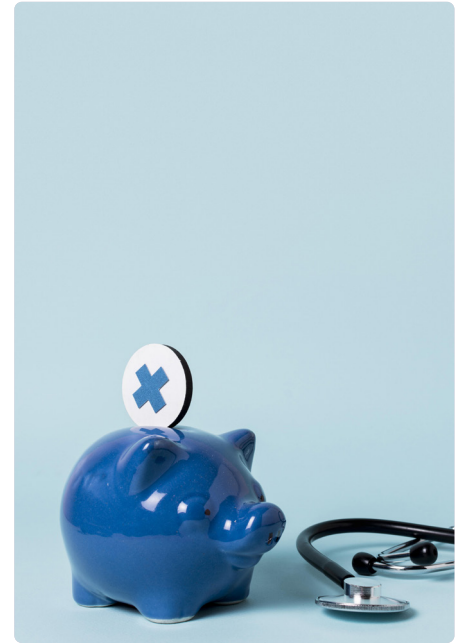
Dans ce budget, celui de l'hôpital attire particulièrement l'attention.

Il est en progression de 3,2 % comme l'ONDAM soit une hausse de 3,1 milliards d'euros utilisée essentiellement pour améliorer l'attractivité des métiers (augmentation du point d'indice, prime pouvoir d'achat...) et la revalorisation (nécessaire) des gardes de nuit et astreintes.

Il reste donc trois cents millions pour le fonctionnement comme l'innovation thérapeutique, les besoins croissants d'une population vieillissante et l'inflation. De plus, le plan prendrait en compte une « meilleure efficacité du système hospitalier » qui apporterait un demi-milliard supplémentaire. Pour les directeurs d'hôpitaux, il y aurait toutefois un manque qui rendrait la gestion difficile et pourrait augurer de décisions négatives sur les soins.

Concernant les mesures d'économies prévues dans le budget, certaines sont déjà activées depuis le 15 octobre, comme la modification du ticket modérateur qui ne rembourse plus que 60 % du tarif des soins conservateurs au lieu de 70 %. Les arrêts de travail sont aussi dans la ligne de mire avec un renforcement des contrôles et une possibilité de suspendre les indemnités journalières si le rapport du médecin contrôleur délégué par l'employeur juge l'arrêt injustifié. Les franchises

médicales sur les prescriptions de médicaments et sur les forfaits de consultation n'apparaissent pas dans le projet, mais peuvent toujours resurgir dans des amendements, opportunément glissés par un membre de la majorité.



L'UNSA a voté de manière défavorable ce texte dans toutes les caisses de Sécurité sociale, car il manque d'ambition, ne répond pas aux enjeux de la Sécurité sociale, et il est en défaveur des besoins des assurés.

Le mot du secrétaire général

Vous avez entre les mains le dernier numéro d'*Amplifions* de l'année 2023.

C'est une année bien remplie entre vos élections professionnelles, vos négociations, les manifestations contre la réforme des retraites, etc. Nous avons été à vos côtés pour porter vos revendications.

Nous poursuivons notre développement dans les branches de la chimie, de la plasturgie, de la pharmacie d'officine. Pour l'industrie pharmaceutique victime de nombreux PSE, les sièges sociaux et les usines sont nos nouvelles cibles.

Nous poursuivons nos actions en 2024 !



Toute l'équipe se joint à moi pour vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année. Prenez soin de vous et de vos proches.



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

