

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°238 - janvier 2024

Pages spéciales UNSA Mag n°238

Le dossier du mois

Le pouvoir d'achat



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche des sociétés d'expertise en matière d'évaluations
- Application des accords de branche
- Industrie pharmaceutique : revalorisation des frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

DOSSIER DU MOIS 4

- Le pouvoir d'achat

INTERVIEW 5

- Delphine BOUCHARD

INFOS PRATIQUES 6

- Un simulateur pour calculer les indemnités de licenciement
- Fin du retrait de point pour les « petits » excès de vitesse
- Réforme des retraites : les arrêts maladie repoussent-ils mon âge de départ à la retraite à taux plein ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Note de lecture sur... *Une histoire du conflit politique*
- Les déserts médicaux

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 : janvier 2024

Tirage : 9400 exemplaires


Revue mensuelle ISSN 2649-7387

CPPAP 0123 S 05098

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry

93177 Bagnole Cedex

 contact@unsa-industrie.org

 www.unsa-industrie.org



En 2024, soyons audacieux !

En 2022, nous avons connu une sécheresse inégalée, allant jusqu'à la rupture d'alimentation en eau potable dans certaines régions de France.

2023 a été une année supplémentaire à inscrire à notre rapport d'étonnement sur l'évolution du climat. Le bouleversement climatique n'a certainement jamais été aussi palpable. Un été chaotique, un début d'automne d'une chaleur inégalée et une fin d'automne diluvienne.

En 2024, la fédération va poursuivre ses objectifs, dans un contexte de moins en moins favorable. Nous nous devons de faire face, ensemble et avec responsabilité, à nos obligations et engagements syndicaux.

Le contexte actuel et futur ne doit pas nous empêcher de poursuivre notre action syndicale dès que cela est possible.

Le développement de la fédération ne peut se faire qu'avec des femmes et des hommes convaincus du sens que nous donnerons aux nouveaux modes de syndicalisation que nous allons déployer.

Dans quelques mois, nous nous préparerons à un rendez-vous majeur pour le développement de l'Union et de notre fédération : les élections TPE. Je sais pouvoir compter sur chacun d'entre vous pour cette mobilisation.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Branche des sociétés d'expertise en matière d'évaluations

« L'UNSA est présente depuis 2004 dans la branche des sociétés d'expertise dont la CCN (IDCC 0915). En 2021, l'UNSA est devenue le premier syndicat avec 38,69 % des voix devant la CFDT (35,46 % des voix), les autres syndicats représentatifs étant la CFTC et la CFE-CGC.

L'UNSA assure actuellement la présidence de la SPP et la vice-présidence de la CPNE-FP.

En 2023, les revalorisations successives du SMIC ont bousculé les minima et leur renégociation nous a mobilisés toute l'année en intersyndicale unie, avec un dernier accord à effet d'octobre 2023.

Pour le premier trimestre 2024, il sera nécessaire de réviser les classifications dans le contexte général de tassement des grilles des minima conventionnels.

L'année 2024 marquera aussi la relance des négociations sur divers accords sur la formation, l'égalité professionnelle, le télétravail... et la relance de l'actualisation de la Convention.

Bien que les négociations sur les minima aient pris le pas sur les autres sujets du dialogue social en 2023, nous avons mis en place, avec l'OPCO EP, un Observatoire des Métiers, le pilotage du financement de la formation et la poursuite des travaux de la Mission Handicap, lancée en 2021. »

Gérard Lambert, Président SPP et Vice-président CPNE



Application des accords de branche



L'adhésion d'une entreprise à une organisation professionnelle patronale représentative qui peut être amenée à signer des accords de branche, n'est pas neutre en conséquence.

Les entreprises doivent bien peser les conséquences économiques et sociales de cette adhésion sur leur compétitivité, en fonction de la politique menée ou promue par l'Organisation.

Dans un premier temps, l'accord signé au niveau de la branche s'applique immédiatement à l'ensemble des entreprises adhérentes. Elles sont alors immédiatement liées par la convention collective et par les accords signés dont le champ d'application couvre l'entreprise.

La procédure d'extension est une procédure administrative (prise par un arrêté du ministre du Travail publié au Journal Officiel) qui rend les conventions et accords collectifs de branche obligatoires dans toutes les entreprises de la branche concernée, qu'elles aient ou non adhéré à une organisation patronale signataire.

Industrie pharmaceutique : revalorisation des frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Comme chaque année, un accord est négocié sur les frais des métiers de la promotion. Il prévoit une revalorisation des frais de logement et de nourriture.

- Pour les frais de logement, c'est 55,10 € par jour passé hors domicile.
- Pour les frais de nourriture pour tous les secteurs, c'est 20,70 € par repas pris hors du domicile.

L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant, précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement. L'accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024.

***NB :** pour les frais de logement, la plupart des laboratoires ont des barèmes spécifiques qui s'entendent frais réels plafonnés sur justificatifs.



Le pouvoir d'achat

Les élus et les délégués syndicaux ont-ils des leviers d'action ?

Le pouvoir d'achat correspond au volume de biens et services qu'un revenu permet d'acheter. Deux facteurs l'impactent directement :

- Le revenu : s'il baisse ou augmente, le pouvoir d'achat va suivre une évolution similaire.
- Le prix des biens et services : s'il baisse ou augmente, le pouvoir d'achat va suivre l'évolution inverse.

On sait aujourd'hui que l'inflation, qui se traduit tôt ou tard par une augmentation des prix des biens et services, devrait être de l'ordre de 3,4 % en 2023 et 1,9 % en 2024 (prévisions de la Banque de France). Clairement, si le revenu ne bouge pas, nous allons perdre près de 6 % de notre pouvoir d'achat.

Avant d'entamer toute négociation, il faut savoir ce que recouvre cette notion. L'inflation a trois origines possibles :

- Par la monnaie : quand beaucoup de monnaie est injectée dans l'économie, sa valeur baisse mécaniquement ce qui entraîne une hausse des prix pour compenser cette perte (le quoi qu'il en coûte).
- Par la demande : les entreprises ne parviennent pas à faire face à la demande de leurs clients et peuvent donc augmenter leur prix.
- Par les coûts : les entreprises répercutent sur leur prix de vente l'augmentation des coûts (matières premières, salaires, immobilier...).

Si nous sommes face à une inflation par la demande, l'entreprise est plutôt en situation de force sur son marché, ce qui laisse envisager des marges supplémentaires et donc une négociation plus facile pour les salariés. Si nous sommes face à une inflation par les coûts, où il faudra répercuter les hausses sur les prix de vente, la négociation sera sans doute plus compliquée.

L'évolution des rémunérations sur les trois dernières années prouve que l'inflation actuelle ne provient pas de la hausse des coûts : gel des salaires, baisse des heures supplémentaires ou encore chômage partiel. De 2010 à 2019, les augmentations moyennes n'ont pas dépassé 2,5 % par an et 2 % en 2020, l'année de la pandémie (étude WTN).

Par ailleurs, nous ne sommes pas égaux face à la hausse des prix : les salaires les plus faibles vont plus fortement subir l'inflation. Ces derniers n'ont pas les moyens de modifier leur mode de consommation et la part de l'énergie ou du transport est souvent significative dans le budget de ces ménages. L'inflation creuse les inégalités entre catégories professionnelles.

Comment est appréhendé le résultat économique de l'entreprise et quelle est sa situation financière ?

Les élus devront être particulièrement attentifs à la construction et à l'affectation des résultats sur les 5 dernières années : montant et composition du carnet de commandes, évolution des *management fees*, politique de prix de transfert, montant des dividendes versés par rapport à l'évolution du salaire moyen, réductions de capital, partage de la valeur ajoutée entre les salariés, les actionnaires et l'investissement.

Le rapport de l'expert du CSE pourra être fort utile.

Jean-Marc Lenglard, Explicite



explicite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE



Delphine Bouchard, community manager à l'UNSA Énergie, répond à nos questions.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Après mon BTS, j'ai intégré, sur concours, les équipes d'EDF GDF Services comme conseillère clientèle. Puis j'ai managé une boutique d'accueil EDF et géré transversalement les réclamations et la boutique en ligne d'EDF.

En 2012, j'ai postulé comme assistante de direction chez Énedis où j'ai épaulé pendant 6 ans différents directeurs et équipes. J'ai mené en parallèle des projets de communication à l'interne du groupe, de gestion de site et de pilotage d'indicateurs.

Ensuite, je suis partie en agence intervention (maintenance et dépannage des réseaux), je suivais les différents indicateurs financiers, je pilotais les opérations règlementaires, je déployais des nouveaux outils.

Enfin, j'ai animé une équipe de conseillers au téléphone sur le raccordement, je suivais les indicateurs de performance et déployais des outils de relation client.



Quel est ton parcours syndical ?

D'abord militante dans une autre OS il y a 18 ans, j'ai été administratrice et trésorière de la CMCAS de la Manche (équivalent du Comité d'entreprise), secrétaire de CHCST et aussi membre du Conseil national.

J'ai mis en pause mon militantisme lorsque je suis devenue maman en 2012. Ensuite, avec mon évolution professionnelle dans l'entreprise, l'OS à laquelle j'appartenais ne correspondait plus à mes valeurs, je me suis naturellement tournée vers l'Alliance CFE UNSA Énergie dont les messages me correspondaient mieux. J'ai été détachée à 100 % pour l'UNSA Énergie en mai 2023, afin de développer sa notoriété sur les réseaux sociaux (community manager) et apporter mon expertise d'assistante pour son bureau national.

Ce détachement m'octroie aussi un nouveau mandat d'administratrice à la CMCAS de Caen sous l'étiquette Alliance CFE UNSA cette fois !

En qualité de community manager comment vois-tu ton rôle ?

Mon rôle est de développer la notoriété de l'UNSA Énergie. Je le fais à travers l'animation quasi quotidienne de ses réseaux :

- **Facebook** : www.facebook.com/UNSAEnergie et www.facebook.com/Nusaenergy
- **Twitter** : <https://twitter.com/UNSAEnergie>
- **LinkedIn** : www.linkedin.com/company/unsa-energie
- **Instagram** : UNSA Énergie (@unsa.energie)
- **Site** : <https://unsa-energie.fr/>

Je les alimente grâce à ma veille, les communiqués de l'UNSA, l'actualité de notre branche (retraites, élections CSE, NAO, ...), le benchmark des autres OS et j'essaie de coordonner l'ensemble sur le calendrier social média.

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

Connaître l'entreprise, le fonctionnement des instances représentatives du personnel, avoir des valeurs profondes d'humanité et de défense des droits.

Aimer parler, rencontrer des femmes et des hommes, être à l'aise à l'oral, être autonome, être présent sur le terrain...

Savoir être humble, rester discret, être attentif aux autres mais affirmer fermement les positions construites dans le syndicat.

Quels sont les messages à faire passer à nos camarades ?

Nous sommes là, parfois peu de temps dans nos mandats, mais la présence de chacun fait évoluer la place de l'UNSA dans nos entreprises et la défense des droits des salariés. Continuez ainsi !

Les points positifs sont : la liberté de penser et d'action, l'autonomie, la reconnaissance de l'investissement, l'ouverture d'esprit (je pense en particulier à l'engagement LGBT, l'engagement contre toute forme de racisme et de discrimination), le fait de pouvoir être soi à 100 %.

Un simulateur pour calculer les indemnités de licenciement

The screenshot shows a web-based simulator titled "Calculer l'indemnité de licenciement". On the left, there is a vertical sidebar with a list of steps: 1 Introduction, 2 Contrat de travail, 3 Convention collective, 4 Informations, 5 Ancienneté (highlighted in blue), 6 Salaires, and 7 Indemnité. The main content area is titled "Calculer l'indemnité de licenciement" and contains several input fields: "Dates de début et de fin de contrat" with a sub-question "Quelle est la date de début du contrat de travail ? (obligatoire)" and a date input field (jj/mm/aaaa); "Quelle est la date de notification du licenciement ? (obligatoire)" with a date input field; "Quelle est la date de fin du préavis de licenciement (date de fin du contrat) ? (obligatoire)" with a date input field; and "Période d'absence prolongée" with a sub-question "Y a-t-il eu des absences de plus d'un mois durant le contrat de travail ? (obligatoire)" and two radio buttons for "Oui" and "Non".

La Direction générale du travail a mis en place un simulateur sur le site du Code du travail numérique pour connaître le montant des indemnités de licenciement auxquelles vous avez droit.

À ce jour, 47 conventions collectives sont référencées comme la métallurgie (nouvelle convention), la chimie, la plasturgie. L'industrie pharmaceutique sera prochainement référencée.

Il calcule à la fois l'indemnité légale de licenciement (correspondant au Code du travail) et l'indemnité conventionnelle (correspondant à la convention collective dont dépend votre entreprise). Le montant proposé est celui qui correspond à l'indemnité la plus favorable pour le salarié.

Si la convention collective ne peut pas être renseignée, la simulation peut tout de même avoir lieu et sera basée sur le Code du travail.

Quand l'indemnité est calculée, vous aurez accès au détail du calcul et vous pourrez l'imprimer. Vous aurez une synthèse de toutes les données fournies pour établir la simulation, la formule utilisée pour le calcul, le résultat : montant prévu par le Code du travail et montant prévu par la convention collective si elle a été renseignée, les sources juridiques ayant servi au calcul.

Pour y accéder rendez-vous sur le site Code du travail numérique : code.travail.gouv.fr

Fin du retrait de point pour les « petits » excès de vitesse

La réduction d'un point au permis de conduire en cas d'excès de vitesse inférieur à 5 km/h prend fin à compter du 1^{er} janvier 2024, ainsi que l'indique un décret du 6 décembre 2023.

La nouvelle règle entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 : les excès de vitesse inférieurs à 5 km/h ne seront plus sanctionnés que par voie contraventionnelle et n'entraîneront plus la réduction d'un point sur le permis de conduire, ils étaient jusqu'à sanctionnés d'une réduction d'un point et d'une amende forfaitaire allant de 68 à 135 €.

La réduction d'un point de permis s'appliquera à partir de 2024 seulement pour les excès de vitesse compris entre 5 et 20 km/h.



Réforme des retraites : les arrêts maladie repoussent-ils mon âge de départ à la retraite à taux plein ?

Réponse de l'Assurance retraite...

Lorsque vous cessez votre activité pour cause de maladie, vous ne cotisez pas en termes de salaire pour la retraite (ces trimestres ne sont pas « cotisés »). Cependant, des trimestres dits « assimilés maladie » sont reportés sur votre compte (1 trimestre tous les 60 jours d'indemnisation par la CPAM). Ces trimestres sont limités à 4 par année civile.

Ainsi, en principe, votre âge de départ à la retraite à taux plein ne devrait pas être repoussé suite à ces arrêts, toutefois il est à noter qu'un éventuel droit à départ anticipé pour carrière longue peut quant à lui être impacté, étant donné que les trimestres requis pour y avoir droit doivent être « cotisés » (les trimestres « assimilés » peuvent être pris en compte, mais dans une certaine limite.)



Note de lecture sur...

Une histoire du conflit politique de Julia Cagé et Thomas Piketty

Cet ouvrage permet d'appréhender les élections françaises depuis la Révolution, et ce, sous un angle socio-économique. L'ensemble des données des 36 000 communes françaises sont disponibles en ligne sur le site unehistoireduconflitpolitique.fr auquel le lecteur peut se référer pour approfondir les spécificités de son village, de son bourg ou de sa ville.

S'il est difficile de résumer un ouvrage de plus de huit cent pages, il est possible de dégager un certain nombre d'idées sur les élections, et plus particulièrement les élections présidentielles et législatives.

Le monde rural vote plus massivement que les villes, à l'exception des banlieues entre 1930 et 1960 qui votaient pour le Parti communiste.

Les communes riches votent plus que les pauvres. Ce phénomène est apparu à la fin du XIXe siècle mais se situe à un haut niveau, car lors des législatives de 2022, les communes les plus riches ont eu une participation de 30 % plus forte que les plus pauvres.

Après un siècle marqué par la bipolarisation du paysage politique français, c'est la tripartition qui s'est installée en France depuis 2017, et le livre montre que cette dernière était déjà existante durant la seconde moitié du XIXe siècle.

La question des revenus est un élément qui permet de comprendre les tendances de fond qui se retrouvent dans la participation électorale. De 1789 à 1945, seuls les hommes propriétaires et payant l'impôt pouvaient voter.



Même si les communes riches n'ont jamais voté pour les partis de gauche, cette tendance s'est encore accentuée ces dernières décennies.

Il est absolument nécessaire que toutes les couches de la population votent, d'où l'importance des questions sociales et de la place des pouvoirs publics dans l'ensemble des territoires.

Les déserts médicaux

La Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) établit chaque année une cartographie de l'accessibilité moyenne des médecins généralistes et ce, à l'échelle des communes.

Ce chiffre est de 3,3 consultations par an en 2022, soit un recul de 0,8 % par rapport à l'année précédente.

Ainsi, les 10 % de la population les moins bien dotés bénéficient de 1,5 consultation par an, alors que les 10 % les mieux dotés en ont 5,7 par an.

C'est 30 % de la population qui connaît une difficulté d'accès, ainsi qu'une difficulté de prise de rendez-vous auprès d'un dentiste, d'une infirmière ou d'une sage-femme.



La régulation de l'installation de ces professions devrait permettre une amélioration dans les territoires ruraux.

Les littoraux et le centre-ville des métropoles se portent bien compte tenu de l'attractivité qu'ils exercent et ont une offre de soins dense.

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

