

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°241

Le dossier du mois

Les Risques

psychosociaux (RPS)



ACTU DES BRANCHES 3

- Accord sur les salaires dans le verre mécanique
- Branche Pétrole
- Christophe Pestelle, président de la SPP-TPE à l'OPCO Constructyts

DOSSIER DU MOIS 4

- Les Risques psychosociaux (RPS)

INTERVIEW 5

- FLEX-N-GATE

INFOS PRATIQUES 6

- Nouvelle loi du 24 avril 2024 sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie
- Un guide sur l'aménagement du travail pendant les JOP
- Peut-on reporter ses congés payés non pris après le 31 mai ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Baisse des salaires ?
- Le « coup de gueule » du SG UNSA CP

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 : juin 2024

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

 contact@unsa-industrie.org

 www.unsa-industrie.org



Notre rythme est-il dicté ?

Des millions de Français se réveillent chaque matin en écoutant la radio. Certains recherchent de la musique pour se lever en douceur, d'autres de l'information pour avoir les nouvelles du jour ou du rire pour un peu

de légèreté. À croire que cette habitude rythme nos journées et donne le ton à celles-ci.

Mais il est des signes qui ne trompent pas. À tort ou à raison, nous avons tous nos bonnes habitudes. D'autant qu'il n'est pas encore venu le temps de crier victoire sur les nombreux sujets du quotidien. Nos efforts, nos choix, nos prises de décision syndicales ont le grand mérite de coïncider avec le temps qui passe, semble-t-il.

En clair, cela signifie que nous n'avons pas intérêt à baisser la garde mais à nous organiser pour notre défense quotidienne. Cela représente beaucoup de travail en perspective, à mener à bien en très peu de temps avec les difficultés que nous avons tous.

Côté UFIC UNSA, donnons-nous rendez-vous pour préparer la campagne des TPE. Ces élections doivent nous conforter dans les branches, et renforcer notre intérêt à la négociation.

Ensemble nous ne manquerons pas ce rendez-vous important et incontournable pour notre Union.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Accord sur les salaires dans le verre mécanique

Quand il y a une vraie volonté politique d'aboutir à un accord, le résultat est là !

Après une première réunion laborieuse, la deuxième, plus constructive malgré plusieurs suspensions de séance, a permis d'arriver à cet accord.

Signé début mai 2024, il permet d'absorber complètement l'inflation avec 2 % sur le SMG et 1 % sur le SMP sur toute la grille. Il permet aussi d'éviter un tassement de la grille avec l'effort fait pour 2 coefficients :

- Coefficient 165 + 2,15 %
- Coefficient 200 + 2,24 %.

Celui-ci est applicable dès le 1^{er} juin 2024 pour les entreprises adhérentes à la chambre patronale et s'appliquera après l'extension à toutes les entreprises...



Branche Pétrole



Dans la Branche Pétrole (Convention collective nationale du négoce et de distribution), les négociations salariales ont débuté le 7 mars dernier. Alors que la chambre patronale venait avec une proposition d'augmentation de 1,4 %, les organisations syndicales ont fait des propositions allant jusqu'à 4 % d'augmentation générale.

Après quelques suspensions de séance, la chambre patronale est revenue avec une proposition de 2 % d'augmentation si les organisations syndicales de salariés signaient l'accord. Sans signature de l'accord, il n'y aurait aucune revalorisation, soit 0 %.

Malgré cette pratique détestable, l'accord a été signé. En résumé, l'accord signé prévoit 2 % d'augmentation sur l'ensemble de la grille applicable au 1^{er} mai 2024. Devant ce genre de chantage, les 2 % ne sont pas du tout satisfaisants mais c'est mieux que rien, dans l'intérêt des salariés de la branche.

Cela représente a minima 547,27 €/an de plus pour le 1^{er} coefficient (200).

Christophe Pestelle, président de la SPP-TPE à l'OPCO Constructyts

Dans le cadre de l'alternance paritaire, Christophe Pestelle, secrétaire général de l'UFIC-UNSA, assure désormais la présidence de la SPP-TPE au sein de l'OPCO Constructyts. L'Opérateur de compétences de la construction Constructyts est l'opérateur de compétences de la construction.

Il contribue au développement de la formation professionnelle des salariés des branches :

- Du Bâtiment
- Du Négoce des matériaux de Construction
- Des Travaux publics

Sa mission est d'accompagner les entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés, de développer, soutenir et financer l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

Les Sections paritaires professionnelles ont pour rôle de proposer au Conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de chacune des SPP.



unsa.batiment@unsa-industrie.org


Constructyts
Votre partenaire compétences

Les Risques psychosociaux (RPS)

Les connaissances sur le sujet des RPS se sont stabilisées autour de 2011 lorsque le ministre du Travail de l'époque commande à un collège d'experts un rapport pour définir la notion et le contexte d'apparition des RPS. Le rapport GOLLAC sert aujourd'hui de principale référence dans le champ de la prévention des RPS qu'il définit ainsi : « [...] il convient de considérer que ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son **origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.** »

Le rapport GOLLAC détermine 6 facteurs de risques d'apparition des RPS :

- ▶ L'intensité et le temps de travail dont les déterminants sont la complexité et la quantité de travail, la pression temporelle et les contraintes de rythme, la conciliation vie personnelle/vie professionnelle et les débordements horaires, les facteurs d'ambiance, la polyvalence ou encore les instructions contradictoires.
- ▶ Les exigences émotionnelles renvoient aux situations pour lesquelles le salarié doit maîtriser/cacher ses propres émotions face à des situations d'agressivité, de souffrance ou de détresse de la part d'autrui ou lorsqu'il a peur au travail face à des activités à risques.
- ▶ L'autonomie désigne la possibilité pour le salarié d'être acteur dans son travail et de bénéficier d'une latitude décisionnelle c'est-à-dire, pouvoir exercer un certain contrôle sur son travail, utiliser ses compétences, en développer de nouvelles, mais aussi prendre des décisions qui le concernent.
- ▶ Les rapports sociaux sont les rapports entre les collègues et la hiérarchie (soutien social, technique vs violence au travail), ainsi que les rapports entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie (reconnaissance, clarté du pilotage, justice organisationnelle).



- ▶ Les conflits de valeurs apparaissent quand le professionnel ressent un décalage entre ce qui est exigé par le travail et ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles (sentiment de faire un travail inutile, qualité empêchée, conflits éthiques).
- ▶ L'insécurité de la situation de travail concerne la sécurité de l'emploi, le risque de changements non maîtrisés ou encore la soutenabilité du travail.

Les experts du CSE habilités QUALIANOR peuvent assister le CSE dans le cadre d'une expertise « risque grave » pour poser un diagnostic sur les causes des problématiques, proposer des pré-conisations d'amélioration des conditions de travail et/ou d'amélioration du système de prévention de l'entreprise.



Cécile Rousseau
Explicitite SCT
c.rousseau@explicitite-cse.fr

FLEX|N|GATE

Flex-N-Gate

Flex-N-GATE est l'un des principaux équipementiers automobiles mondiaux fournissant des technologies dans plusieurs domaines d'expertises : plastiques extérieurs – métal – systèmes d'éclairage – assemblages mécaniques.

Fondée en 1956, Flex-N-Gate emploie aujourd'hui 25 000 personnes dans 68 usines à travers le monde avec un chiffre d'affaires annuel de 7 milliards de dollars US.

L'ADN de FLEX-N-GATE est de fournir de nouvelles solutions de mobilité grâce à des partenariats clients durables et d'anticiper les besoins des clients et des consommateurs grâce à des technologies innovantes tout en œuvrant pour la protection de l'environnement.



Pourquoi l'UNSA Chez Flex-N-Gate ?

« Lors de l'achat par l'équipementier américain, les salariés attendaient plus de soutien et d'information de la part des organisations syndicales présentes sur le site. Ces organisations vieillissantes n'étaient plus à même de répondre aux attentes des salariés en termes d'information et de réactivité. Nous avons eu l'idée avec Christelle, Jean-Luc, Bruno et moi-même, tous issus d'une autre organisation, d'amener du renouveau dans le paysage syndical de l'entreprise. Notre choix s'est porté bien évidemment sur l'UNSA.

Nous avons créé notre section syndicale en septembre 2017. Après un dur combat avec la direction et les autres organisations syndicales, nous avons réussi à nous imposer dans le paysage syndical de l'entreprise. Depuis les dernières élections professionnelles, nous avons sur le site d'Audincourt, 20 % de représentativité, 2 élus titulaires et 4 élus suppléants au CSE.

Grâce à l'UNSA, les salariés se sentent plus soutenus, entendus et informés. La fédération nous aide au quotidien, que ce soit le service juridique ou le service administratif. Ils sont de plus en plus à vouloir nous rejoindre, fiers d'être à l'UNSA ! »

Jean-Luc Bini, Délégué syndical UNSA, Flex-N-Gate Audincourt



Nouvelle loi du 24 avril 2024 sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie



Toute période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, est désormais considérée comme du temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés.

Le nombre de jours de congés acquis est limité à 2 jours ouvrables par mois ; 24 jours ouvrables par période de référence.

Cette limite ne concerne pas les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, (acquisition de 2,5 jours de congés payés par mois dans la limite de 30 jours ouvrables).

Un nouveau délai de report de ces congés payés est fixé à 15 mois.

Ce délai de report peut être supérieur à 15 mois par accord.

L'employeur a l'obligation d'informer tout salarié dans un délai d'1 mois, suite à son retour dans l'entreprise, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Ces dispositions sont rétroactives pour les salariés en poste et ceux ayant quitté l'entreprise. Pour les premiers, l'action en justice est soumise à un délai de forclusion de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi et les salariés auront jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés. Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale est applicable.

Un guide sur l'aménagement du travail pendant les JOP

Les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 auront des impacts sur le fonctionnement au quotidien des entreprises et l'organisation du travail des salariés.

Afin de minimiser ces impacts et leur permettre d'assurer la continuité de leur activité et de leur fonctionnement, le guide du ministère du Travail vise à accompagner les entreprises dans l'organisation du travail durant cette période, en rappelant l'ensemble des aménagements prévus par le Code du travail qui peuvent être mis en œuvre dans le cadre du dialogue social, avec le Comité social et économique (CSE) ou les délégués syndicaux.

L'adaptation des horaires de travail, le recours aux congés payés, JRTT et télétravail, se fera en fonction de l'adaptation du temps de travail des entreprises contribuant aux JOP.

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_fiche_jop_0804.pdf



Peut-on reporter ses congés payés non pris après le 31 mai ?

Pour les salariés du secteur privé, si tous les congés acquis au titre de la période allant du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023 n'ont pas été pris, les salariés ont jusqu'au 31 mai 2024 pour les prendre. Si les congés payés acquis ne sont pas pris avant la fin de la période de référence, ils sont considérés comme perdus.

Il est possible de les reporter, uniquement avec l'accord de votre employeur.

Sauf accord ou usage dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de report des congés. En revanche l'employeur doit aussi avoir l'accord du salarié s'il souhaite que vous reportiez vos jours après la période de prise de congés.

En cas d'impossibilité de prendre les congés pendant la période prévue en raison d'une contrainte extérieure

(congé maladie, congé maternité ou d'adoption, impossibilité pour des raisons d'organisation à la demande de votre employeur), vous avez droit au report de ces jours.



Baisse des salaires ?



La première préoccupation des Français depuis la décreue relative du chômage, est le pouvoir d'achat.

La hausse importante de l'inflation depuis 2020, la crise Covid suivie par la guerre en Ukraine et la flambée du prix des matières premières comme le pétrole et le gaz, impactent fortement la fiche de paie des salariés.

Avec près de 11 % sur deux ans, ce niveau d'inflation ne s'était plus vu depuis les années 80.

Pour les salaires les plus modestes, le mécanisme d'indexation a permis de protéger les personnes payées au Smic. Leur nombre est d'ailleurs en hausse, ce qui n'est pas sans poser problème, le Smic devant constituer un salaire de début d'emploi ou,

éventuellement, d'activité dans un poste situé au bas d'une échelle de classification et non un salaire récurrent sur l'ensemble de la carrière.

D'après les études récentes de l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques), de mi-2021 à mi-2023, la hausse du salaire de base a été de 7,8 % alors que l'inflation était de 10,8 %. Cela aboutit donc, d'après les calculs de l'OFCE, à une baisse du pouvoir d'achat de 2,6 %.

Une telle baisse est inédite, alors que le taux de chômage s'établit aux alentours de 7 %. Les entreprises ont des difficultés de recrutement et le pouvoir de négociation des salaires devrait se déplacer en faveur des salariés, et permettre une hausse des salaires réels et un meilleur partage

de la valeur ajoutée. En effet, l'OFCE souligne que les taux de marge des entreprises se sont améliorés en passant de 31,8 % à fin 2021 à 33 % au printemps 2023.

Il y a certes des disparités suivant les secteurs d'activité. Le taux de marge s'est amélioré dans l'industrie, comme l'énergie, l'agro-alimentaire et les transports, mais s'est dégradé dans la restauration et le service aux ménages.

Si une hausse générale décidée au niveau étatique semble difficile à mettre en place, il faut, tant au niveau des entreprises que des branches, qu'une hausse des salaires réels soit discutée et négociée, la hausse des marges s'étant faite sur le dos des salariés.

Dans les branches de l'industrie où l'UNSA est présente, nous avons souvent signé des accords sur les minima, comme dans la plasturgie, le pétrole, la fabrication de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires, ainsi que dans l'industrie pharmaceutique afin de réduire les inégalités dans les premiers groupes de classification plus fortement touchés par l'inflation.

L'effort de l'UNSA portera aussi sur la négociation au sein des entreprises, où le rôle de nos délégués syndicaux doit être primordial.

Le « coup de gueule » du SG UNSA CP

Qui ne connaît pas Chanel ?

Si Chanel rime avec luxe, Chanel est avant tout une entreprise faite d'hommes et de femmes. Et comme toute entreprise, elle est soumise aux élections professionnelles. Sophie Lecomte est notre déléguée syndicale groupe.

L'entreprise est une galaxie de nombreux établissements distincts. Après un premier round électoral en 2023 organisé et mené sereinement, le second round a lieu en mai 2024 avec une autre colométrie. À la suite d'une négociation de 6 PAP en 3 jours, le processus électoral a débuté.

Pour avoir échangé avec les différents interlocuteurs de la Direction, il en ressortait une position plutôt bienveillante à l'égard des salariés porteurs de mandats : attention, ce sont de beaux discours, la réalité du terrain est différente selon les sites !

En effet, l'UNSA, ce syndicat qui se développe sous l'impulsion de notre déléguée syndicale groupe après un travail de terrain énorme pour avoir des listes complètes, rencontre des difficultés, sur certains sites, lors de ses recrutements et depuis le dépôt des listes : indisponibilité de tableaux d'affichage dédiés, aucune

réponse de demande de RDV auprès de la Direction pour dénoncer les pratiques douteuses des autres OS, mais surtout des pressions sur des salariés sur 1 site, pour qu'ils retirent leurs candidatures et cela jusqu'à la veille de l'ouverture du scrutin... du rarement vu !

Moralité : en période électorale, restons vigilants sur le positionnement et la tolérance des directions.



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

