

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°245

Le dossier du mois

**La politique sociale
et culturelle du CSE**



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche Bâtiment
- Branche Industries Chimiques
- Branche Industrie Pharmaceutique et Chimie

DOSSIER DU MOIS 4

- La politique sociale et culturelle du CSE : vers des activités plus responsables ?

INTERVIEW 5

- Christophe Barbier

INFOS PRATIQUES 6

- Arrêt maladie : ce que doit faire le salarié
- Estimez votre empreinte carbone avec « Nos Gestes Climat »
- Peut-on imposer un bilan de compétences à un salarié ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- PLFSS 2025
- Le petit mot de fin d'année


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 2024

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

 contact@unsa-industrie.org

 www.unsa-industrie.org



Besoin de s'aérer...

Il faut de tout pour faire un monde. Mais sur le long terme, on ne peut se contenter de secouer nos petites misères qui réduisent notre champ de vision. Depuis quelques jours, les concurrents du Vendée Globe sont en mer. Se retrouver seul au milieu de nulle part en route vers des déferlantes impressionnantes, pour être accueilli par des quarantièmes rugissants, nécessite des talents remarquables.

Et une envie, voire un besoin, de se confronter à un absolu hors du commun. Tout le monde n'a pas la capacité de chevaucher, seul, les océans, mais chacun, à sa manière, est à la recherche du bonheur et de l'exploit qui consiste toujours à réussir sa vie, plus que de réussir dans la vie.

Ces hommes et ces femmes s'offrent un horizon, un objectif qui les font se reconnaître partenaires, membres dynamiques. Si l'on jette un regard sur l'actualité du monde qui est le nôtre, on constate un besoin d'absolu, un désir puissant de nouveaux horizons, pour vivre mieux, construire un monde meilleur et rassembler.

Les navigateurs solitaires veulent ce monde meilleur. Ils ne sont pas ces barbares que l'on a vus à l'œuvre à Amsterdam pour la plus grande honte du sport et de l'humanité. Ils croient aux valeurs du sport, y compris du football, bien malmenées en ce moment.

C'est chacun, à sa place, qui peut pacifier son pré carré en refusant la haine.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Branche Bâtiment

L'époque n'est visiblement propice ni aux salariés de la branche bâtiment ni aux entrepreneurs des très petites entreprises. Les uns souffrent du marché de l'emploi et se retrouvent en grande difficulté, les autres du marché de la crise de la sous-traitance immobilière.

« *Quand le bâtiment va, tout va* », disait un député jadis ! Cette vérité consacrée pose la construction comme principal moteur de la croissance, capable d'entraîner et de faire prospérer le reste de l'économie. L'État n'est visiblement plus favorable à la relance économique et pense que le marché va se réguler seul.

Or nous avons besoin de cette aide pour relancer la construction, relancer l'acquisition, relancer la rénovation !

Dans cette période, l'UFIC-UNSA aura néanmoins permis aux salariés en PACA de maintenir leur pouvoir d'achat lors des négociations salariales.

En région parisienne, nous avons œuvré à rattraper le temps perdu d'une année sans accord sur les minima conventionnels ! En région Pays de la Loire, nous avons signé un accord a minima pour éviter une année blanche.

Par contre, en région Nouvelle-Aquitaine UFIC-UNSA dénonce l'irresponsabilité patronale depuis 2 ans ! Aucun accord de trouvé et les 2 premiers coefficients sont sous le seuil du SMIC. L'UFIC-UNSA sera toujours là pour défendre la cause des salariés du bâtiment et des travaux publics !

Retrouvez-nous sur le site Internet de l'UNSA Industrie et Construction !

Un grand merci aux négociateurs de la branche en régions pour leur engagement.

Branche Industries Chimiques



Lors des CPPNIs de septembre et d'octobre 2024, trois accords ont été signés dans la branche Chimie :

- ▶ La reconduction de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2026.
- ▶ L'avenant au régime conventionnel de frais de santé portant modification du régime conventionnel mis en place en 2014.
- ▶ L'accord relatif aux catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire ; ex-articles 36 (coefficients 225 à 300), sous forme de « droit d'option » (sans obligation pour les entreprises), à la catégorie cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, régimes de retraite supplémentaire inclus.

Certaines de nos conventions collectives sont également concernées (pharmacie d'Officine et Industrie Pharma). Les trois textes font l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

Branche Industrie Pharmaceutique et Chimie

Lors de la réunion paritaire de novembre, nous avons finalisé la négociation relative à la modification de l'accord collectif du 12 juin 2024, relatif à la mise en place d'un régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés, suite aux retours de la commission d'extension.



La négociation sur les aidants a repris après deux mois de suspension. L'accord pourrait être conclu début 2025.

La négociation sur les séniors a redémarré au niveau interprofessionnel et c'est pourquoi le LEEM souhaite nous interroger sur nos orientations. Compte tenu de l'heure tardive le sujet sera traité en janvier 25.

Nous avons poursuivi nos discussions sur les salaires minima conventionnels.

La proposition qui est ouverte à signature est la suivante : 1,7 % sur la constante, 2,1 % sur le point et pour les groupes 1A à 2B le taux applicable est de 2,1 % et 2,5 % après 18 mois de présence.

L'UNSA sera signataire.

La politique sociale et culturelle du CSE : vers des activités plus responsables ?

À l'heure où la thématique de la RSE imprègne le quotidien des entreprises et s'invite dans les orientations stratégiques, le Comité social et économique a également un rôle à jouer en matière de politique sociale et culturelle. Des pistes de réflexion sont à étudier pour mettre en place des activités plus responsables.

Le monopole de gestion du CSE en matière de politique sociale et culturelle

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE a toute latitude pour mettre en place et organiser la politique d'activités sociales et culturelles. Ainsi, le Code du travail prévoit : « *Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires...* ».

Il n'existe aucune liste exhaustive des activités sociales et culturelles

C'est la jurisprudence qui définit la notion d'activités sociales et culturelles. Trois critères cumulatifs sont nécessaires : il s'agit d'un avantage servi aux salariés qui ne relève d'aucune obligation légale ou conventionnelle de l'employeur, dont l'objet est de permettre d'améliorer les conditions de vie ou de travail des salariés et qui doit être prioritairement destiné aux salariés, à leur famille et aux stagiaires et être attribué sans discrimination.

Une fois ces 3 conditions respectées, le CSE a une grande liberté de décision, à condition évidemment de répondre au plus près aux attentes des salariés et de respecter ses contraintes budgétaires.

Quelques idées

Outre les activités favorisant le pouvoir d'achat – cartes-cadeaux, achats groupés, titres-restaurant – le CSE peut proposer :

- ▶ Des activités contribuant à renforcer le bien-être des salariés : séances de sophrologie, cours de yoga, mise en place de corbeilles de fruits...
- ▶ Des dispositifs permettant de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle : gardes d'enfants, services à la personne (ménage, jardinage...), accueil de loisirs, service de conciergerie.
- ▶ Des services pour faciliter la vie des salariés : soutien scolaire, assistance juridique, service social au travail...



- ▶ De favoriser l'économie locale et les circuits courts : approvisionnement des restaurants d'entreprise, développer le tourisme local, animer un jardin partagé...
- ▶ De participer à la mise en œuvre de la mobilité douce pour les trajets domicile-travail : participation au remboursement du reste à charge salarial de l'abonnement transport en commun, participation au financement de vélos ou trottinettes...
- ▶ De travailler une charte d'achats plus responsable pour « mieux choisir » les prestataires du CSE.

N'oublions pas que le CSE a également la possibilité d'organiser des événements ou des temps d'échange avec les salariés. S'ils permettent de renforcer les liens, ils peuvent aussi être l'occasion pour les élus d'intervenir ou de faire intervenir sur des sujets qui interpellent : le partage de la valeur dans l'entreprise, la semaine de 4 jours, l'intelligence artificielle. Autant de sujets qui permettent au CSE de contribuer et de communiquer à sa manière sur des enjeux de société... et pourquoi pas d'attirer les futurs candidats aux élections professionnelles.

Mathieu Duhez, Expert-comptable

explicitite:
CRÉATEUR DE DIALOGUE



Christophe Barbier

délégué syndical chez TotalEnergies, répond à nos questions.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

Polytechnicien, j'ai débuté ma vie professionnelle comme officier pilote d'hélicoptère de combat à l'époque du conflit en ex-Yougoslavie. J'ai ensuite rejoint la gendarmerie toujours comme pilote.

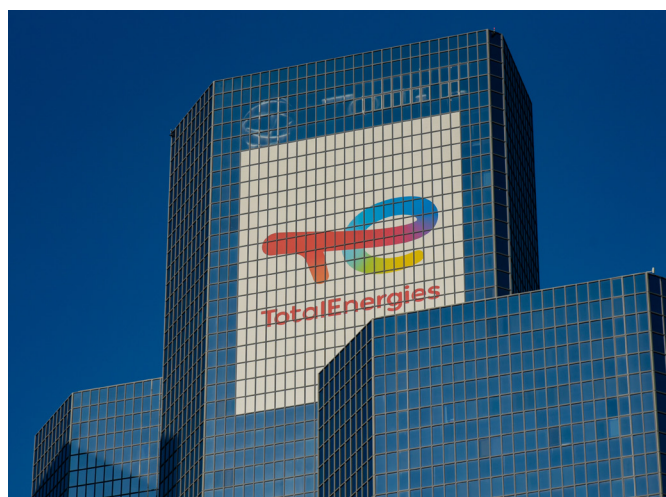
À 41 ans, j'ai été embauché chez TotalEnergies comme ingénieur logistique. J'ai travaillé en Écosse, au Yémen, à Paris et à Pau, ma dernière affectation.

Quel est ton parcours syndical ?

Je suis devenu syndicaliste en 2018, à 49 ans. En 2020, j'ai été élu président du SICTAME UNSA, syndicat autonome affilié à l'UNSA et représentatif dans la branche amont de TotalEnergies. J'exerce différents mandats, élu CSE, CSEC, délégué syndical, défenseur syndical... qui font de moi un syndicaliste à temps complet.

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

Mon secteur est composé à presque 80 % de cadres au forfait jour. Syndicalisme et statut de cadre, ce n'est pas toujours facile, forfait jour et délégation, non plus. Il faut donc une motivation certaine pour mener de front activités syndicales et professionnelles, il faut...la foi !



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

Il faut aimer les gens. Un mandat syndical, c'est avant tout un don de soi pour les autres. Les qualités techniques ne sont rien si l'on n'a pas ce souci de l'être humain.

Pour toi, quels sont les messages à faire passer à nos camarades ?

Ne devenez pas sectaires, jamais, même si l'époque actuelle nous y pousse.

Nos « adversaires », que l'on qualifie aussi pour certains de « partenaires » ; qu'il s'agisse des représentants de l'employeur, d'organisations patronales, d'organisations syndicales concurrentes ou autres, doivent toujours être respectés en tant que concitoyens et membres de la même humanité que nous. Si nous perdons de vue ce principe, ils deviendront des « ennemis » et les conflits changeront radicalement de nature.

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

L'autonomie, que permet l'affiliation à l'UNSA, est le point positif pour une organisation comme la nôtre. La formation syndicale proposée est de grande qualité et permet une montée en compétences syndicales rapide et efficace.

Arrêt maladie : ce que doit faire le salarié



Lorsque votre état de santé ne vous permet pas de travailler pour cause de maladie, vous devez prévenir, sans délais, votre employeur et ce, par tous les moyens : soit oralement (téléphone), soit par écrit (mail, SMS...) dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt.

Ne pas le transmettre à votre employeur, vous expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Vous avez un délai de 48 heures pour informer votre organisme de Sécurité sociale ce qui vous permet de percevoir des indemnités de la Sécurité sociale.

Si vous adressez l'arrêt hors délai, la CPAM vous informe du retard constaté et précise que vous risquez une retenue financière en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.

Cette retenue est fixée à 50 % du montant de vos indemnités journalières. Elle s'applique uniquement pour la période comprise entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi.

Il n'y aura pas de retenue financière si vous justifiez d'une hospitalisation ou de l'impossibilité de transmettre l'arrêt dans les 2 jours.

Durant l'arrêt de travail, vous devez suivre les prescriptions de votre médecin, vous soumettre aux contrôles médicaux employeur et/ou la Sécurité sociale, respecter les heures de sorties s'il y en a : si ces obligations ne sont pas respectées, le versement des indemnités journalières est suspendu.

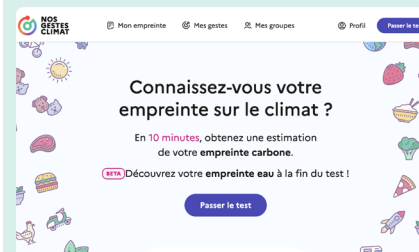
Estimez votre empreinte carbone avec « Nos Gestes Climat »

Utilisation de la voiture, consommation de viande, achat de matériel numérique, voyage en avion...

Pour connaître l'impact de vos pratiques sur l'environnement, pour évaluer votre empreinte carbone, l'Agence de la transition écologique (Ademe) a mis en place « Nos Gestes Climat », un calculateur personnalisé qui permet d'évaluer votre empreinte carbone et eau individuelle en 10 minutes.

Cinq thématiques sous forme de questions sont abordées lors de la simulation qui vous est proposée : transport, alimentation, logement, divers et services sociétaux. Selon vos réponses, vous obtenez un résultat en tonne de CO2e par an.

Le calculateur vous aide ensuite à repérer les usages qui contribuent le plus au changement climatique et à choisir les actions efficaces pour réduire votre impact. Pour faire votre estimation : www.nosgestesclimat.fr



Peut-on imposer un bilan de compétences à un salarié ?

Le bilan de compétences est un dispositif permettant à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, dans l'optique de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.



La réalisation du bilan de compétences est soit une initiative du salarié via la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF), soit une initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC).

L'employeur ne peut pas imposer au salarié la réalisation d'un bilan de compétences. L'accord de ce dernier doit être recueilli et formalisé sous forme de convention.

Le salarié a 10 jours pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.



PLFSS 2025

Le gouvernement Barnier a présenté les mesures proposées pour 2025 pour le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS). L'UNSA a un certain nombre d'inquiétudes sur ce texte. Voici un résumé non exhaustif des propositions.

Report à juillet 2025 de la revalorisation des pensions de retraite, ce qui porterait préjudice plus particulièrement aux plus petites pensions. Il faut rappeler que les retraites complémentaires, gérées paritairement augmentent de 1,6 % au 1^{er} novembre 2024 conformément à l'accord négocié l'an dernier.

L'ONDAM est sous-estimé, à 2,8 %, en contradiction avec les ambitions de la loi Ségur qui mettait en avant les investissements, en particulier, pour les établissements hospitaliers et le personnel. La réduction des droits des assurés sociaux marquerait une fois de plus le désengagement de la Sécurité sociale.

Le projet ne met pas assez en avant les mesures de prévention et de contrôle des accidents de travail qui restent très probablement sous-évalués. La mesure de la réforme du congé parental saluée par l'UNSA serait abandonnée.

Il n'y a pas de véritable financement pour la branche Autonomie.

L'UNSA fait le constat que le texte propose une réforme des allègements de cotisations patronales, en particulier pour les bas salaires. La clause de sauvegarde va augmenter, ce qui a fait réagir la chambre patronale de l'industrie pharmaceutique. Afin de diminuer les contributions qu'elle paie depuis de nombreuses années, le LEEM a proposé des mesures qui, si elles étaient appliquées, permettraient de réaliser 1 milliard d'économies.

La clause de sauvegarde est une taxe payée par les industriels pour éviter un dérapage des finances publiques lié à la consommation des médicaments. Au-delà d'un montant fixé par le gouvernement, 70 % du surplus est prélevé auprès des entreprises du médicament. Cette clause pourrait atteindre 2 milliards d'euros en 2025. Le LEEM souhaite une réduction à 500 millions en 2027.

Afin de financer cette décroissance, la chambre patronale fait trois propositions :

- ▶ Réduire à hauteur de 300 millions le volume des médicaments consommés en utilisant à la fois une campagne de publicité financée par le LEEM et par la mise à disposition des prescripteurs d'un logiciel de prescription dans le cas où un patient se voit prescrire plus de cinq médicaments.

- ▶ Autoriser la vente sans ordonnance d'une centaine de médicaments comme dans certains pays européens. Cela concernerait des antimigraineux, antimycosiques et antiallergiques. À la clef 300 millions d'économies pour la Sécurité sociale.

- ▶ Une mesure technique permettant aux laboratoires de payer par anticipation les remises accordées à l'Assurance maladie. La mesure permettrait d'économiser 500 millions.

Au-delà de ces mesures visant à réduire sa contribution, le LEEM regrette que le prix du médicament soit plus bas que dans d'autres pays de la zone européenne. La combinaison d'une fiscalité importante et de prix bas mettrait à mal l'équilibre économique des entreprises et expliquerait suivant le dirigeant de Sanofi, Charles Wolf, les pénuries de médicaments.

Ce constat est aussi fait par le Conseil d'État qui indique que dans un contexte mondial où la demande de médicaments ne cesse de progresser « *le marché français n'est pas toujours le premier servi* ».

Pour l'UNSA, il reste vital de poursuivre les efforts visant à réduire les pénuries de médicaments dans le cadre d'une politique de santé globale.

Le petit mot de fin d'année

C'est le dernier numéro d'Amplifions de l'année 2024.

Encore une année qui est passée vite avec une actualité chargée. L'année se terminera avec les élections TPE qui marquent la fin du cycle de représentativité et dont les résultats seront proclamés début 2025.

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

