

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°247

Le dossier du mois

Consultation sur la SEF



ACTU DES BRANCHES 3

- Métallurgie
- Branche bâtiment

DOSSIER DU MOIS 4

- Consultation sur la SEF

PRÉSENTATION 5

- Anne THELLIER

INFOS PRATIQUES 6

- Passeport de prévention : un nouveau calendrier de déploiement
- Compte personnel de formation : la participation forfaitaire obligatoire augmente
- Un syndicat peut-il agir en justice pour défendre l'intérêt individuel de plusieurs salariés ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- L'emploi des seniors en France
- Le point sur la représentativité 2025-2029

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 : mars 2025

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

 contact@unsa-industrie.org

 www.unsa-industrie.org



Un peu de respect !

Un éternement, c'est un peu comme l'espace public et la liberté. Lorsque l'on éternue, il est de bon ton de présenter ses excuses à son entourage, qui n'a pas demandé à subir cette manifestation corporelle sonore. Une pratique, certes rétro, qui participe à notre apprentissage des limites de notre propre corps par rapport à celui d'autrui. Tout n'est pas si différent dans l'espace public, où l'on ne perce pas la bulle corporelle de ceux que l'on ne connaît pas.

Dans nos sociétés contemporaines, il est généralement admis que l'on ne hurle pas dans les oreilles des passants, pas plus que l'on ne se bouscule volontairement.

Ce sont des choses que l'on apprend d'ailleurs dès l'enfance : on ne montre pas du doigt, on met sa main devant sa bouche quand on baille, on ne met pas ses pieds sur les sièges, on laisse passer la dame et on tient la porte à celui qui suit...

Ces règles élémentaires de bonne conduite nous rappellent que l'on n'est pas chez soi dans la rue. Nous évoluons, bien au contraire, dans un espace collectif qui permet à tout le monde d'être l'égal de l'autre.

Et pour ce qui est de la liberté d'expression, idem. On ne peut plus rien dire, est-il courant d'entendre de nos jours. Nous sommes libres tant que nous ne tenons pas de propos injurieux, discriminatoires ou diffamatoires, que nous n'incitons pas à la haine raciale, ethnique ou religieuse, que nous ne faisons pas l'apologie des crimes de guerre.

Rappelons aussi, à toutes fins utiles, qu'il n'existe ni anonymat ni impunité sur Internet. Et que certains commentaires tombent sous le coup de la loi.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

CCN Métallurgie : de trop nombreuses difficultés dans certaines entreprises

Le 28 janvier dernier, la Fédération a organisé un séminaire pour faire le point sur la mise en place de la CCN de la Métallurgie le 01/01/2024 en présence de deux représentants de l'UIMM en charge de la CCN.

Malgré quelques difficultés (grippe, problème d'agenda, inondations, ...), 35 de nos représentants dans une vingtaine d'entreprises ont pu y participer.

Le problème de la mise en œuvre de la classification reste prégnant dans de nombreuses entreprises : en effet, la classification s'est opérée dans une quasi-totale opacité sans concertation avec les personnels et/ou leurs représentants.

Le « guide pédagogique », pourtant validé en CPPNI, n'a quasiment pas été utilisé. Dans certaines entreprises, pour y remédier, des accords de méthode ont été signés. Malheureusement, ils ont été trop souvent non respectés par les Directions des entreprises.

De nombreux salariés ayant fait des recours n'ont pas eu d'explications satisfaisantes. On constate que 70 à 80 % des emplois des cadres sont classés F11, premier niveau des cadres.

Après un an d'application, on constate que le système de classification, classant les emplois et non les salariés, est un frein à la mobilité.

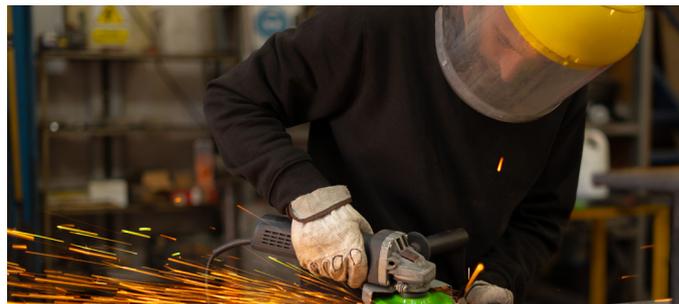
Par ailleurs, nombre d'entreprises ont tenté de remettre en cause à cette occasion les acquis sociaux obtenus au fil du temps.

La Fédération encourage ses élus à utiliser toutes leurs prérogatives pour améliorer les choses, dans l'intérêt des salariés :

- ▶ Le droit aux réclamations individuelles et collectives (ex droits des DP) des élus CSE.
- ▶ Le droit de regard des CSE sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».
- ▶ Profiter des consultations sur « la situation économique et financière de l'entreprise » et/ou « la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » pour poser des questions sur la mise en œuvre de la CCN et mandater l'expert du CSE pour examiner les conséquences de la mise en application de la CCN.

Rappelons également aux salariés que la fiche emploi doit être revisitée lors de chaque entretien individuel.

La Fédération reste bien entendu aux cotés de ses représentants pour les assister dans leurs démarches.



Minima conventionnels Branche Bâtiment (moins de 10 salariés)

L'UFIC-UNSA participe aux négociations en régions sur les minima de salaires pour la Branche Bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés (TPE) avec des disparités compte tenu des contextes économiques de chaque territoire mais également en fonction de la qualité du dialogue social.

En Nouvelle-Aquitaine, les organisations patronales ont finalement décidé de convoquer les syndicats pour une négociation, alors que les premiers coefficients 150 et 170 sont au-dessus du SMIC et cela depuis 2 ans.

L'UFIC-UNSA avait dénoncé cette situation et demandé l'ouverture rapide d'une nouvelle négociation, (accord en cours de signature).

Dans les autres régions, les négociations se sont déroulées avec la signature d'accords par les OS dont l'UNSA (Grand-Est, Centre-val de Loire...).

Ci-dessous vous retrouvez l'état des salaires applicables au 1^{er} février 2025 :

REGION	150	170	185	210	230	250	270
ALVERGNE-RHÔNE-ALPES							
Allier, Cantal, Haute Loire, Puy de l'Ôme	1 780,00 €	1 820,00 €	1 865,00 €	2 060,00 €	2 235,00 €	2 403,60 €	2 458,70 €
Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône.	1 780,00 €	1 820,00 €	1 865,00 €	2 060,00 €	2 235,00 €	2 403,60 €	2 458,70 €
BOURGOGNE - FRANCHE COMTE	1 816,00 €	1 840,00 €	1 874,00 €	2 051,00 €	2 193,00 €	2 335,00 €	2 477,00 €
	1 816,00 €	1 840,00 €	1 874,00 €	2 051,00 €	2 193,00 €	2 335,00 €	2 477,00 €
BRETAGNE	1 823,10 €	1 827,74 €	1 876,20 €	2 020,10 €	2 186,30 €	2 352,50 €	2 518,70 €
	1 823,10 €	1 827,74 €	1 876,20 €	2 020,10 €	2 186,30 €	2 352,50 €	2 518,70 €
CENTRE VAL DE LOIRE	1802,80	1788,19	1827,62	2023,28	2200,73	2378,19	2554,12
	1802,80	1788,19	1827,62	2023,28	2200,73	2378,19	2554,12
GRAND-EST	1802,80	1864,76	1896,79	2101,77	2237,79	2394,78	2578,38
	1802,80	1864,76	1896,79	2101,77	2237,79	2394,78	2578,38
HAUTS DE FRANCE							
Nord et Pas de Calais	1 808,00 €	1 833,00 €	1 930,00 €	2 084,00 €	2 240,00 €	2 437,00 €	2 616,00 €
	1 808,00 €	1 833,00 €	1 930,00 €	2 084,00 €	2 240,00 €	2 437,00 €	2 616,00 €
Aisne, Oise et Somme	1 808,00 €	1 833,00 €	1 930,00 €	2 084,00 €	2 240,00 €	2 380,00 €	2 560,00 €
	1 808,00 €	1 833,00 €	1 930,00 €	2 084,00 €	2 240,00 €	2 380,00 €	2 560,00 €
ILE DE FRANCE (SAUF 77)	1 823,00 €	1 835,00 €	1 876,00 €	2 011,00 €	2 133,00 €	2 260,00 €	2 415,00 €
	1 823,00 €	1 835,00 €	1 876,00 €	2 011,00 €	2 133,00 €	2 260,00 €	2 415,00 €
SEINE & MARNE	1 823,00 €	1 835,00 €	1 876,00 €	2 011,00 €	2 133,00 €	2 260,00 €	2 415,00 €
	1 823,00 €	1 835,00 €	1 876,00 €	2 011,00 €	2 133,00 €	2 260,00 €	2 415,00 €
NORMANDIE	2 113,24 €	1 736,99 €	1 798,92 €	1 972,11 €	2 110,79 €	2 272,47 €	2 412,63 €
	2 113,24 €	1 736,99 €	1 798,92 €	1 972,11 €	2 110,79 €	2 272,47 €	2 412,63 €
NOUVELLE AQUITAINE	1 800,32 €	1 800,32 €	1 853,41 €	1 995,98 €	2 195,98 €	2 223,46 €	2 359,79 €
	1 800,32 €	1 800,32 €	1 853,41 €	1 995,98 €	2 195,98 €	2 223,46 €	2 359,79 €
OCCITANIE	1810,12	1815,49	1867,06	2046,03	2206,80	2335,72	2499,52
	1810,12	1815,49	1867,06	2046,03	2206,80	2335,72	2499,52
P.A.C.A.	1 831,80 €	1 868,43 €	1 975,12 €	2 170,80 €	2 340,59 €	2 510,38 €	2 680,18 €
	1 831,80 €	1 868,43 €	1 975,12 €	2 170,80 €	2 340,59 €	2 510,38 €	2 680,18 €
CORSE	1 780,99 €	1 823,20 €	1 883,62 €	2 100,82 €	2 274,76 €	2 448,60 €	2 622,44 €
	1 780,99 €	1 823,20 €	1 883,62 €	2 100,82 €	2 274,76 €	2 448,60 €	2 622,44 €
PAYS DE LA LOIRE	1 789,99 €	1 788,19 €	1 827,62 €	2 023,28 €	2 200,73 €	2 378,19 €	2 554,12 €
	1 789,99 €	1 788,19 €	1 827,62 €	2 023,28 €	2 200,73 €	2 378,19 €	2 554,12 €
REGION	150	170	185	210	230	250	270

Merci beaucoup à l'ensemble des négociateurs du bâtiment.
Contact : unsa.batiment@unsa-industrie.org

Consultation sur la SEF

Les CSE de mars et avril sont souvent consacrés à l'ouverture de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Le contexte politique donne à cette consultation un caractère particulier

L'entreprise est-elle impactée par des événements particuliers ? Si oui, a-t-elle les moyens d'y faire face ?

Rappelons tout d'abord le principe

- ▶ Une fois par an, les élus du CSE doivent être consultés sur la situation économique et financière de leur entreprise. Il s'agit d'une consultation et non d'une information ; l'employeur doit ouvrir clairement la procédure. Les élus disposent d'un mois pour rendre leur avis. En cas de nomination d'un expert-comptable pour les assister, ce délai est porté à deux mois ;
- ▶ Sur quoi porte la consultation exactement ? Les élus ont accès aux mêmes informations que les actionnaires et notamment les comptes annuels et des documents prévisionnels.

Il est important de noter que cette consultation ne porte pas que sur les comptes de l'année précédente, mais aussi (et surtout) :

- Sur le budget prévisionnel actualisé.
- Sur la situation économique la plus récente.

Cette consultation doit apporter des éléments de réponses

- ▶ Comment se porte l'entreprise ? Était-elle en bonne santé ? Quels étaient ses fonds propres (sa richesse patrimoniale) ? Information particulièrement importante, car comment appréhender l'avenir sans connaître le passé ?
- ▶ Comment sera traité le résultat de l'année ? Restera-t-il dans l'entreprise ou sera-t-il distribué aux actionnaires ?
- ▶ Quel est le budget actualisé des effets prévisibles de la crise ?



Pourquoi faire appel à un expert-comptable ?

On imagine aisément que bon nombre de directions chercheront à éviter la nomination d'un expert-comptable, arguant du fait que cela coûte cher, que ce n'est pas le moment et que ça n'apporte rien, etc.

Précisons d'emblée que le prix d'une mission est directement lié à l'importance de l'entité et les taux facturés sont tout à fait comparables à ceux des consultants conseillant les directions. Rappelons d'ailleurs que les honoraires de ces derniers comme ceux du commissaire aux comptes sont intégralement payés par l'entreprise au même titre que ceux de l'expert-comptable du CSE.

Que doit apporter l'expert ?

La mission de l'expert doit bien sûr avoir du sens : par son professionnalisme, son expérience et sa technique, il doit aider les élus à comprendre les informations financières qui leur sont communiquées. Son rôle sera essentiellement pédagogique.

Les élus doivent savoir avec l'aide de leur expert, comment l'entreprise appréhende l'avenir.

L'expert aidera les élus à élaborer leur avis sur la situation économique et financière.

Toute l'équipe d'Explicite est mobilisée pour vous aider dans ces moments particuliers.

JEAN-MARC LENGART
Expert-comptable
Président de la SAS Explicite
jm.lengart@explicite-cse.fr
06 03 16 13 70





Anne Thellier

**déleguée syndicale UNSA Viatris Santé,
nous parle de son engagement et de son investissement
pour faire voter UNSA dans son entreprise.**

Jusqu'en avril 2023 Viatris était composé de 2 établissements distincts avec 2 CSE :

Viатris Santé à Lyon et Viатris Médical à Paris.

L'UNSA était représentative chez Viатris Médical mais en 2023, la Direction a décidé de réunir ces deux entités, ce qui a entraîné la disparition de notre CSE de Paris et la perte de la représentativité de l'UNSA inexistante à Lyon.

Pendant cette période et dans l'attente des futures élections, j'ai été nommée responsable de la section syndicale UNSA chez Viатris Santé et j'ai toujours maintenu le contact avec les salariés. Les mandats des élus en place (à Lyon) ont été prorogés à deux reprises avant d'organiser les élections en octobre dernier.

J'ai alors participé à la négociation du PAP (Protocole d'accord préélectoral), ce qui m'a permis de reprendre contact avec la RH et les trois organisations syndicales représentatives.

À cette occasion nous avons réparti les salariés en trois collèges pour élire les membres du futur CSE de Viатris Santé composé de 16 titulaires et 16 suppléants.

Ensuite, ce fut un véritable marathon pour établir dans les délais la liste des candidatures, en respectant la parité et la répartition sur les trois collèges.



Mon objectif était de recruter des salariés dans les 3 collèges afin d'avoir une liste la plus représentative possible.

Nous nous sommes tous impliqués pour expliquer aux salariés l'importance de voter massivement dès le premier tour UNSA afin d'atteindre d'emblée le quorum et ainsi éviter un second tour.

Le quorum a été atteint dès le premier tour dans les trois collèges et nous avons eu des élus dans chacun d'eux.

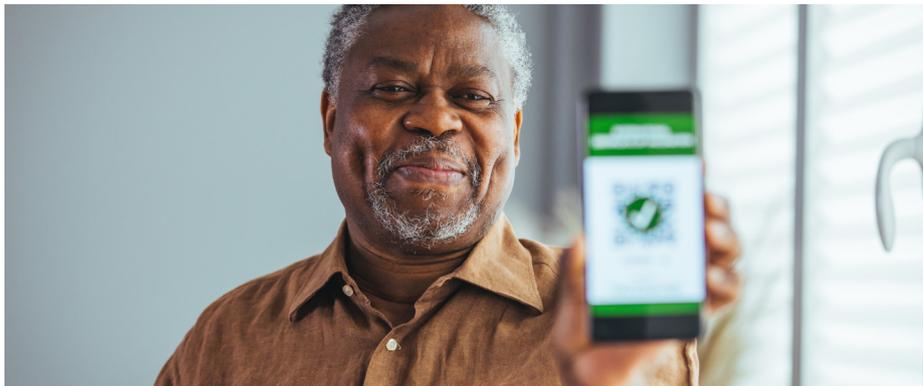
L'UNSA représente aujourd'hui la deuxième organisation syndicale avec un score de 27,08 %.

Nous sommes désormais une équipe de 9 élus (5 titulaires et 4 suppléants).

Je tiens à remercier particulièrement les membres du bureau de l'UNSA CP, notamment Joël Grebil, Olivier Renier et Emmanuel Saquet qui m'ont soutenue et encouragée pendant les deux ans de transition ainsi que Stéphanie Meunier pour la profession de foi et Laury Souprayen pour la gestion administrative.

Merci à toute l'équipe UNSA Viатris Santé !

Passeport de prévention : un nouveau calendrier de déploiement



Ce dispositif n'est à ce jour disponible qu'en version bêta au profit des salariés et des demandeurs d'emploi. Rendez-vous donc à partir du 28 avril 2025 pour le lancement de la première des trois étapes clés qui vont s'échelonner jusqu'à fin 2026.

Passeport de prévention : un outil destiné à améliorer la prévention en santé-sécurité au travail...

Conformément à leur obligation de sécurité, les employeurs doivent organiser, au profit de leurs salariés, des actions de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

Créé en 2021, ce dispositif, accessible via une plateforme en ligne : passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr accuse un sérieux retard de mise en place.

Le déploiement du passeport de prévention avait débuté au printemps 2023 avec l'ouverture d'une version bêta au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emplois. Depuis deux ans maintenant, ces derniers peuvent accéder à leurs certifications professionnelles mais également les partager à leur employeur sous la forme d'une attestation de prévention. Face au retard accumulé le déploiement du passeport de prévention a été revu. Les services du passeport de prévention seront ouverts :

- ▶ aux organismes de formation à partir du 28 avril 2025 ;
- ▶ aux employeurs à partir du 1^{er} trimestre 2026 ;
- ▶ aux salariés à partir du 4^e trimestre 2026.

Compte personnel de formation : la participation forfaitaire obligatoire augmente

Le CPF permet de suivre une formation en vue d'une évolution professionnelle qui peut être financée en partie ou en totalité.

La participation forfaitaire restant à la charge des salariés vient d'être augmentée, passant de 100 € à 102,23 €. Elle concerne les personnes actives souhaitant financer une formation avec leur CPF.

Elle ne s'applique pas si vous êtes demandeur d'emploi, si votre formation fait l'objet d'un abondement de la part de votre employeur, si vous souhaitez mobiliser tout ou partie des points de votre compte professionnel de prévention (C2P), si vous souhaitez faire une reconversion et si vous faites appel à l'abondement dû à une incapacité permanente au moins de 10 % (victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle).



Un syndicat peut-il agir en justice pour défendre l'intérêt individuel de plusieurs salariés ?



Des salariés se sont mis en grève en raison d'une faute que leur employeur aurait commise. L'employeur a refusé d'informer les représentants du personnel des dangers qui pesaient sur la succursale (et ce, malgré l'inquiétude des salariés quant à un potentiel projet de cession).

À la fin de cette période de grève, un syndicat a demandé, sans succès, à l'employeur de verser les salaires relatifs aux jours de grève. Le syndicat saisit la justice pour demander le paiement de ces salaires.

La cour d'appel rejette la requête du syndicat au motif que son action n'est pas engagée dans l'intérêt collectif de la profession. Le syndicat va en cassation qui suit la décision d'appel et confirme que l'action en justice engagée par le syndicat ne relevait

pas de la défense d'un intérêt collectif mais de plusieurs intérêts individuels.

Elle affirme que seuls les salariés concernés peuvent demander à la justice la régularisation de leur situation salariale.



L'emploi des seniors en France



En 2024, le taux d'emploi des seniors s'établit à 68 % pour les salariés français âgés de 50 à 64 ans.

Son augmentation serait surtout due aux réformes successives de la retraite depuis 2010, qui ont respectivement porté à 62 puis à 64 ans l'âge de départ.

Cette question de l'employabilité des seniors a été la grande absente de la réforme précédente mais a fait l'objet d'un accord interprofessionnel très majoritaire à la fin de l'année passée.

Cet accord a pour but d'améliorer l'employabilité des seniors. Nous résumons ici les points majeurs de l'accord qui devra trouver une déclinaison dans la loi et dans des accords de branche, ainsi qu'au niveau des entreprises.

L'accord de branche triennal devrait prévoir un plan d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Il devra prévoir un renforcement des entretiens professionnels pour les salariés à l'approche de leurs 45 ans et dans les 2 ans précédents leur 60^e anniversaire.

Cet entretien doit permettre de faciliter la préparation de la deuxième partie de carrière, ainsi que la transition de fin de carrière. Un CDI de valorisation de l'expérience pour les demandeurs d'emploi est mis en place, il remplace le CDI sénior.

Il doit permettre de valoriser l'expertise de ces demandeurs d'emploi et préparer un dispositif pour organiser le passage à la retraite lorsque les conditions de liquidation à taux plein de la retraite leurs sont acquis.

Un autre point important de l'accord porte sur la flexibilité du temps de travail. Ainsi le passage au temps partiel devra être favorisé, avec si possible le maintien de tout ou partie de la rémunération.

L'attractivité de l'emploi sera renforcée par la retraite progressive.

Ce dispositif qui était devenu obsolète doit être basé sur un temps plein afin de ne pas être perdant sur le futur montant de la retraite.

Un volet information complète l'accord, afin que des dispositifs RH puissent diffuser au mieux ces informations, et que l'encadrement ait les compétences suffisantes lors des entretiens prévus par cet accord.

L'UNSA constate que cet accord va dans le bon sens, et aura à cœur de négocier dans les branches et les entreprises où elle est présente. Mais elle constate aussi qu'il reprend des dispositifs mis en place en 2013 et supprimés par le pouvoir en 2017.

Le syndicalisme est un éternel recommencement...



Le point sur la représentativité 2025-2029

Pour la période 2021-2024, la représentativité est mesurée d'une part, par le résultat des élections TPE et d'autre part, par la compilation des résultats Cerfa des grandes entreprises par branches professionnelles.

Pour l'instant, nous avons eu les premiers résultats des élections TPE.

Nous gardons notre représentativité dans la pharmacie d'officine avec près de 15 %, résultats restant à parfaire. Concernant nos autres branches (Chimie, Plasturgie,...), les résultats ne seront connus qu'à la fin du premier

semestre et les décrets annonçant la représentativité des branches pourraient être édités début septembre 2025. Des résultats de la représentativité vont dépendre également du nombre de sièges que nous aurons à pourvoir aux conseils des Prud'hommes à compter de janvier 2026.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, nous sommes repartis pour un nouveau cycle de représentativité 2025-2029. Mobilisons-nous pour réussir les élections professionnelles dans les entreprises de notre secteur car chaque voix compte.



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

