

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°249

Le dossier du mois

Plan de sauvegarde de l'emploi



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche Pharmacie d'officine
- Branche Industrie Pharmaceutique
- Branche Chimie

DOSSIER DU MOIS 4

- Plan de sauvegarde de l'emploi

PRÉSENTATION 5

- Samuel Fruit

INFOS PRATIQUES 6

- Permis de conduire numérique : du nouveau
- Jour férié et congés payés : comment ça se passe ?
- Arrêts maladie : indemnités journalières en baisse depuis le 1er avril 2025

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Flottes d'entreprises : privilégier les véhicules propres !
- Renouvellement des mandats des conseillers prud'hommes UNSA

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 : mai 2025

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

✉ contact@unsa-industrie.org

🌐 www.unsa-industrie.org



Toujours être dans un débat constructif

Le débat peut être un outil de progrès. Son utilité ne saurait être mise en cause dès lors que le débat permet la recherche de la solution la mieux adaptée au problème du moment.

Mais il est quantité de débats qui n'en sont pas vraiment. Il y a le débat de conflit, qui recherche l'échec de l'adversaire, pour se convaincre soi-même que l'on détient la bonne solution.

Il y a le débat de posture, qui consiste à prendre dans tous les cas le contre-pied de l'interlocuteur avec lequel on discute, fort fréquent à notre époque.

Traditionnellement, le débat s'engage entre des personnes d'opinions opposées sur un sujet donné, lors d'une campagne électorale, par exemple.

Il ne s'agit plus de réformer, de suggérer, mais de mettre son interlocuteur en échec. L'insatisfaction refuse toute solution. Le faux débat devient stérile et inaudible.

À l'UNSA Industrie & Construction nous sommes pour le débat, pour la négociation collective et individuelle.

Soyons sûrs d'une chose, il faudra de tout façon continuer nos combats syndicaux.

Dans quelques semaines, nous serons tous en « pause » pour l'été, un besoin pour recharger nos batteries.

Mais la fédération restera en mode actif, alors n'hésitez pas à nous contacter !

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Avenant de révision de la classification des métiers de la Pharmacie d'officine

L'UNSA est signataire de l'avenant de révision de la classification des métiers de la Pharmacie d'officine ainsi que la CFDT, la CFE-CGC et FO pour les salariés et par la FSPF du côté patronal. Cet avenant revoit le plan de carrière des préparateurs/techniciens en pharmacie et des pharmaciens adjoints.

Il prévoit une évolution plus rapide des préparateurs/techniciens en pharmacie et des pharmaciens adjoints en début de carrière, avec un allongement du plan de carrière à progression obligatoire.

Les préparateurs/techniciens en pharmacie débiteront leur carrière au coefficient 250 et atteindront le coefficient 280 après quatre années de pratique professionnelle (contre neuf à ce jour).

Ils accéderont automatiquement au statut d'assimilé-cadre, coefficient 330, après 28 années d'expérience professionnelle, alors que ce statut dépend à ce jour d'une décision de l'employeur, et pourront ensuite progresser jusqu'au coefficient 350.

Les pharmaciens adjoints nouvellement diplômés, embauchés directement au coefficient 470, atteindront le coefficient 500 après une année de pratique professionnelle (contre six à ce jour) et pourront bénéficier d'une progression de carrière jusqu'au coefficient 550, atteint après vingt années d'expérience.

L'entrée en vigueur de l'avenant a été fixée à la date d'extension ce qui veut dire qu'il s'appliquera à toutes les officines, syndiquées comme non syndiquées, sans effet rétroactif.

Branche Industrie Pharmaceutique « Prix spécial dédié aux enjeux environnementaux »

L'UNSA, avec l'ensemble des organisations syndicales, a validé paritairement la participation de notre accord à ce concours. Les ADS sont une association de bénévoles qui organise annuellement un colloque sur les thématiques RH/dialogue social.

Dans ce cadre, un concours est organisé afin de valoriser et récompenser les différents accords signés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, et l'accord sur la transition écologique et la mobilité durable que nous avons signé, a retenu leur attention.

Les ADS aimeraient ainsi faire candidater notre accord dans la catégorie « **Prix spécial dédié aux enjeux environnementaux** », dans laquelle peuvent candidater des accords d'entreprises, mais aussi des accords de branches et des ANI. Le dossier de candidature mentionnera aussi les échanges que nous avons eus lorsque nous avons été sollicités par la DGT qui souhaitait mentionner notre accord dans le bilan de la négociation collective.

La participation à ce concours, au-delà de la valorisation du dialogue social au sein de notre branche, pourra également permettre de faire la publicité de cet accord auprès des entreprises qui rentreraient dans son champ d'application mais qui n'en auraient pas eu connaissance.



Frais de santé dans la branche chimie : évolutions à compter du 1^{er} avril 2025

Depuis 2014, les entreprises de la Chimie sont tenues de respecter une cotisation minimale au régime frais de santé de leurs salariés mais restent libres de choisir l'organisme de leur choix.

Pour guider les entreprises qui le souhaiteraient, France Chimie et les Fédérations associées ont labellisé des offres (Harmonie Mutuelle, groupe Vyv, Aésio Mutuelle et Malakoff Humanis) répondant aux exigences des entreprises de la branche et aux attentes de leurs salariés. L'entreprise peut souscrire à un régime de base correspondant aux obligations conventionnelles de l'employeur, ou un régime optionnel « confort » qui complète le régime de base.

Le régime de branche est suivi annuellement par des représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales.



Plan de sauvegarde de l'emploi

Lorsqu'une entité (entreprise, association...) employant plus de 50 salariés projette de réduire ses effectifs d'au moins 10 salariés sur 30 jours, elle doit mettre en place un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Comme son nom l'indique, ce plan doit prévoir toutes les mesures pour sauvegarder l'emploi en interne (mesures de reclassement) ou en externe (faciliter la recherche d'emploi).

Le PSE peut prendre la forme d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord négocié avec le ou les syndicats majoritaires. Rien n'oblige l'employeur à négocier, mais s'il parvient à un accord la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) validera le PSE plus facilement.

Dans ce contexte, les organisations syndicales et les élus du CSE ont de véritables leviers de négociation.

Rappelons que la procédure prévoit que le CSE est consulté sur le projet, c'est-à-dire qu'à l'issue de la procédure il donnera son avis. Cet avis est d'autant plus important qu'il sera transmis à l'autorité administrative (Dreets) qui valide (ou pas) le projet. Par ailleurs, les organisations syndicales négocieront l'accord. L'articulation entre les deux instances est déterminante.

Les discussions vont s'articuler autour de 3 axes.

► La situation économique et sociale de l'entité

Avant toute chose, posons la question suivante : pourquoi l'entité envisage-t-elle des licenciements ? Il faut déterminer si l'entreprise fait face à de réelles difficultés économiques (perte de clients, évolutions technologiques, coût des matières premières ...), ou s'il s'agit de licenciements boursiers.

De même, quelle est la situation sociale de l'entreprise ? Cette analyse économique et sociale va permettre aux élus et négociateurs de déterminer les moyens du groupe (et non pas seulement de l'entité qui licencie) : plus le groupe est riche, plus les mesures doivent être favorables.

► Les catégories professionnelles et les mesures d'accompagnement

Dans un PSE, l'une des premières questions sera de savoir qui sera concerné.

La loi prévoit une procédure stricte en la matière.

Rappelons-en le principe : l'employeur doit déterminer des catégories professionnelles, c'est-à-dire l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune dans lesquelles les critères d'ordre (âge, charge de famille, ancienneté...) vont tourner.

Les catégories professionnelles sont un point de vigilance et des leviers de négociation pour améliorer les mesures d'accompagnements.

Le congé de reclassement (entités ou groupe de plus de 1000 salariés) sera une mesure fondamentale pour favoriser les recherches d'emploi. La négociation portera sur trois niveaux : la durée, l'indemnisation et la sortie.

L'indemnité supra légale : c'est une indemnisation supplémentaire à ce que prévoit la loi. Il faudra reprendre tous les points évoqués pour argumenter : richesse financière du groupe, insuffisance des mesures d'accompagnement, sous-évaluation des impacts sur les conditions de travail, catégories professionnelles non adaptées ... Attention, sur ce point n'attendez pas le soutien de la Dreets : l'autorité administrative se contentera de l'application de la loi.

► Les conditions de travail

L'employeur qui élabore un PSE doit respecter ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Il doit identifier et évaluer les conséquences de la réorganisation de l'entité sur la santé et la sécurité physique et mentale des salariés.

En conclusion, ne restez pas seul dans un PSE ; la direction sera conseillée par des avocats. Utiliser votre droit de recours à l'expert. La loi prévoit son intervention financée en totalité par l'entité.

Jean-Marc Lenglard
jm.lenglard@explicite-cse.f





Samuel Fruit, délégué syndical UNSA et VRP chez Pierre Fabre, répond à nos questions.

Peux-tu présenter ton parcours professionnel en quelques mots ?

J'ai intégré le groupe Pierre Fabre en 1993 en tant que visiteur médical. Après une première restructuration, je suis passé côté pharmacie avec une fonction de formateur et merchandiseur. Au deuxième plan social, je suis devenu VRP et ce depuis bientôt 10 ans.

Quel est ton parcours syndical ?

J'ai rejoint l'UNSA en 1998. D'abord élu délégué du personnel, puis élu CE et CHSCT. Lors de mon avant dernier mandat, j'ai pu me faire élire titulaire au CSE central (très instructif, on voit le moteur et on comprend comment il fonctionne). Et depuis 5 ans, je suis délégué syndical et RS.

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

L'articulation entre les deux n'est pas évidente. Le métier de VRP est particulièrement chronophage : pression du chiffre, gestion des commandes, des demandes particulières ou des litiges... Les journées sont longues et on a clairement moins de temps. Les heures de délégation sont indispensables pour se rendre disponible.



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

Concernant les collègues qui nous sollicitent, savoir être à l'écoute et comprendre leurs problématiques pour pouvoir les aider au mieux.

Face à l'employeur, être persuasif pour leur faire entendre raison. Les requêtes de nos collègues sont en grande majorité légitimes et en les prenant au sérieux, tout le monde est gagnant.

Quels messages souhaites-tu faire passer à nos camarades ?

Nous sommes là pour vous aider. N'attendez pas pour nous solliciter. Avec le temps, j'ai vu trop de collègues nous appeler trop tard avec au final un burn-out, des arrêts maladies ou des sorties de l'entreprise.

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

Le fait que l'UNSA soit sans appartenance politique ou religieuse. Une certaine liberté d'action, pas de consignes impératives.

Dans les rencontres que j'ai pu avoir avec le siège, je suis toujours tombé sur des personnes bienveillantes et disponibles. Bravo et merci !

Permis de conduire numérique : du nouveau



Avec France Identité, vous pouvez disposer de votre permis de conduire au format numérique directement dans l'application, comme pour votre carte d'identité. La démarche est possible avec tous les types de permis (rose à 3 volets ou format carte bancaire). Vous devez détenir un compte France Identité.

Une nouvelle version de l'application vient d'être mise en place pour simplifier le parcours des usagers.

Il n'est plus nécessaire de télécharger l'attestation de droit à conduire sécurisée (ADCS) pour créer votre permis numérique, car France Identité peut la récupérer directement auprès du fichier national des permis de conduire. Les nouvelles informations qui sont intégrées : dates de début et de fin de validité des permis

catégories lourdes, codes relatifs aux aménagements des personnes en situation de handicap et conditions restrictives.

La mise à jour des informations est simplifiée car elle est possible directement dans l'application. En cas de contrôle routier, il suffira d'ouvrir l'application France Identité et de sélectionner « **Présenter son permis de conduire** ».

Après avoir été informé des données qui seront transférées, vous devez donner votre consentement, puis poser votre téléphone sur celui du représentant des forces de l'ordre. La connexion sans contact (NFC) s'établit entre les 2 téléphones et le représentant des forces de l'ordre reçoit les informations de votre permis de conduire.

Jour férié et congés payés : comment ça se passe ?

L'incidence d'un jour férié sur les congés payés varie selon que le décompte des congés payés se fait en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

En jours ouvrables, l'inclusion d'un jour férié chômé dans une période de congé, a pour effet de prolonger le congé d'un jour puisque le jour férié n'est pas considéré comme un jour ouvrable. Cela a pour conséquence que le jour férié est neutralisé dans le calcul du nombre de jours de congés.

C'est identique si le jour férié coïncide avec un jour non travaillé, en raison de la répartition de l'horaire de travail (un samedi ou un lundi).

En revanche, quand un jour férié tombe un dimanche, il n'y aura pas d'incidence sur le décompte des jours de congés payés. En jours ouvrés, si un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé, cela n'aura aucune incidence sur le nombre de jours de congés payés.

En revanche, lorsque le décompte en jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables, le congé doit alors être prolongé d'une journée lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise.



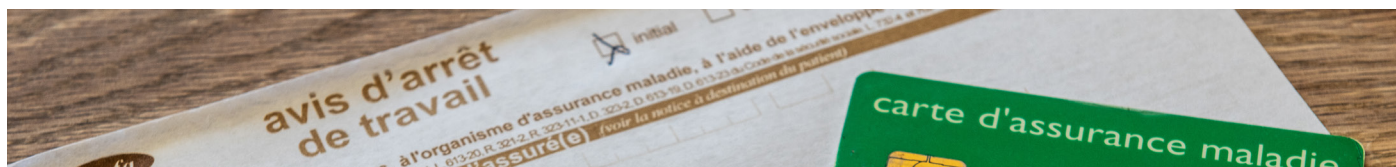
Arrêts maladie : indemnités journalières en baisse depuis le 1^{er} avril 2025

C'est l'une des mesures de la Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2025 qui doit rapporter environ 600 millions d'euros d'économie en année pleine. Dans un décret paru le 20 février dernier, le plafond de calcul des IJ passe de 1,8 à 1,4 Smic mensuel, soit de 3243,24 à 2522,52 €.

Ainsi, le montant maximum de l'IJ n'est plus de 53,31 €. Pour l'employeur, l'indemnité complémentaire à verser va augmenter puisqu'il doit maintenant 90 % du salaire brut de son salarié pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail, s'il a au moins un an d'ancienneté, et remplit les conditions du

maintien de salaire voire la totalité de son salaire, si sa convention collective le prévoit.

Les employeurs qui adhèrent à un régime de prévoyance complémentaire, risquent de subir une hausse des cotisations patronales dues à ce régime.



Flottes d'entreprises : privilégier les véhicules propres !

Afin d'accroître l'électrification des flottes d'entreprises, une taxe incitative à l'acquisition de véhicules verts est passée au budget 2025.

L'objectif est d'accélérer la transition vers l'utilisation de véhicules propres.

En augmentant le nombre de véhicules verts dans les entreprises, cela permettra également de dynamiser le marché de l'occasion, car les Français achètent préférentiellement leurs véhicules sur le marché du réemploi.

La taxe s'applique aux sociétés comptant une flotte d'au moins 100 véhicules et concerne principalement les véhicules de tourisme, les camionnettes et fourgons.

Le montant de la taxe versé doit tenir compte de trois facteurs :

- Le tarif annuellement fixé. Pour 2025, il s'élève à 2000 € par véhicule à faible émission déficitaire par rapport à l'objectif de verdissement des flottes.
- L'écart avec « l'objectif cible d'intégration » à la flotte de véhicules légers à faible émission (déterminé chaque année).
- Le taux annuel de renouvellement des véhicules légers très émetteurs.

Cette volonté d'augmenter le verdissement du parc automobile se base sur une mission « flash » menée par deux députés l'an dernier. Si 17 % des voitures neuves sont aujourd'hui électriques, le ratio est de 22 % pour les particuliers et de 11 % pour les sociétés qui représentent plus de la moitié des immatriculations françaises. L'objectif de ces obligations est clair : l'action est indispensable pour décarboner le secteur, et partant, d'agir positivement sur les effets des modifications climatiques. Un autre rapport parlementaire avait pointé du doigt que les entreprises ayant les flottes automobiles les plus importantes ne respectaient pas les quotas en termes de verdissement.

Les salariés, représentants, technico-commerciaux, délégués médicaux, etc... sont par contre plus circonspects sur l'utilisation pratique des véhicules électriques.

En tant que citoyen, agir pour le bien de la planète est perçu comme utile. Mais les contraintes liées à la recharge, aux difficultés à trouver une borne dans des zones reculées, à l'autonomie, au froid qui diminue le kilométrage, sont des contraintes qui s'ajoutent à celles du métier et devraient faire partie des négociations qui concernent les conditions de travail. L'hybridation est perçue comme

moins risquée lorsque le commercial travaille dans des zones rurales, alors que les salariés itinérants exerçant dans les centres urbains, trouvent plus aisément des possibilités de recharge rapide.

Pour l'UNSA, il est souhaitable que des discussions avec les représentants du personnel s'établissent afin de discuter de ces contraintes et d'y remédier. Enfin, il semble plus efficace de faire progresser le verdissement des flottes avec l'accroissement des possibilités de recharge rapide et de mettre à disposition des itinérants les solutions les plus adaptées. Il faut donc faire avec les salariés et non contre eux, la planète a à y gagner.



Renouvellement des mandats des conseillers prud'hommes UNSA

Comme après chaque mesure de représentativité des organisations syndicales, le moment est venu de renouveler les mandats de nos conseillers prud'hommes. Le processus de désignation des conseillers prud'hommes de l'UNSA, qui siégeront durant le mandat 2026-2029, concerne toutes nos structures professionnelles et interprofessionnelles.

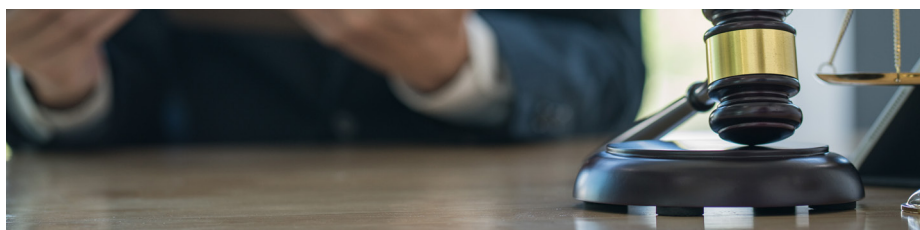
Bien que nous soyons dans l'attente des décrets qui fixeront le nombre de sièges pour l'UNSA, nous connaissons le calendrier : le 16 juin, décret provisoire du nombre de sièges pour

l'UNSA, confirmé le 7 juillet. Nous avons ensuite jusqu'au 15 septembre pour déposer les candidatures sur le site du ministère de la Justice.

Votre candidature devra être validée par votre syndicat et par le service juridique de l'UNSA.

Si vous souhaitez candidater parce que le droit et la justice vous passionnent et que vous avez une réelle appétence pour le droit du travail, n'hésitez pas à contacter la fédération par mail :

contact@unsa-industrie.org



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

