

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°253



Le dossier du mois

**L'Intelligence artificielle (IA) :
quel rôle pour le CSE?**



ACTUALITÉS

3

- L'UNSA-UFIC au salon Pollutec
- L'Indice UNSA du moral des salariés

DOSSIER DU MOIS

4

- L'Intelligence artificielle (IA) : quel rôle pour le CSE?

QUESTION

5

- Être à la fois élu au CSE et délégué syndical...possible ou pas ?

INFOS PRATIQUES

6

- Tickets-restaurant et télétravail : ça avance grâce à l'UNSA
- L'UNSA Industrie & Construction interpelle les parlementaires

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP

7

- L'Industrie pharmaceutique face aux droits de douanes américains
- CPNVM : son rôle, ses missions

Directeur de la publication
Laurent ESCURE

Rédacteur en chef
Christophe PESTELLE

Secrétaire de rédaction
Mario SERRA

Imprimerie

TACTIC IMPRESSIONS

27, avenue Louis de Broglie - Bât. H6
95500 Le Thillay
01 39 86 19 08

📱 UNSAIndustrieConstruction

📞 UNSAIndustrie

Dépôt légal : novembre 2025

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

✉ contact@unsa-industrie.org

🌐 www.unsa-industrie.org



Un éternel recommencement ?

Les années, les semaines se suivent et se ressemblent, avec la baisse du pouvoir d'achat, la perte de confiance de nos concitoyens et un manque de perspectives sur l'avenir.

La justice sociale, ce n'est pas un vilain mot dans la bouche des Français.

Les mouvements sociaux mettent en exergue la difficulté croissante des Français à boucler les fins de mois. Ces difficultés, nous les connaissons tous dans l'industrie et la construction.

Aussi, la défense du pouvoir d'achat des salariés est une priorité de l'UNSA dans nos secteurs.

La fédération vient de tenir son 5^e congrès. Des positionnements forts et engagés ont été pris.

Notre défi sur les prochains mois et années sera de les mettre en application devant un système qui nous réserve bien des surprises.

Nous reviendrons dans le prochain magazine sur ce moment important pour notre organisation.

La fin de l'année approche à grands pas. Les fêtes qui l'accompagnent sont l'occasion de briser la morosité ambiante et de se retrouver en famille et entre amis pour passer des moments précieux de convivialité.

Nous vous souhaitons de passer de belles fêtes de fin d'année dans la convivialité et la fraternité.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

L'UNSA-UFIC au salon Pollutec

Présente au salon Pollutec, l'UNSA-UFIC est allée à la rencontre des salariés des branches du recyclage et des activités du déchet. Ces échanges ont permis de recueillir leurs attentes, leurs préoccupations et leurs propositions face aux mutations du secteur.

En tant qu'organisation syndicale siégeant dans les instances paritaires de ces branches professionnelles, nous portons leur voix dans les négociations collectives, les commissions de suivi et les espaces de concertation.

Notre engagement syndical repose sur une conviction forte : la transition écologique doit s'accompagner d'une transition sociale.

Les salariés doivent être pleinement associés aux transformations qu'ils rendent possibles.



Nous agissons pour :

- **Valoriser** les métiers essentiels à l'économie circulaire.
- **Améliorer** les conditions de travail et la reconnaissance professionnelle.
- **Renforcer** le dialogue social dans les filières environnementales.

Écouter, comprendre, représenter : c'est ainsi que nous construisons une écologie du travail, juste et inclusive. Merci aux équipes locales d'avoir été présentes !

Michel Priol
UNSA - UFIC

L'Indice UNSA* du moral des salariés



L'Indice UNSA* du moral des salariés met en évidence l'érosion du pouvoir d'achat. Les revenus ne suffisent pas à couvrir les dépenses pour nombre de salariés.

- 39 % déclarent que leur reste à vivre ne couvre pas leurs besoins comme l'alimentation, la santé, le transport.
- Parmi eux, 87 % estiment qu'il leur manque plus de 250 € par mois, dont 35 % plus de 500 €.
- Par ailleurs, 59 % ont le porte-monnaie vide avant le 20 du mois (et 20 % avant le 10).

Le moral des salariés recule après 3 mois de stabilité. Ainsi, des écarts marqués apparaissent :

- Les femmes affichent un moral inférieur à celui des hommes, notamment sur les perspectives de carrière (3,9/10 contre 4,7/10) et l'équilibre vie pro/vie perso (5,5/10 contre 5,9/10).
- Les salariés du public se montrent plus pessimistes que ceux du privé concernant l'avenir de leur métier (4,3/10 contre 5,3/10) et leur rémunération (4,4/10 contre 5,1/10).

*L'enquête complète : www.unsa.org



L'Intelligence artificielle (IA) : quel rôle pour le CSE?

IA : de quoi parle-t-on?

L'IA désigne les systèmes informatiques capables de reproduire les processus cognitifs humains pour réaliser des tâches : analyser des données, prendre des décisions, générer du contenu...

Des métiers transformés, plus que supprimés

Loin d'un scénario de suppression massive d'emplois, l'Organisation internationale du travail des Nations Unies (OIT, 2023) montre que l'IA aura surtout pour effet de transformer les métiers «en termes de qualité, d'intensité du travail et d'autonomie».

Selon l'OCDE, à moyen terme :

- ▶ 16 % des emplois pourraient disparaître (lorsque plus de 70 % des tâches sont automatisables).
- ▶ 33 % des emplois seront transformés (entre 50 et 70 % des tâches automatisables).
- ▶ Des métiers apparaîtront (développement, maintenance, supervision des IA).

Le changement porte surtout sur le contenu du travail : disparition de certaines tâches, apparition d'autres. Cela implique des réorganisations internes : redistribution des ressources humaines, évolutions des systèmes d'information, nouvelles procédures...

Des effets concrets sur les conditions de travail

L'IA peut simplifier certains aspects du travail, mais elle comporte aussi des risques :

- ▶ Intensification du travail.
- ▶ Renforcement du contrôle des salariés.
- ▶ Affaiblissement des collectifs.
- ▶ Incertitude professionnelle.

Ces effets relèvent souvent des risques psychosociaux (RPS). Ils doivent être anticipés et intégrés dans la politique de prévention de l'entreprise.

Le rôle du CSE

Le CSE doit être acteur de cette transformation. Il peut notamment :

- ▶ Former les membres du CSE, de la CSSCT et les délégués syndicaux aux enjeux de l'IA.
- ▶ Participer à des groupes de travail sur le sujet.
- ▶ Inscrire l'IA à l'ordre du jour des réunions CSE : informer, alerter, débattre.
- ▶ Sensibiliser les salariés et la direction aux risques.
- ▶ Solliciter une expertise en cas de projet d'IA impactant les conditions de travail (*art. L2315-94 du Code du travail*).

Le but n'est pas de freiner l'innovation, mais de s'assurer qu'elle soit mise en œuvre de manière éthique, sécurisée, socialement acceptable et qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Le développement de l'IA est inévitable. Il faut donc se former, comprendre ses mécanismes, anticiper son impact dans nos pratiques professionnelles et apprendre à travailler avec l'IA, et non pour l'IA.

L'IA transforme les manières de travailler. Elle soulève des enjeux majeurs pour l'emploi et les conditions de travail. Le CSE a un rôle essentiel à jouer pour anticiper ses effets, protéger les conditions de travail et instaurer un dialogue social constructif autour de son intégration.

Marion Outters
Chargée de mission EXPLICITE SCT

HarmOnium

Être à la fois élu au CSE et délégué syndical... possible ou pas ?

Il est rappelé de façon constante par les juges, depuis un arrêt de cassation en date du 25 mai 1982, qu'un salarié ne peut siéger à la fois en tant que représentant élu et représentant syndical.

Les suppléants élus au CSE ayant perdu le droit de siéger avec voix consultative en présence des titulaires, s'est posée la question de la distinction entre titulaire et suppléant. Est-ce que l'on ne pourrait pas admettre que les suppléants n'exerçant en pratique pas de fonctions électives, puissent valablement être désignés représentants au CSE ? Peu importe selon les juges que le salarié soit seulement suppléant, il n'en reste pas moins représentant élu. Comme l'expose un arrêt de cassation en date du 11 septembre 2019, c'est bien le principe de cumul des fonctions qui est prohibé.

Il est également à noter que cette interdiction est d'ordre public et à ce titre aucune dérogation par accord n'est permise. C'est la raison pour laquelle les juges de la Cour de cassation ont, dans une décision du 22 janvier 2020, écarté la clause de l'accord de groupe introduisant la possibilité de cumul.

On notera en passant que le demandeur à l'action est une entité du groupe patronal signataire. Il importe peu ici aussi qu'elle agisse en justice pour se prévaloir d'une dérogation qu'elle a elle-même instituée. L'interdiction de cumul est bien d'ordre public et ne saurait souffrir d'exception.

Comprendre l'interdiction du cumul

Cette interdiction trouve sa source dans la distinction entre des fonctions que l'on voulait initialement étanches : d'un côté l'élu au CSE qui exerce sa fonction constitutionnelle de participation à la gestion des entreprises, de l'autre le représentant syndical dans un rôle d'action syndicale de contrôle, voire de contestation des décisions de l'employeur.



Dans la décision du 22 janvier 2020 cette distinction bien que rendue apparente s'est atténuée. La Cour de cassation part du constat d'une différence dans l'origine des mandats (l'un électif, l'autre désignatif) pour conclure qu'une même personne ne peut être à la fois appelée à se prononcer de façon consultative et délibérative.

Dans les entreprises de moins 300 salariés, le législateur a prévu que le représentant syndical au CSE doit avoir la qualité de délégué syndical. Problème, le délégué syndical ne peut par principe être désigné que parmi les candidats aux élections CSE ayant eu un score d'au moins 10 %. Sauf à ce qu'un accord collectif n'en dispose autrement, le nombre de sièges au CSE dans les entreprises entre 50 et 300 salariés est prévu par des dispositions légales. Il oscille de deux à sept titulaires et suppléants, toutes organisations syndicales confondues. Partant, le nombre de salariés ayant candidaté et ceux ayant obtenu la représentativité est généralement plus restreint que dans des structures de grande taille.

Ainsi, désigner un délégué syndical parmi les élus du personnel semble impossible. Le législateur a en effet prévu que le délégué syndical est de plein droit représentant syndical au CSE. Mais il y a incompatibilité entre la fonction de ce dernier avec celle de représentant élu. Il faudrait alors que le salarié choisisse entre délégué syndical et représentant élu.

Service juridique fédéral



Tickets-restaurant et télétravail : ça avance grâce à l'UNSA



La Cour de cassation a confirmé par un arrêt du 8 octobre 2025 qu'un employeur ne peut pas refuser l'attribution de titres-restaurant à un salarié sur le motif unique qu'il est en télétravail. Cet arrêt met un terme au flou juridique initié par un jugement du tribunal judiciaire de Paris le 30 mars 2021 dans une affaire opposant les services pétroliers Schlumberger (SPS) au CSE de l'entreprise et à l'UNSA-UFIC.

Le tribunal judiciaire de Paris a condamné la société à attribuer aux salariés en situation de télétravail un ticket-restaurant pour chaque jour travaillé, dès lors que le repas est compris dans l'horaire de travail journalier. Le juge a précisé que : *« dès lors que les salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si leurs conditions de travail sont équivalentes. »*

Pourquoi y avait-il un flou juridique ?

Une divergence de jurisprudence expliquait l'incertitude pour les entreprises jusqu'à ce que la Cour de cassation tranche définitivement le 8 octobre 2025, confirme et généralise le principe posé par le jugement du TJ de Paris : égalité de traitement entre salariés sur site et en télétravail.



L'UNSA Industrie & Construction interpelle les parlementaires

Des milliers d'emplois sont supprimés dans l'indifférence quasi générale, laissant derrière eux une population de salariés fragilisés, sans perspective de reclassement ni d'accompagnement digne.



Cette errance sociale, qui touche des femmes et des hommes ayant consacré toute leur vie professionnelle à cette industrie, mérite l'attention de la représentation nationale.

Elle interroge notre modèle de transition industrielle, notre capacité à anticiper les mutations économiques, et surtout notre volonté de ne laisser personne au bord du chemin.

Un rapport d'information a évoqué un « crash certain » de l'industrie automobile française si rien n'est fait, pointant la combinaison de la transition vers l'électrique, des délocalisations et de la concurrence étrangère, notamment asiatique.

800 000 emplois seraient aujourd'hui en grand danger. Ces chiffres traduisent des vies bouleversées, des territoires fragilisés et un savoir-faire industriel menacé.

Christophe Pestelle
UNSA Industrie & Construction

L'Industrie pharmaceutique face aux droits de douanes américains

Depuis cet été, le président américain Donald Trump a décidé d'imposer de nouveaux droits de douane sur les produits importés selon leur pays d'origine.

Jusqu'à présent, les médicaments étaient exemptés de droits de douane afin de garantir un accès facilité aux traitements à travers le monde, conformément aux engagements pris dans le cadre des négociations de l'OMC. Un taux de 15 % avait bien été évoqué dans le cadre d'un accord commercial entre les États-Unis et l'Union européenne, mais il n'avait jamais été appliqué. Or, depuis le 1^{er} octobre, Donald Trump a franchi un cap : il impose désormais des droits de douane pouvant aller jusqu'à 100 % sur certains produits pharmaceutiques importés, sauf si les entreprises concernées investissent directement sur le sol américain.

Deux raisons principales expliquent cette décision :

1. Le marché américain du médicament, estimé à 800 milliards de dollars, est l'un des plus lucratifs au monde. Les prix des médicaments y sont 3 à 4 fois plus élevés qu'en Europe, notamment qu'en France.

2. De nombreux groupes pharmaceutiques américains produisent à l'étranger (en Europe, en Asie ou en Amérique latine), profitant d'avantages fiscaux offerts par d'autres pays.

Pour le président Trump, il était donc inacceptable que ces entreprises bénéficient pleinement du marché américain sans contreparties industrielles locales.

Résultat : à l'instar des grands groupes technologiques (Apple, Microsoft...), les géants du médicament - Pfizer, AstraZeneca, Merck, entre autres - ont rapidement annoncé des investissements massifs aux États-Unis pour bénéficier d'exemptions douanières.

Des conséquences lourdes pour l'Europe et la France

Cette politique protectionniste n'est pas sans effets collatéraux pour l'Europe et pour la France. Elle risque de détourner des investissements initialement prévus sur notre continent vers les États-Unis, impactant la production, la recherche et le développement clinique. Par ailleurs, certains laboratoires pourraient choisir de renoncer à commercialiser certaines innovations en Europe afin de préserver un niveau de prix élevé sur le marché américain. Une telle stratégie priverait les patients européens, et donc français, d'un accès rapide aux nouveaux traitements — tout en fragilisant les emplois liés à la commercialisation et à la distribution.

Enfin, pour les industries pharmaceutiques françaises exportatrices, l'application d'un droit de douane à 100 % serait supportée par les assureurs de santé américain avec un risque de refus de leur part. Cela pourrait entraîner une négociation à la baisse du prix de vente. Cela se traduirait par une chute de compétitivité et de volumes exportés, avec un risque réel sur l'emploi industriel.

Une menace silencieuse pour une filière stratégique

L'industrie pharmaceutique française représente près de 130 000 emplois directs, sans compter les milliers d'emplois indirects liés aux prestataires et sous-traitants.

Pourtant, malgré les enjeux économiques et sanitaires majeurs, aucune réaction notable n'a encore été exprimée par les responsables politiques français ou européens. Espérons que ces sanctions soient rapidement levées, soit grâce à la réalisation d'investissements suffisants sur le territoire américain, soit — plus simplement — avec la fin du mandat de Donald Trump et l'arrivée d'une administration plus ouverte au commerce international et à la coopération sanitaire mondiale.

David Soules, Délégué syndical MSD France

CPNVM : son rôle, ses missions

Le Comité professionnel national de la visite médicale est une instance paritaire composée à parts égales de représentants des employeurs et des salariés. Il joue un rôle central dans la régulation et la certification du métier de visiteur médical dans l'industrie pharmaceutique française. Ses différentes missions sont les suivantes :

■ Certification du titre de visiteur médical :

- Le CPNVM délivre le titre national de visiteur médical, reconnu au niveau Bac + 3 (niveau 6) enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).
- Il organise les examens pour valider les compétences des candidats, en formation initiale ou via la VAE (Validation des acquis de l'expérience).

■ Équivalences et habilitations :

- Il établit les équivalences pour certains diplômes scientifiques permettant d'exercer le métier sans suivre la formation complète.
- Il labellise les organismes de formation qui respectent le référentiel métier.

■ Mise à jour du référentiel métier :

- Le comité veille à l'actualisation des compétences requises pour le métier, en lien avec les évolutions du système de santé et les pratiques professionnelles.

■ Rôle de consultation et décisionnel :

- Il désigne les jurys pour les examens et les validations VAE.

Pour faire face aux mutations du secteur pharmaceutique et aux exigences croissantes en matière de qualité, de réglementation et de professionnalisation, le CPNVM a su évoluer et passer d'un simple comité de suivi à une véritable autorité de certification du métier de visiteur médical.

Le CPNVM garantit ainsi que les visiteurs médicaux disposent des compétences nécessaires pour informer les professionnels de santé sur les médicaments, dans le respect de la charte de l'information promotionnelle.

Nathalie Biben, déléguée médicale, membre du CPNVM

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

