

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°217 - juin 2021

Le dossier du mois

Le point sur l'ANI santé au travail



ACTU DES BRANCHES 3

- Restructuration des branches,
Bâtiment, Industrie pharmaceutique

DOSSIER DU MOIS 4

- Santé au travail : nouvel accord
national interprofessionnel

INTERVIEW 5

- Nordine Meziane

INFOS PRATIQUES 6

- Quelles relations avec les agents
de la DREETS ?
- Prime Macron reconduite
- CPF Info

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Politique de santé
- Télétravail et visite à distance

Directeur de la publication
Laurent ESCURE

Rédacteur en chef
Christophe PESTELLE

Secrétaire de rédaction
Joël GRÉBIL

Imprimerie
TACTIC IMPRESSIONS
2 rue Berthelot 95500 Gonesse
01 39 86 19 08

 UNSAIndustrieConstruction
 UNSAIndustrie

Dépôt légal : juin 2021
Tirage : 9400 exemplaires
Revue mensuelle ISSN 2649-7387
UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

 contact@unsa-industrie.org
 www.unsa-industrie.org



Parce que la vie est belle...

Sur un collège électoral de quelque 5 millions d'électeurs, seul-es 265 000 salarié-es des TPE et employé-es à domicile ont voté. Ce sont 66 000 de moins qu'en 2017 et nous pouvons le regretter.

À l'UNSA, nous avons pourtant réalisé le tour de force de gagner quelque 400 voix de plus qu'en 2016, ce qui nous place à 1 500 suffrages seulement de la CFDT.

En 2016, nous avons fait un bond de 5 points, à plus de 12 %. En 2021, avec un score de 15,89 %, nous progressons à nouveau de 3,5 points. Nous sommes fiers d'avoir créé la surprise !

Pourquoi ce résultat ? Parce que notre mobilisation commune a payé.

À l'UNSA Industrie & Construction, nous faisons le choix de partager nos valeurs en les plaçant au cœur même de nos réflexions... et sans attendre car c'est le fondement de notre union !

Notre charte écrite et votée, de manière démocratique, contribue à ce que les électeurs se retrouvent dans la vision que nous avons du syndicalisme.

Ne laissons jamais des pensées et des actions extrêmes guider notre union !
L'UNSA n'est pas un syndicat fourre-tout !!

Soyons pour le débat, l'échange, avec des idées constructives qui ne doivent servir qu'à l'amélioration quotidienne de la vie des salarié-es.
L'UNSA Industrie & Construction restera vigilante pour que la charte des valeurs soit toujours appliquée et respectée.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Restructuration des branches professionnelles

En 2015, le ministère du Travail recensait près de 700 conventions collectives.

La réforme de la restructuration des branches s'est traduite dans la loi dès 2014, mais le cadre légal actuel est issu de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La loi du 8 août 2016 a fixé un objectif de 200 branches à atteindre en trois ans en laissant l'initiative aux partenaires sociaux des branches eux-mêmes pour parvenir à cet objectif, mais a néanmoins prévu, à titre supplétif, un dispositif de fusion administrative.

L'article L. 2261-32 du Code du travail donne pouvoir au ministre du Travail, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, de fusionner par arrêté le champ d'application d'une branche avec celui d'une autre branche qui présente des conditions sociales et économiques analogues.

Ce thème semblait être tombé aux oubliettes mais nous avons appris qu'une réunion s'est tenue le 20 mai au ministère pour remettre ce sujet à l'ordre du jour. À suivre attentivement...



Bâtiment

Évolution des conventions collectives nationales



Les partenaires sociaux ont doté le secteur du bâtiment de 2 nouvelles conventions collectives nationales, soit une seule par entreprise, au lieu de 3 !

La CAPEB a élaboré, avec les partenaires sociaux majoritaires (CFDT, CGT et UNSA), 2 nouvelles conventions collectives nationales inter-catégorielles (ouvriers, ETAM, cadres), l'une concernant les entreprises du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés et l'autre concernant celles de plus de 10 salariés. Ces nouvelles conventions collectives viennent remplacer des dispositions, pour certaines d'entre elles, datant de 1990 et permettent d'offrir aux entreprises du bâtiment un socle commun de règles révisées. Elles assurent aux entreprises sécurité juridique et concurrence sociale loyale sur l'ensemble du territoire, tout en renforçant l'attractivité du secteur dans l'objectif de maintenir l'emploi et d'attirer des salariés compétents dans les métiers du bâtiment.

Industrie pharmaceutique

Rebondissement sur la visite à distance

Suite à la signature de l'accord sur la visite à distance, quatre organisations ont fait valoir leur droit d'opposition. Par conséquent, cet accord est réputé non écrit et ne peut de fait s'appliquer. En revanche, ce texte à l'ordre du jour de quatre réunions paritaires, existe et peut vous servir de base de travail.

Pour l'UNSA, l'accord est loin d'être parfait mais nous avons quand même évolué vers un texte acceptable qui encadre cette pratique. Nous ne pouvons que regretter la situation actuelle car en l'absence de cadre de référence, nous savons très bien que les entreprises vont poursuivre la mise en place et le développement de la visite à distance.



Santé au travail : nouvel accord national interprofessionnel

Le 10 décembre 2020, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord interprofessionnel sur la santé au travail. Celui-ci entend « *mettre la prévention primaire au cœur du système de santé au travail* ». Quelles en sont les principales mesures ?

Renforcement du rôle du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'ANI fait de ce document la base du plan d'action de prévention de l'entreprise. Afin d'assurer la traçabilité des expositions aux risques, les partenaires sociaux ont prévu que les différentes versions successives du DUERP devront être désormais conservées.

Le texte dresse par ailleurs une liste exhaustive des risques professionnels à évaluer :

- les risques dits « classiques » : physiques, chimiques, biologiques, TMS ...,
- les risques liés à l'organisation du travail,
- les risques psychosociaux,
- les risques émergents en particulier liés aux nouvelles technologies,
- le risque de désinsertion professionnelle.

Ce dernier risque n'existait pas jusque-là dans le Code du travail. Il implique notamment « d'organiser le repérage précoce des situations pouvant conduire, à terme, à une inaptitude du salarié ».

Réaffirmation du rôle central des représentants des salariés en matière de santé au travail

L'ANI encourage les entreprises à mettre en place des représentants de proximité, notamment dans les structures multi établissements et une CSSCT au sein du CSE.

Concernant la formation santé-sécurité des élus du CSE, le texte instaure, sans distinction d'effectif, une formation de 5 jours pour les membres de la CSSCT et les élus du CSE.



Réorganisation des services de santé au travail

Les services de santé au travail interentreprises (SSTI) deviennent des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Leurs missions s'organisent autour d'une « offre de services socle » de trois axes :

- prévention,
- suivi individuel des salariés,
- prévention de la désinsertion professionnelle.

L'ANI prévoit enfin la mise en place par le SPSTI d'une liste de médecins praticiens correspondants (MPC). Ces médecins généralistes pourraient réaliser des visites médicales initiales, périodiques et de reprise pour les salariés qui ne font pas l'objet d'une surveillance spécifique.

En l'état actuel, à défaut d'extension, l'ANI ne s'appliquera qu'aux entreprises comprises dans son champ d'application territorial et professionnel, à condition que l'entreprise ait adhéré à l'une des organisations patronales signataires. Pour s'appliquer de manière impérative dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application, le texte devra être étendu. Pour s'appliquer à l'ensemble des entreprises, sans distinction, il devra être relayé par une loi. À cette fin, le 17 février 2021, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture, une proposition de loi transposant l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020.

Jérôme Margotin,
Directeur des opérations Explicite Experts

 j.margotin@explicite-cse.fr

Nordine Meziane

Délégué syndical UNSA au sein de la société RENK France SAS, il répond à nos questions.

Peux-tu nous présenter RENK France SAS ?

La société RENK France S.A.S. est spécialisée dans la recherche, le développement et la production d'ensembles de transmissions et de systèmes de freinage destinés aux véhicules blindés chenillés de 30 à 60 tonnes. Elle est reconnue au sein de l'armée française pour ses compétences et son professionnalisme. Elle complète la gamme de transmissions automatiques de sa maison mère RENK basée en Allemagne.

Tu as rejoint l'UNSA il y a combien de temps ?

J'ai rejoint l'UNSA en 2011, dans le but de proposer une nouvelle force syndicale aux salariés. Avec l'UNSA, nous avons réussi à convaincre plusieurs salariés de nous rejoindre. Une équipe s'est constituée même si cela n'a pas été simple et malgré des manœuvres pour tenter de nous déstabiliser, nous avons tenu bon et les dernières élections du 14 janvier 2019 nous ont récompensés puisque l'UNSA a obtenu 100 % des votes au 1^{er} collège et 98 % au 2nd : le résultat parle de lui-même.

L'UNSA dans ton entreprise au quotidien ?

Les derniers événements sanitaires nous ont permis d'avancer de concert avec la direction qui a recherché à

travers l'UNSA un partenaire pour faire passer des mesures sanitaires qu'elle voulait drastiques. Nous avons apporté notre vision des choses et trouvé des solutions pour les salariés, avec, il faut le souligner, une direction à notre écoute et soucieuse de la protection et de la santé de ses salariés face à cette pandémie mondiale inédite.

Être à l'écoute des salariés reste notre priorité en permanence. Les prochains accords que nous comptons négocier avec une direction qui a pris conscience que notre métier est ultra spécifique et qu'il est très difficile de recruter, resteront dans l'optique d'obtenir toujours plus d'avantages pour nos collègues et de pérenniser nos emplois au maximum.

Comment vois-tu l'avenir ?

Même si les prochaines échéances électorales sont dans deux ans, nous devons continuer à aider, accompagner et conseiller les salariés. Nous devons garder à l'esprit que les temps changent pour tout le monde et que notre rôle est d'occuper une position incontournable pour négocier au mieux avec la direction les nouveaux challenges qui nous attendent. Nous sommes prêts pour cette mission et l'engagement syndical à nos côtés de plusieurs salariés nous aidera dans notre quotidien.

Notre but est de tout faire pour ne laisser personne de côté.



Quelles relations avec les agents de la DREETS ?



Les DREETS sont les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités qui englobent depuis le 1^{er} avril 2021, les services de l'Inspection du travail, interlocutrices de référence pour les délégués syndicaux et les membres du Comité social et économique (CSE).

Les DIRECCTE, suite à leur rapprochement avec les services locaux de cohésion sociale, sont donc intégrées dans les DREETS. Cette nouvelle dénomination n'a aucun impact sur les missions dévolues jusqu'alors aux DIRECCTE.

Les délégués syndicaux, les membres du CSE, tout comme les employeurs, sont amenés à travailler avec les agents de la DREETS. En particulier l'Inspection du travail, dont le rôle est d'assurer le respect des dispositions légales en matière de droit du travail. Vous pouvez leur demander leur avis et leur transmettre les réclamations auxquelles l'employeur refuse d'apporter des réponses, voire faire remonter les situations de délit d'entrave.

Lors d'une visite d'un agent de contrôle de la DREETS dans l'entreprise, il est important qu'un élu du CSE accompagne cet agent et l'employeur. C'est l'occasion de le connaître et de lui présenter les principales difficultés rencontrées par les salariés.

Prime Macron reconduite



Le gouvernement souhaite que les travailleurs comme les caissières, le personnel de ménage ou les livreurs puissent bénéficier en priorité de cette prime.

Elle sera exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 1000 €, mais ce plafond pourra être porté à 2000 € si l'entreprise (ou la branche) s'engage à des actions de valorisation de ces travailleurs.

Dans un communiqué de presse, les ministères de l'Économie et du Travail ont proposé aux partenaires sociaux de reconduire la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC (soit 3700 € nets par mois).

Le plafond de 2000 € pourra également bénéficier aux salariés dont l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur.

Il est proposé que la prime puisse être versée jusqu'au début de l'année 2022.

CPF Info: toutes les informations utiles sur le CPF

Vous cherchez des informations utiles sur le CPF parce que vous êtes salarié, demandeur d'emploi, agent public ou travailleur non salarié ?

Le site [cpf-info.fr](https://www.cpf-info.fr) vous permet de faire le point.

Différentes rubriques vous y attendent :

- **Actualités** : pour se tenir informé des évolutions et des modifications législatives
- **Le CPF et moi** : pour identifier les interlocuteurs, les démarches nécessaires pour mettre en œuvre le CPF et les droits
- **Les formations** : les formations possibles, l'accès à la VAE ainsi que les formations qualifiantes
- **Les Infos pratiques CPF**
- **Le Blog actualités CPF et la Foire Aux Questions** sans oublier le CPF côté employeur

Mes interlocuteurs pour le CPF

Quels sont les interlocuteurs du CPF ?



Rendez-vous sur :

<https://www.cpf-info.fr>

Politique de santé



L'UNSA a été auditionnée par la mission d'information de l'Assemblée nationale sur la politique du médicament. Dans ce cadre, l'UNSA CP a été sollicitée et a apporté sa contribution.

Dès 2008, dans le cadre paritaire de l'Industrie pharmaceutique, l'inter-syndicale avait produit un travail sur les thèmes de la recherche, la per-

duction et la distribution des médicaments. Les chercheurs interrogés avaient mis en évidence le manque de cohérence et de suivi des missions qui leur étaient confiées.

En 2020, l'incapacité de la France à développer un vaccin contre la Covid-19 souligne tristement ce point. Aujourd'hui dans le domaine de la recherche fondamentale, le per-

sonnel universitaire manque de moyens, principalement financiers, qu'il faut absolument lui redonner dans un cadre coordonné d'une politique de santé ambitieuse, axée sur le long terme.

Hier comme aujourd'hui, les politiques de production de médicaments se doivent de respecter les besoins de santé. La trop grande dépendance de la France par rapport aux principes actifs est parfaitement mise en évidence par la crise sanitaire. Le redéploiement doit pouvoir s'inscrire dans une politique industrielle européenne. La question des stocks de sécurité des médicaments doit enfin trouver une issue par la mise en place d'un décret sur la réalité d'une telle obligation.

L'UNSA CP constate que les propositions faites il y a près de quinze ans fondées sur l'autonomie de production des médicaments, d'une recherche ambitieuse et d'une politique sanitaire qui protège la population, n'ont pas été mises réellement en place. Il faut espérer aujourd'hui que l'ensemble des acteurs politiques et économiques change la donne et développe une politique de santé efficace. C'est tout le sens des propositions de l'UNSA.

Télétravail et visite à distance

Dans le cadre de la négociation sur le télétravail, l'UNSA CP a fait des propositions qui s'inscrivent toutes dans un cadre ayant pour but de diminuer l'impact carbone et la pollution, en particulier dans les centres urbains ou les transports en commun, souvent saturés à certaines heures.

L'amélioration constante des conditions de travail est aussi un objectif. Si la notion de volontariat reste un préalable, la loi pourrait évoluer dans un cadre de contrainte sanitaire. Les difficultés morales et psychologiques impliquent probablement la nécessité d'amener les salariés à travailler un jour au sein des bureaux de l'entreprise et de respecter l'articulation vie personnelle et vie

professionnelle avec un droit à la déconnexion. L'ensemble des principes de fonctionnement du télétravail auquel l'UNSA CP est attaché, s'applique également à la visite médicale, mais avec un certain nombre de spécificités, car le visiteur n'a pas de bureau dédié en entreprise. Nos propositions portent sur le fait que la VAD (Visite à distance) constitue un mode complémentaire d'organisation du travail et s'inscrit dans un ensemble d'interactions avec les professionnels de santé à l'hôpital, en cabinet et en officine.

Attention toutefois, le télétravail et la VAD n'ont pas les mêmes définitions juridiques.



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

