

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°224 - avril-mai 2022

Le dossier du mois

Quelles expertises pour le CSE en matière de santé au travail ?



ACTU DES BRANCHES 3

- Industrie pharmaceutique, Tuiles et Briques, Plasturgie

DOSSIER DU MOIS 4

- Quelles expertises pour le CSE en matière de santé au travail ?

ACTU 5

- Mise en œuvre d'une nouvelle convention collective

INFOS PRATIQUES 6

- Harcèlement sexuel
- Renforcement de la prévention au travail
- Un guide pour les salariés aidants

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Nouveau cycle pour la représentativité
- L'emploi dans l'Industrie pharmaceutique en 2020

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 : avril-mai 2022

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



Dresser un constat... Et après ?

Nous constatons tous, dans nos entreprises, dans nos instances syndicales que les temps sont durs, même un peu plus de jour en jour, parce que nous avons cultivé

cet incroyable talent avec une rare persévérance et que nous nous sommes offert des outils plus perfectionnés pour mieux nous compliquer l'existence.

Il est vrai que notre planète se transforme, notre planète est vivante, toujours en mouvement, avec ses plaques tectoniques qui se cognent et se chevauchent, provoquant des séismes meurtriers. L'homme en bétonnant à tout va, aide, pour une part, les catastrophes naturelles à nous blesser davantage. L'être humain est capable de se muer en catastrophe humaine avec une aisance intellectuelle venue du fond des âges.

La maison « terre » est mal tenue. Mais la nature profonde de l'être humain garde des réflexes du lointain passé.

Chaque nouvelle guerre permet d'aller un peu plus loin dans l'horreur et de présenter les derniers modèles de l'année... Quelle tristesse !

Garder la tête froide n'est pas toujours facile. On pourrait s'interroger sur la capacité de l'être humain à se crucifier hier et encore plus aujourd'hui. Le débat est vaste... pour nous tous.

En tant que syndicalistes, nous avons un rôle à jouer au quotidien pour améliorer les conditions de travail des salariés, voire faire oublier pour un instant les soucis du quotidien.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général



Industrie pharmaceutique

- **Priorité salaires minima de branche**

Nous avons demandé à mettre en œuvre la clause de revoiture, compte tenu de l'évolution de l'inflation. Nous avons abordé le sujet à la paritaire du mois d'avril où le LEEM est venu sans mandat. Le sujet est porté à l'ordre du jour de notre paritaire du mois de mai.

- **Ironie du sort : la visite à distance**

Après avoir fait capoter l'encadrement de la visite à distance, la CFTC a demandé la tenue d'une réunion d'interprétation sur ce sujet. Nous n'avons pas pu rédiger une délibération commune. En revanche, le LEEM pourrait ouvrir à nouveau la négociation, à suivre ...

- **L'accord de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**

Tous les 3 ans, il doit être renégocié et faire l'objet d'un agrément afin que puisse continuer l'activité de Handiem.

Cet accord fixe un objectif d'emploi et aborde toutes les thématiques comme le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion, les actions à mener.

Le pilotage et le suivi sont assurés par l'Association Handiem dont nos représentants sont Stéphanie Meunier et Sylviane Bouthinon.

La branche Tuiles et Briques

L'UNSA Industrie & Construction a obtenu la représentativité dans la branche Tuiles et Briques. La France est le deuxième producteur européen de tuiles et briques, avec environ 15 % de la production européenne, derrière l'Allemagne qui représente 23 % de la production. Les produits fabriqués sont majoritairement consommés en France du fait des différences des normes entre les pays européens et les spécificités régionales liées aux produits. Les échanges sont essentiellement réalisés avec les pays limitrophes.

La branche impacte en France 72 entreprises / 4600 salariés / 140 alternants.

Les négociateurs de la branche auront à cœur de porter différents sujets, tels que remplacer les départs en retraite pour préserver les compétences, adapter les compétences des salariés à la robotisation, attirer les jeunes vers le secteur, augmenter la part de salariés femmes. Les sujets sont nombreux et nous serons au rendez-vous.



Plasturgie



Lors de la dernière CMPPNI, le 16 mars, un accord sur les salaires minima de branche a été signé dans la branche plasturgie par la CFDT, FO et la CFE-CGC.

Dans un contexte socio-économique difficile, il permet de préserver à minima le pouvoir d'achat des salariés de la branche et d'améliorer sensiblement celui des salariés les plus précaires.

L'accord prévoit une clause de revoiture dès l'augmentation du Smic et prend date en novembre 2022 pour la négociation des minima de branche.

Ces mesures de revalorisation permettront à la date de dépôt de l'accord d'augmenter les minima conventionnels de +2,8 % à +3,59 % pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire. Pour les autres entreprises, la mise en application se fera à la date de l'extension de l'accord.

Quelles expertises pour le CSE en matière de santé au travail ?

Les « ordonnances Macron » de 2017 ont profondément bouleversé les institutions représentatives du personnel. En matière de santé au travail, la disparition du CHSCT a chamboulé les pratiques. Fort heureusement les prérogatives des anciennes instances ont survécu.

S'agissant de SSCT, le CSE peut toujours recourir aux expertises pour projet important, introduction d'une nouvelle technologie et risque grave (article L2315-94 du Code du travail).

Panorama de ces expertises

Les membres du CSE sont obligatoirement informés et consultés par l'employeur avant la mise en œuvre de projets ayant des impacts importants sur l'organisation et les conditions de travail.

C'est le cas de projet de modification des horaires, déménagement et aménagement des locaux (flex office), réaménagement d'ateliers, fusions, absorptions, transferts de postes ou d'activités, introduction d'une nouvelle technologie, dématérialisation, mutualisation d'activités et d'équipes, optimisation des process etc.



Lors de la 1^{ère} réunion d'information-consultation, le CSE peut désigner un expert pour l'aider à faire le point sur le projet, analyser les risques encourus par les salariés et formuler un avis éclairé.

Cette expertise est financée à 80 % par l'entreprise et à 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Au-delà des projets importants, certaines situations peuvent être des signes d'une dégradation forte des conditions de travail.

Ainsi, des altercations entre salariés, conflits au sein d'un service, burn-out, troubles musculosquelettiques, hausse des accidents du travail et/ou de l'absentéisme,

harcèlement moral, violences sexistes et sexuelles, RPS, sont autant de symptômes qui peuvent révéler un risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés.

Les membres du CSE peuvent décider du recours à une expertise « lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel » est constaté. L'expertise vise à réaliser un diagnostic de situation, à identifier et analyser les facteurs de risques professionnels et à construire des préconisations opérationnelles visant à réduire les risques en privilégiant la prévention primaire. Cette expertise est intégralement financée par l'entreprise.

Enfin, il convient de rappeler que, chaque année, dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale, le CSE est également informé-consulté sur les conditions de travail.

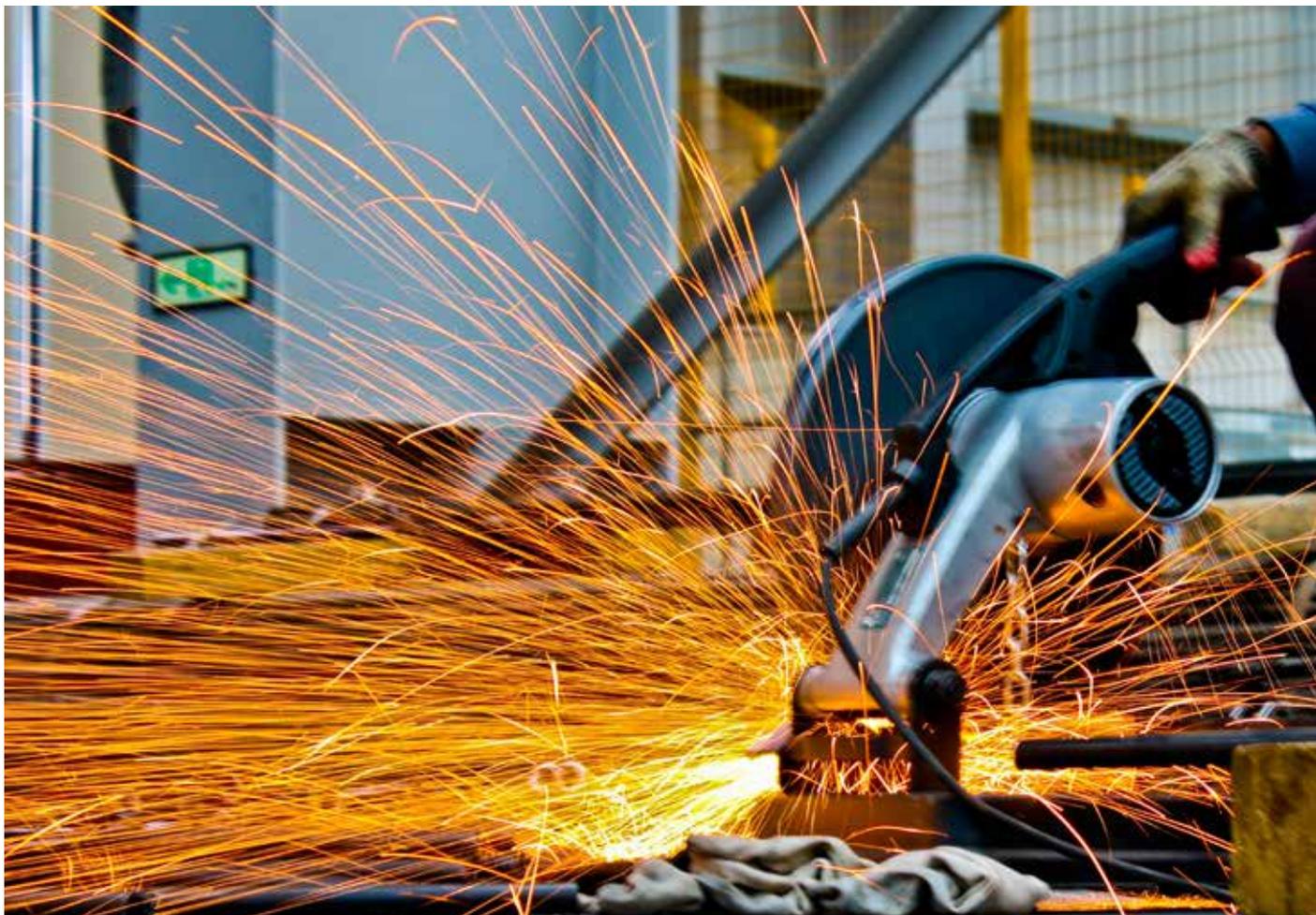
La direction présente les indicateurs en matière de santé au travail, le bilan annuel HSCT, le rapport du médecin du travail et les Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et Programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) et recueille l'avis du CSE sur ceux-ci.

Un expert peut aussi être désigné afin d'aider le CSE à analyser la politique de prévention des risques de l'entreprise.

Jérôme Margotin,
Directeur des opérations Explicite Experts

✉ j.margotin@explicite-cse.fr

Mise en œuvre d'une nouvelle convention collective



La nouvelle convention collective de la métallurgie, remet complètement à plat la classification professionnelle des 1 500 000 salariés de la branche. Un gros chantier à venir pour nous, à l'UNSA.

À savoir que nous n'étions pas demandeur du changement. On compte des dizaines de réunions, des groupes de travail techniques, des ballons d'essai dans les entreprises et auprès des salariés ... mais à l'arrivée, une CCM unique qui compresse les 78 (76 territoriales, une pour les cadres, une pour la sidérurgie), un ensemble de 7000 pages en un texte de 230, avec des changements majeurs pour les salariés.

Pour l'UIMM, le nouveau texte « permettra à la branche de gagner en attractivité, alors que ses besoins en recrutements sont énormes et que plus de 30 000 postes sont non pourvus ».

À l'UNSA nous serons vigilants sur une telle affirmation.

Les entreprises, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie, doivent informer les salariés et les IRP du nouvel accord et du calendrier de son déploiement. Il faudra rédiger de nouvelles fiches descriptives d'emploi qui reprendront :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail ;
- établir la cotation de l'emploi en fonction de la nouvelle fiche descriptive et de la nouvelle classification comprenant les 6 critères.

Il faudra également informer chaque salarié de la fiche descriptive de son emploi, de sa cotation, et donc faire du cas par cas.

La fédération UNSA Industrie & Construction est déjà en action sur un grand nombre d'analyses et de sujets, qui sauront aider les négociateurs, délégués syndicaux et toutes les instances.

Christophe Pestelle
Secrétaire général UNSA UFIC

Harcèlement sexuel

Nouvelle définition dans le Code du travail depuis le 31 mars 2022



La définition du harcèlement sexuel est étendue aux propos et comportements à connotation sexiste ; aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; à de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Contrairement au Code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour consti-

tuer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel au travail est constitué lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.

Pour se mettre en conformité avec la loi, l'employeur doit mettre à jour son règlement intérieur qui doit comporter des dispositions actualisées sur le harcèlement moral/sexuel et les agissements sexistes.

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des actions de prévention et de désigner des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, soit parmi les élus du Comité social et économique (CSE), soit parmi les salariés.

Un guide pour les salariés aidants

Près de 4 millions de personnes en activité aident régulièrement un proche âgé, malade ou en situation de handicap.

Une étude réalisée en 2018 a montré que, dans les deux tiers des cas, cette aide familiale a des répercussions sur leur travail voire les contraint à prendre un congé. Pour accompagner ces salariés et leur permettre de concilier activité professionnelle et accompagnement d'un proche, l'action sociale de leur caisse de retraite Agirc Arrco a développé de nouveaux services. Destiné aux entreprises et aux salariés concernés, ce guide rassemble toutes les solutions (humaines, financières...) ainsi mises à disposition.

Pour se procurer ce Guide rendez-vous sur le site Agirc-Arrco.fr



Renforcement de la prévention au travail

Dès le 1^{er} avril 2022, les Services de santé au travail (SST) deviennent les Services de prévention et de santé au travail (SPST) avec des missions étendues : évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...

Depuis le 31 mars 2022, l'élaboration du Document unique d'évaluation

des risques professionnels (Duerp) doit être établi en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du CSE.

La loi introduit la création du passeport de prévention. Toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport (en vigueur au 1^{er} octobre 2022).



Nouveau cycle pour la représentativité

Nous sommes repartis pour un nouveau cycle de représentativité avec les élections CSE.

Les conventions collectives qui dépendent de notre syndicat sont l'industrie pharmaceutique, la pharmacie d'officine, la chimie, la plasturgie, la répartition pharmaceutique et l'Union.

C'est notre assistante Laury Souprayen qui gère les élections professionnelles avec les membres du bureau pour vous accompagner au mieux dans le processus électoral (négociation du protocole pré-électoral, rédaction des professions de foi, etc).

Nous insistons sur le fait que c'est le syndicat qui présente les listes de

candidats et nous vous demandons de ne pas attendre la dernière minute pour nous solliciter.

Pour ce qui est de l'accompagnement de la campagne électorale, c'est Stéphanie Meunier en charge de la communication qui vous conseille.

- Organon (Industrie Pharma) : 100 % de représentativité
- Polynt (Chimie) : 23 % de représentativité pour une première élection
- DOMO (Chimie) : 20 %

Félicitations aux équipes !



L'emploi dans l'Industrie pharmaceutique en 2020

Après une forte baisse en 2007, l'emploi dans l'Industrie pharmaceutique s'est stabilisé en 2011, et progresse légèrement en 2020. Avec 99 310 salariés, la branche emploie une majorité de cadres (près de 55 %) et de femmes avec une proportion plus importante que dans d'autres filières industrielles et ce, depuis de nombreuses décennies.

La chambre patronale considère que la filière génère également des emplois liés à la consommation des ménages employés par la branche, mais également par les salariés travaillant dans l'officine. Près de 60 % des effectifs se concentrent sur trois régions : l'Île-de-France, Auvergne-Rhône Alpes et Normandie, ces régions connaissant depuis longtemps une forte implantation pharmaceutique.

La production représente un tiers des effectifs. La crise sanitaire a mis en évidence les problèmes liés à l'externalisation de l'industrie vers des pays où la main d'œuvre est moins chère. Plus personne n'ignore qu'il est utile et nécessaire de fabriquer des prin-

cipes actifs et des médicaments en France ou en Europe occidentale. Les choix politiques que feront les citoyens français lors des prochaines échéances électorales, pèseront sur la qualité des emplois industriels de l'avenir.

Les tenants d'une diminution des impôts productifs auront convaincu les électeurs que le problème vient de ce que la France souffre d'un déficit de compétitivité/coût.

D'autres candidats proposent que les aides soient conditionnées au respect des critères sociaux et écologiques. Corollaires de la qualité et des médicaments nouveaux, les effectifs de la R/D (recherche et développement) représentent dorénavant 13 % des emplois.

La tendance au vieillissement présent dans la branche pharmaceutique s'est amorcée depuis longtemps, elle est le reflet d'une technicité importante des postes à pourvoir et de l'importance de l'expérience et des connaissances qui doivent se renouveler régulièrement. Avec un âge

moyen de 44,6 ans et une ancienneté de 14,3, la filière compte un taux d'emploi des salariés de plus de 60 ans de 5 % des effectifs, ce chiffre a été multiplié par cinq en moins de dix ans. L'allongement de l'âge légal de départ en retraite a certes joué, mais l'action des partenaires sociaux en général et de l'UNSA CP en particulier, a porté. En effet nous avons signé en 2013 un accord de maintien dans l'emploi des séniors avec des mesures d'aménagement et d'adaptation des postes de travail. Ce travail s'est bien évidemment déployé et adapté dans les entreprises. Cela met bien en évidence que décider d'un allongement de l'âge légal à 64 ou 65 ans sans action réelle concertée sur le terrain reviendrait à mettre la charrue avant les bœufs, car la pénibilité de chaque poste est différente.

L'UNSA CP fait le constat d'améliorations dans l'emploi de la branche, mais constate aussi que rien n'est obtenu aisément et poursuivra, tant dans la branche que dans les entreprises, des actions favorisant la qualité des emplois.

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

