

AMPLIFIIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

n°225 - juin 2022

Le dossier du mois

La prévention des risques professionnels



ACTU DES BRANCHES 3

- Industrie pharmaceutique et pharmacie d'officine, branche caoutchouc, branche verre mécanique

DOSSIER DU MOIS 4

- La prévention des risques professionnels

INTERVIEW 5

- Gilles Collomb

INFOS PRATIQUES 6

- Conditions de travail
- Zen RH • FOCUS RH - Podcast
- La retraite progressive

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Les atouts de l'industrie française
- Priorité élections professionnelles pour l'UNSA Chimie Pharmacie

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 : juin 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



Et maintenant... on avance !

Nous savons que les temps sont durs. On nous dit qu'ils vont le devenir davantage et que ce sont des centaines de milliers de personnes qui risquent de perdre leur emploi. Le contexte mondial, suite à la

pandémie et aux désordres économiques de la planète, conforte ces prévisions peu enthousiasmantes.

La dernière élection pourrait nous laisser croire que tout cela va s'améliorer. Mais les promesses n'engagent-elles pas que ceux qui y croient ? Le temps nous le dira ! Peut-être nous faudrait-il manger des pommes en attendant... Mais avons-nous vraiment le temps d'attendre la mise en place de ces mêmes promesses ? Il est donc nécessaire, à la fois de prendre au sérieux des prévisions pessimistes que l'on nous annonce, mais plus encore de ne pas se complaire dans le tragique d'une situation qui ne s'améliorera pas si notre énergie syndicale se perd dans des lamentations infinies.

L'UNSA UFIC sera vigilante, mettra en place l'aide nécessaire pour accompagner les militants.

Pour l'UNSA Industrie & Construction, c'est le temps d'imaginer, d'innover, de rechercher ensemble des pistes nouvelles pour donner à tous une place dans la société. Il ne sert à rien de faire la liste des échecs, de rechercher perpétuellement des responsables pour tout, au lieu de trouver des solutions à la dégradation de l'emploi.

C'est bien parce que nous sommes confrontés à de graves difficultés qu'il faut trouver de nouveaux passages, de nouvelles formules, bref, face à un système qui stagne, l'UFIC UNSA devra imaginer des pistes positives, et mieux se mobiliser pour aborder les vrais problèmes.

Avec sa composante, l'UNSA Industrie & Construction s'attachera à aider au mieux toutes celles et ceux qui seront touchés.

Le service juridique est pleinement mobilisé, l'UNSA Conseil, le Centre de formation de l'UNSA également.

À l'UNSA, on s'organise pour les prochaines étapes, qui seront importantes.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général



Industrie Pharmaceutique et Pharmacie d'Officine

Salaires minima des branches

Le montant du Smic brut horaire est de 10,85 € à compter du 1^{er} mai 2022, soit 1645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Pour l'industrie pharmaceutique nous avons signé un accord en novembre 2021 qui prévoyait une augmentation de 2,2 % sur l'ensemble de la grille. Cet accord prévoyait une clause de revoyure. Dès le début de l'année et compte tenu de l'inflation galopante, nous avons demandé la mise en application de ladite clause. Le LEEM est venu lors des commissions paritaires de mars et avril sans mandat. En mai, il est venu avec un mandat qui nous a laissé sans voix : 2,6 % pour les groupes 1A à 2A (environ 580 salariés sur 120 000) et une prime de 20 € pour les groupes 2B à 4A, applicable du 1^{er} mai au 31 décembre 2022.

Nous sommes loin du compte. Après une suspension de séance, nous avons rédigé un communiqué de presse et avons quitté la table de négociation.

Pour la pharmacie d'officine un accord avait été signé en novembre 2021 avec une augmentation de 3 % applicable à l'extension de l'accord qui a eu lieu en mars 2022. Le scénario est le même. Prochaine réunion le 7 juin 2022.

Branche Caoutchouc

Présentation

La convention collective de l'industrie du caoutchouc (n°3046) regroupe les activités telles que la fabrication de caoutchouc, de pneus, le rechapage, la fabrication de chaussures, de tuyaux, d'articles d'hygiène, de sport ainsi que de commerce.

Le caoutchouc synthétique relève quant à lui de la convention de la chimie. Les activités de valorisation ne sont pas couvertes par la convention du caoutchouc.

Les entreprises de la branche ont une activité liée à l'industrie automobile et dans une moindre mesure aux industries de l'Aéronautique, du ferroviaire et du BTP. Les deux grands secteurs sont :

- **le Pneumatique** avec des entreprises comme Michelin, Dunlop, Goodyear, Bridgestone, Continental... regroupant 27 700 salariés sur 75 établissements.
- **le Caoutchouc industriel** avec Hutchinson, Cooper, Trelleborg, Sealink, Gerflor et une grande majorité de TPE/PME, regroupant 24 000 salariés sur 430 établissements.



Branche Verre Mécanique



L'ensemble des syndicats de la branche vient de signer l'accord sur les salaires minima conventionnels, négocié suite à l'augmentation très forte de l'inflation. Habituellement, ce sujet de négociation n'aboutit pas du fait d'une chambre patronale frileuse à l'idée d'une quelconque augmentation. Cette fois-ci, cette dernière a compris tout l'enjeu de faire évoluer cette grille salariale. Ces augmentations ont pris effet le 1^{er} mai.

Notons que le SMP qui sert au calcul de certaines primes, a quant à lui augmenté de 2,8 %. Une première depuis de nombreuses années.

Devant la nouvelle augmentation du SMIC du 1^{er} mai (+ 2,65%) une nouvelle réunion s'est tenue le 20 mai.

Nous vous tiendrons bien entendu au courant du résultat de cette nouvelle négociation.

La prévention des risques professionnels

L'Organisation mondiale de la santé a défini en 1948 la prévention de la santé au travail comme « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ».

En entreprise, la prévention des risques professionnels s'appuie sur 1 obligation générale, 9 principes de prévention et 3 niveaux d'intervention.

Une obligation générale

L'article L4121-1 du Code du travail dispose que : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. ».



Les neuf principes généraux de la prévention

Dans sa démarche de prévention, l'employeur doit s'appuyer sur les neuf principes généraux de prévention suivants :

- **éviter les risques** en privilégiant les produits et procédés les moins dangereux et en exposant le moins de salariés possible ;
- **évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités** afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité ;
- **combattre les risques à la source** en intervenant en amont des activités concernées ;
- **adapter le travail à l'homme** et non l'homme au travail ;
- **tenir compte de l'état d'évolution de la technique** ;
- **remplacer ce qui est dangereux** par ce qui n'est pas ou par ce qui l'est moins ;
- **planifier la prévention** en englobant des mesures cohérentes sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement ;
- **prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- **donner les instructions appropriées** aux salariés.

Les trois niveaux d'intervention

L'OMS distingue trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.

Dans **la prévention primaire**, on évite l'apparition d'un risque ; dans **la prévention secondaire**, on accepte l'apparition du risque, mais on évite la création d'un dommage ; dans **la prévention tertiaire**, on accepte l'existence d'un dommage, mais on cherche à le neutraliser ou à éviter un dommage ultérieur.

- **La prévention primaire**, c'est éviter la survenue d'un risque en supprimant les causes de ce dernier. Par exemple, en mettant l'accent sur l'organisation du travail, le management, et le fonctionnement des services. Elle est toujours à privilégier car elle agit à la source du risque en travaillant à sa suppression.
- **La prévention secondaire**, c'est réduire le risque au maximum. Par exemple, en fournissant des solutions adaptées à la sécurité des salariés ou en formant à la prévention des RPS.
- **La prévention tertiaire**, c'est limiter les dommages causés dans les situations de travail. Par exemple, en mettant en œuvre des aménagements ergonomiques du poste de travail ou en créant une cellule d'écoute psychologique.

Gilles Collomb

Défenseur syndical chez Sartorius Stedim Biotech, trésorier UD 13 et conseiller prudhommal, il répond à nos questions.

« Quel est ton parcours ?

Je commence ma carrière professionnelle en 1980 comme apprenti carrossier peintre chez Peugeot Talbot. Après l'obtention de mon CAP, je fais mon service militaire au sein du service de peinture des véhicules militaires. En 1986, j'arrête cette activité suite à des problèmes pulmonaires liés à mon activité réalisée sans protection.

Je découvre le travail en usine et je prends conscience de mon *leader-ship*. Je deviens manager de production et j'intègre l'industrie du semi-conducteur pendant plus de 20 ans. Soutenu par l'entreprise pour avoir le statut de cadre, je reprends mes études pour un BAC Pro, un BTS et un Master I.

Après un plan social chez ATMEL et une période de chômage, j'intègre ensuite la société SARTORIUS STEDIM BIOTECH en 2013, comme responsable d'exécution et je mets en place les équipes autonomes travaillant les week-ends et les jours fériés.

En 2016, le délégué syndical UNSA, représentant uniquement les cadres, me demande de reprendre le flambeau pour les élections professionnelles à venir. Aux élections, l'UNSA réalise une progression de 10 à 30 %, grâce à l'équipe composée d'anciens salariés et amis dont je me suis entouré.

Lors des élections de 2019, je crée une intersyndicale UNSA CFE/CGC et remporte la moitié des élus au CSE, avec une percée dans le premier collège.

Au niveau départemental, je suis trésorier de l'Union départementale 13 des Bouches-du-Rhône, membre de l'observatoire du dialogue social auprès de la DRIETS, conseiller prudhommal et pour compléter mon parcours, j'obtiens la désignation en qualité de défenseur syndical, fonction qui présente un caractère particulièrement respectable en raison du dévouement qu'elle exige à l'égard d'autrui.

Comment est née ta fibre syndicale ?

Ce n'est pas une naissance, ce n'est que le respect des différents métiers qui comportent tous des avantages et inconvénients, le respect entre chaque salarié, celui du travail fourni et la reconnaissance de l'employeur.



Quel objectif voulais-tu atteindre en t'engageant ?

Créer des conditions favorables à une bonne entente collective.

L'autonomie de L'UNSA me convient particulièrement, nous devons gérer en fonction des spécificités de notre propre entreprise.

Je suis un homme de respect, j'adore la médiation entre des personnes qui ont perdu le sens étymologique du mot DIALOGUE.

Quels sont tes principes pour mener à bien vos négociations ?

Rassembler les salariés et dialoguer avec la direction, qui est également composée de salariés.

La négociation existe dès le plus jeune âge entre l'enfant et ses parents. Pour moi ce n'est que de la concession réciproque entre adultes intelligents en tenant compte des enjeux économiques de chaque partie. Tout le monde souhaiterait un salaire de ministre, mais il faut avoir une vision à 360° pour mener une négociation pertinente.

Conditions de travail

Six Français sur dix favorables à la semaine de quatre jours



La crise sanitaire a permis au télétravail de se développer et les entreprises rappellent aujourd'hui leurs collaborateurs au bureau.

« Pour les salariés, le présentéisme est désormais une notion obsolète et nombre d'entre eux souhaitent être libres dans la gestion de leur temps et de leur charge de travail, allant même jusqu'à vouloir adopter la semaine de quatre jours », révèle une étude d'ADP, éditeurs de solutions de ressources humaines.

Cette étude « People at Work 2022 comptabilise 64 % de salariés français souhaitant bénéficier d'une plus grande flexibilité dans l'organisation de leurs horaires de travail, avec la

possibilité de les condenser sur une semaine de 4 jours. Soit 6 Français sur 10. C'est 4 points de plus qu'en 2019 (60 %) ».

Les parents (69 %), les femmes (66 %) et les 25-44 ans (67 %) sont les plus tentés par cette nouvelle organisation de travail. Les salariés qui évoluent dans les secteurs de l'industrie (69 %) le sont également.

En revanche, du côté des entreprises, la semaine de quatre jours n'est pourtant pas encore une tendance : « seules 5 % des entreprises françaises l'ont adoptée à ce jour et elles ne sont que 19 % à avoir mis en place une politique de travail flexible », renseigne ADP.

La retraite progressive étendue aux salariés en forfait jours

La retraite progressive permet de continuer à travailler à temps partiel et de commencer à percevoir une partie de sa pension. Si votre durée de travail est fixée en forfait jours, vous y avez désormais droit, comme les salariés dont la durée est fixée en heures, à condition d'avoir plus de 60 ans, et au moins 150 trimestres cotisés. Ce dispositif est également précisé pour les salariés dont le temps de travail ne peut être défini, et pour les indépendants.

La retraite progressive permet à la fois de travailler à temps partiel en continuant à cotiser pour sa future pension, et de commencer à percevoir une partie de celle-ci. Cette disposition a pris effet le 1^{er} janvier 2022.



Zen RH • FOCUS RH - Podcast

Une série de 5 podcasts de 2 minutes d'exercices pour faire face à des situations compliquées rencontrées dans le cadre du travail, mais également pour aborder plus sereinement le quotidien, par Gilles Payet, sophrologue et conférencier, auteur du livre *365 jours pour prendre soin de moi*.

Le premier épisode porte sur la gestion d'une situation de stress et a pour objectif de remettre un peu de souffle dans votre quotidien

Le deuxième apprend à dire « non »... sans provoquer la guerre, ou la colère. Le troisième épisode aborde la question de la résilience et permet d'apprendre à l'être progressivement un peu plus.

Le quatrième aborde la question de la mise à distance des émotions par la pratique de l'exercice du souffle apaisant.

Le cinquième propose une séance pour apprendre à installer le calme en soi, de façon durable.

Retrouvez les 5 podcasts sur Focus RH.



Les atouts de l'industrie française

Durant la crise sanitaire, les manques de masques, de blouses et de réactifs pour les tests ont illustré les défaillances de l'industrie française. Mais la capacité de cette dernière à faire face à de telles difficultés met aussi en évidence les différents atouts dont bénéficie le pays, et qui lui permettrait de reprendre la place qu'il a perdue ces dernières décennies.

L'attractivité de la France s'explique par sa situation de carrefour des principaux marchés de l'Europe. Le réseau routier est un des plus denses, bien entretenu, les lignes à grande vitesse et les équipements de la façade maritime, quoique perfectibles, mettent en évidence la qualité des infrastructures, complétée par un Internet à haut débit et un déploiement de la fibre sur l'ensemble du territoire. Malgré la guerre en Ukraine, les prix de l'énergie, en particulier

l'électricité, restent compétitifs dans la zone euro grâce au nucléaire et à l'hydraulique.

D'après les statistiques de la Commission européenne, la productivité française est supérieure à la moyenne de la zone euro, ce qui est un bon indicateur de notre santé économique, ainsi que de la qualification et de la formation de notre main-d'œuvre.

Pour ce qui est du coût du travail, s'il est plus élevé que celui de l'Allemagne, de l'Espagne ou de l'Italie, il a moins progressé ces vingt dernières années.

Lorsque l'on regarde la taille des entreprises, l'hexagone compte autant de multinationales que l'Allemagne et plus que la Grande-Bretagne. Ces poids lourds se trouvent dans l'aéronautique, la chimie et le luxe. Ce qui est pointé par de nombreux écono-

mistes, c'est le faible nombre d'ETI (Entreprises de taille intermédiaire de 250 à 5000 salariés) qui se situent entre la PME et la multinationale. Ce sont ces ETI réparties sur l'ensemble du territoire allemand qui font la force de l'industrie allemande.

Concernant la question du financement, la Banque publique d'investissement aide l'innovation, et des textes récents pris en la matière, permettent un renforcement en capital par un cadre fiscal favorable.

Enfin, afin de relancer l'industrie française, le président -récemment réélu- avait présenté le plan France 2030 qui donne une priorité au nucléaire, à l'hydrogène et à l'automobile électrique. Il faut espérer que ce plan largement doté, et qui bénéficiera d'allègements d'impôts productifs, soit le bon et permette de créer de bons emplois.

Priorité élections professionnelles pour l'UNSA Chimie Pharmacie

Nous sommes repartis pour un nouveau cycle de mesure de la représentativité. Cela a pour conséquence le lancement d'un nouveau cycle d'élections professionnelles.

Compte tenu des enjeux, le bureau de l'UNSA CP a fixé comme priorité les élections professionnelles dans les entreprises de nos secteurs. Cela va de la signature du protocole pré-électoral à la constitution de listes, la campagne électorale, etc.

Aujourd'hui la nécessité de se former n'est plus à prouver, à commencer par une formation spécifique sur le protocole pré-électoral. Cela concerne nos délégués syndicaux et nos représentants de section syndicale.

À l'UNSA CP, tout est mis en œuvre pour vous accompagner lors du processus électoral.

Côté formation, cela se passe au CEFU

à l'adresse suivante cefu@unsa.org où vous trouverez la liste des formations.

Côté pratique, Stéphanie Meunier et les membres du bureau supervisent les différentes opérations avec Laury Souprayen qui, outre son rôle d'assistante de gestion, est également

en charge du développement. Nous avons réalisé une fiche pratique.

En revanche, n'attendez pas la dernière minute pour nous solliciter. Nous sommes là pour vous accompagner dans le respect de nos valeurs.



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

