

AMPLIFIONS

Le magazine de l'UNSA Industrie & Construction

Pages spéciales UNSA Mag n°250

Le dossier du mois

Le passeport de prévention



ACTU DES BRANCHES 3

- Branche du Verre
- Branche Industrie Pharmaceutique
- Branche Plasturgie

DOSSIER DU MOIS 4

- Le passeport de prévention

PRÉSENTATION 5

- Inter-centre du groupe SEB UNSA

INFOS PRATIQUES 6

- Forte chaleur : de nouvelles obligations pour l'employeur
- Mise à disposition de vélo en entreprise
- RTT et congés payés peuvent-ils s'enchaîner ?

DU CÔTÉ DE L'UNSA CP 7

- Le 100 % santé dans l'industrie pharmaceutique
- Lancement des UNSApéros !

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 2025

Tirage : 9400 exemplaires

UFIC-UNSA, 21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

✉ contact@unsa-industrie.org

🌐 www.unsa-industrie.org



L'IA peut-elle avoir de l'empathie ?

Nous sommes de plus en plus nombreux à dialoguer avec l'Intelligence artificielle installée sur notre ordinateur ou smartphone. Même pour nos problèmes les plus personnels, l'IA pourrait nous aider. Aurait-elle de l'empathie ? On lui dit qu'on dort mal et qu'on a des idées noires ? ChatGPT répond : « *Merci d'avoir*

la confiance de le dire. Ce que tu vis est lourd, et tu n'as pas à le porter seul », avant d'enchaîner sur plusieurs « choses importantes » à envisager, à commencer par un appel à la parole. Après des infos sur le sommeil, le besoin d'oxygénation et la méfiance face à « l'auto-isollement », voilà que l'IA nous pousse à aller plus loin dans la confiance : « *Si tu veux, je suis là pour parler davantage de ce que tu vis, t'aider à mettre des mots dessus, ou chercher des ressources ensemble.* » C'est audacieux. Comment réagit-il si on lui dit qu'on a beaucoup de travail et pas le temps de tout faire ? Est-ce que c'est grave ? « *Ce que tu décris est très courant, et non, ce n'est pas forcément grave, mais c'est important* ». L'IA est tantôt bienveillante, tantôt prévenante, souvent concrète.

Des serveurs hyperpuissants valent parfois mieux qu'un cerveau qui fait ce qu'il peut. Après une discussion nourrie, on demande à ChatGPT ce qu'il pense de ce point de vue. Il signale un point à améliorer : « *Tu ouvres sur L'IA peut-elle avoir de l'empathie ? Mais tu ne réponds jamais vraiment à cette question. Tu pourrais ajouter un court passage de réflexion ou de mise en doute à savoir que cette empathie n'est bien sûr qu'une simulation, mais que pour l'utilisateur, l'effet peut être réel...* »

Et c'est peut-être ça qui compte.

Christophe PESTELLE
Secrétaire général

Mesures d'urgence dans la Branche du Verre

Deux accords ont été signés dans les CCN du Verre mécanique et de la Cristallerie, pour répondre à l'urgence sociale et économique. L'objectif est de soutenir les salariés via la formation professionnelle pour maintenir l'emploi et anticiper les mutations (digitalisation, automatisation, transition énergétique).

Dans la Fabrication mécanique du Verre, l'accord du 6 mai 2025 prévoit que 100 % des coûts pédagogiques soient pris en charge, avec un plafond horaire de 80 €/stagiaire. Les frais annexes (transport, hébergement, repas) sont également couverts jusqu'à 150 €/jour, et la rémunération des stagiaires jusqu'à 30 €/h. Les entreprises doivent justifier de difficultés économiques. L'avis du CSE est requis pour bénéficier du dispositif.

Dans la Branche du Cristal, du Verre et du Vitrail, l'accord du 29 avril 2025 permet un accès étendu aux entreprises de moins de 300 salariés, sous conditions (activité partielle, mutations technologiques, etc.). Pour plus de 300 salariés, deux critères sont exigés. L'accord prévoit également un financement souple couvrant les formations internes par des experts métiers non certifiés (Meilleurs ouvriers de France), souvent sans alternative, en formation continue classique. Le suivi sera également réalisé trimestriellement par la CPNE de la CCN.



Branche Industrie pharmaceutique : conclure l'accord sur les seniors



L'objectif est de favoriser l'emploi, le maintien et la transition vers la retraite des salariés seniors (à partir de 50 ans). L'accord prévoit le diagnostic et le suivi de la branche par la mise en place d'indicateurs spécifiques :

- ▶ Le recrutement des seniors et leurs formations feront l'objet d'une attention particulière notamment sur les évolutions technologiques ainsi que leur maintien dans l'emploi.
- ▶ La transmission des savoirs via les tutorats et binômes intergénérationnels et la valorisation des compétences via des missions externes (mécénat, promotion des métiers), pourront être mises en place.
- ▶ Les fins de carrière et retraite qui prévoient les entretiens de fin de carrière dès 58 ans et les accès facilités au temps partiel de fin de carrière, à la retraite progressive et à l'utilisation de l'Indemnité de départ à la retraite (IDR) pour compenser ou anticiper le départ.
- ▶ L'Indemnité de départ en retraite (IDR) qui pourra être utilisée pour complément de revenu en temps partiel ou financer un départ anticipé (suspension du contrat).

Des compensations et abondements seront possibles (maintien cotisations, jours en plus, bonus IDR...).

À suivre...

Accord de branche dans la plasturgie

L'accord a pour objet l'attribution de jours de repos en fonction de l'âge du salarié.

Cela revient à attribuer des jours de repos supplémentaires aux salariés seniors.

Par conséquent, à partir du 1^{er} juin les entreprises attribueront les jours de repos suivants : 1 jour pour tout salarié de 58 et 59 ans et 2 jours pour tout salarié de 60 ans et plus.

En cas d'absence du salarié pendant une période continue de 12 mois précédant l'acquisition, soit du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année.

Les dispositions du présent accord s'applique si elles sont plus favorables que des dispositions éventuellement prévues en entreprise attribuant des jours de repos liés à l'âge. L'accord est d'une durée indéterminée et a été signé par la CFE CGC, CFDT et FO.



Le passeport de prévention

Dans l'exercice de leur métier, tous les salariés sont exposés à des risques professionnels.

La Loi Santé-Travail du 2 août 2021 a prévu la création d'un passeport de prévention pour « *mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail en favorisant la formation des travailleurs* ».

Il est censé retracer les formations suivies en matière de santé et de sécurité au travail (SST), attester de l'acquisition des compétences, faciliter le partage d'informations de façon numérique entre les travailleurs et leurs employeurs pour accompagner ces derniers dans la gestion de leurs obligations en matière de formation en SST.

Il doit aussi permettre aux travailleurs de mettre en avant leurs compétences acquises auprès de leur employeur ou d'un recruteur.

La Caisse des dépôts et consignations gère cet outil qui est intégré au système d'information du Compte personnel de formation (CPF).

Qui alimente ce passeport ?

Les **employeurs** auront accès à un dispositif dédié leur permettant de déclarer et centraliser toutes formations en SST dispensées à leurs employés, ainsi que des services associés pour améliorer le suivi (formation arrivant à expiration par exemple).

Les **organismes de formation** renseigneront les formations dispensées en SST, notamment pour le compte d'un employeur.

Les **titulaires d'un Compte personnel de formation** (salariés et demandeurs d'emploi) pourront tracer les formations suivies et attester de l'acquisition des compétences. Ils activeront, s'ils le souhaitent, leur passeport de prévention. Ils pourront le compléter tout au long de leur carrière et le valoriser auprès de leur employeur ou d'un recruteur.



Une entrée en vigueur progressive

C'est la Loi du 2 août 2021 qui inscrit le passeport de prévention dans le Code du travail. L'ouverture du portail numérique s'est faite en octobre 2022 pour un déploiement progressif : en avril 2025 les organismes de formation ont pu déclarer leurs données, au 1^{er} trimestre 2026 ce seront les employeurs et pour finir au 4^e trimestre 2026 pour la déclaration des données des travailleurs.

L'alimentation du passeport ne concernera pas les formations dispensées avant la mise en œuvre effective de ce dispositif. Aucune rétroactivité des données ne sera obligatoire pour les employeurs. Le salarié aura néanmoins la faculté d'y intégrer ses formations suivies antérieurement.

Le déploiement de cet outil interroge sur son impact réel en termes de prévention : être formé à la connaissance d'un risque ne supprime pas son origine. Le danger que les entreprises l'appréhendent comme une contrainte administrative supplémentaire existe, d'autant que le passeport n'apporte pas de nouvelles obligations en matière de prévention et que le CSE n'aura pas le moyen de s'assurer que l'employeur répond à ses obligations de renseigner le passeport.

Cécile Rousseau
Chargée de projet SSCT – Explicite SCT
c.rousseau@explicite-cse.fr



Inter-centre du groupe SEB UNSA

Les 4 et 5 juin 2025, une rencontre inter-centre SEB, Lacanche et Krampouz était organisée sur le site de Lacanche (Côte-d'Or), 28 élus étaient réunis.

Tous les élus UNSA étaient donc présents pour cette rencontre sur la stratégie syndicale à déployer.

Merci à Patrick Usquin DSC et Arnaud Lesueur, nos élus chez SEB, pour l'organisation appréciée de tous !

À noter que nos implantations sont représentatives depuis les dernières élections (3 mois).

Notre implantation chez SEB a maintenant 4 ans. SEB, ce sont des références comme Moulinex, Krups, Mirro, Rowenta, Tefal et bien d'autres. Mais Lacanche, c'est quoi ? Lacanche détient le label « Entreprise du Patrimoine Vivant » (EPV), marque de reconnaissance du ministère de l'Économie et de l'Industrie, mise en place pour distinguer les entreprises françaises aux savoir-faire artisanaux et industriels d'excellence.

Krampouz, c'est quoi ? Cela signifie « crêpe » en breton. Certains mots ne trompent pas sur les origines ! Inventeur de la « Billig », la crêpière traditionnelle bretonne, Krampouz propose depuis plus de 70 ans une gamme de crêpières électriques et de crêpières gaz pour réaliser facilement vos crêpes.

Pour dynamiser ce groupe, des réunions régulières sont organisées avec les DS / RS et nos élus au CSE en associant aussi les adhérents.

Lors de cette rencontre, nous avons visité le site de production de Lacanche, un pur savoir-faire de l'artisanat !

Nous avons également rappelé que la Fédération Industrie & Construction sera toujours présente pour accompagner au plus près les sections !

Rendez-vous est pris pour le prochain inter-centre qui aura lieu à Rennes, avec la section de Krampouz.

Christophe Pestelle
Secrétaire général UFIC UNSA



Forte chaleur : de nouvelles obligations pour l'employeur



Afin de protéger les salariés exposés aux risques de la chaleur, l'employeur doit mettre en place de nouvelles mesures de prévention.

En quoi cela consiste-t-il ?

Le décret du 27 mai 2025 introduit de nouvelles obligations en matière de prévention pour l'employeur. Ces dispositions s'appliqueront dès le 1^{er} juillet 2025.

L'objectif est de protéger les salariés contre les risques liés à la chaleur, tels que la dégradation des conditions de travail, la déshydratation, les coups de chaleur...

Quatre seuils de vigilance météorologique fixés par Météo-France sont mis en place, allant de la vigilance

verte à la vigilance rouge en passant par le jaune et l'orange.

Ce décret introduit de nouvelles mesures de prévention que l'employeur doit prendre afin de lutter contre les épisodes de chaleur intense comme l'utilisation de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur (ou nécessitant une exposition moindre) ou encore l'adaptation de l'organisation du travail (comprend les horaires de travail) pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition.

Des périodes de repos peuvent être prévues. Vous trouverez la liste complète sur le service lettre public. Le décret précise aussi qu'en l'absence d'eau courante, l'employeur doit assurer la mise à disposition d'au moins 3 litres d'eau par jour par travailleur.

Mise à disposition de vélo en entreprise

Plusieurs solutions existent pour les employeurs.

Soit les vélos sont attribués (ou vélos de fonction), réservés aux salariés pour leurs trajets professionnels, domicile-travail et personnels, soit les vélos sont partagés, accessibles à l'ensemble des collaborateurs selon des modalités définies par l'entreprise.

Il peut s'agir de vélos mécaniques, à assistance électrique, pliants, urbains ou cargos.

Les entreprises peuvent choisir entre l'achat ou la location auprès d'acteurs spécialisés regroupés au sein de la FAVE (Fédération des acteurs du vélo en entreprise), qui proposent également des services associés : maintenance, assurance, accessoires, formations.

Sur le plan fiscal, les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'une réduction fiscale de 25 % du coût d'achat ou de location des vélos, à condition qu'ils soient mis gratuitement à disposition des salariés pour leurs trajets domicile-travail.

Ces frais ne sont pas considérés comme un avantage en nature par l'Urssaf.



RTT et congés payés peuvent-ils s'enchaîner ?

Avec l'arrivée des congés d'été la question peut se poser. En effet, les salariés peuvent enchaîner des RTT et congés payés uniquement si cette possibilité n'est pas proscrite par un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche.

En effet, aucune réglementation n'interdit l'accolement de ces deux types de jours de repos.

Si les représentants du personnel sont informés d'un cas de non-respect des dispositions prévues par l'accord collectif, ils sont aptes à intervenir.



Privilégier un recours amiable auprès de l'employeur dans un premier temps est recommandé. La saisine de l'Inspection du travail ou celle du Conseil de prud'hommes, dont relève l'entreprise, pourront être envisagées dans un second temps, en cas d'échec du recours amiable initial.



Le 100 % santé dans l'industrie pharmaceutique

Conformément à la législation en vigueur, le régime santé de l'industrie pharmaceutique, a progressivement mis en place le « 100 % santé » à partir de 2020.

Ce dispositif issu de la réforme, associe la Sécurité sociale, les professionnels de santé et les organismes complémentaires. La réforme a pour but de faciliter l'accès aux soins en optique, dentaire et audioprothèse, favoriser la prévention dans ces trois domaines et proposer une offre de soins sans reste à charge.

pour les entreprises ayant choisi cet assureur). Il doit permettre d'avoir un reste à charge zéro sur les dépenses de santé précitées. Les soins de santé courants, les médicaments et l'hospitalisation ne sont pas concernés par ce dispositif.

Que ce soit en optique, en dentaire ou en audioprothèse, les professionnels doivent remettre obligatoirement un devis qui doit comporter un équipement ou une alternative thérapeutique dans le panier de soins « 100 % santé ».

en dehors du panier « 100 % santé ». Pour les salariés de la branche pharmaceutique cette réforme a eu un impact positif. Il n'en reste pas moins que pour 4 % de la population et 10 % parmi les retraités, il n'y a pas de prise en charge, car ces populations ne sont toujours pas couvertes par une complémentaire santé.

La réforme aura surtout permis d'améliorer l'accès aux audioprothèses avec un plafond de 950 € par oreille (1700 € dans notre branche).

Il faut noter qu'en France une personne sur deux se déclare en déficience auditive. Globalement, si les effets positifs de la réforme sont indéniables, celle-ci n'a pas anticipé les effets de consommation induits, tant en dentaire, en audiologie et surtout en optique.

De nombreux rapports chiffrent entre 2 et 2,5 milliards d'euros le surcoût du « 100 % santé » pour l'ensemble des organismes complémentaires. La réforme a transféré les dépenses du régime général vers les complémentaires.

Pour l'UNSA, dans notre régime, il paraît important de maintenir au maximum les prestations utiles tant pour les actifs que pour les retraités tout en agissant sur le montant des cotisations.



Rappelons que le « 100 % santé » est un panier de soins avec un prix limite et des honoraires limites de facturation intégralement pris en charge par la SS et le régime de branche (Apgis

En optique, l'assuré peut choisir des verres dans le panier « 100 % santé » et une monture du panier libre et inversement. L'assuré reste libre de choisir d'autres prestations ou équipements

Lancement des UNSApéros !

Parce que les relations de travail ne se limitent pas aux réunions formelles et aux échanges de mails, une nouvelle initiative placée sous le signe de la convivialité a été lancée : les UNSApéros.

L'idée est de se retrouver autour d'un verre, en fin de journée, dans un cadre agréable pour échanger, partager, créer du lien et prendre le temps de discuter autrement. Qu'il s'agisse de parler des réalités du terrain, d'évoquer les enjeux syndicaux actuels, de lancer des idées ou simplement de faire connaissance, c'est une

manière concrète de mieux travailler ensemble et autrement.

Le premier a eu lieu à Paris le 17 juin avec une douzaine de participants. Le bureau envisage également de l'étendre en province, à suivre donc.

Que vous soyez adhérents de longue date, nouveaux venus ou simplement curieux, vous êtes les bienvenus à nos prochains rendez-vous. Car au-delà des revendications et des combats quotidiens, le syndicat, c'est aussi une communauté humaine, soudée et solidaire.

Toute l'équipe de l'UNSA CP vous souhaite de passer un bel été et a hâte de vous retrouver en pleine forme dès la rentrée.



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

