

Alliages



Magazine d'information de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Alsace
Numéro 22 - **Novembre 2020**

LE DOSSIER

COVID-19

Focus sur la santé-sécurité

UIMM



LES ACTEURS DU RÉSEAU

Alemploi recrute et forme des opérateurs robots pour Eiffage Metal

UIMM



ENTREPRISES ET INITIATIVES

Habasit France fait face à la crise de la Covid-19

SOMMAIRE

04 INFOS JURIDIQUES

- Négociations salariales territoriales en 2020
- Évolution du dispositif conventionnel : où en est-on ?
- Accord de branche sur le dispositif spécifique d'activité partielle

05 LE DOSSIER

- COVID-19 : focus sur la santé-sécurité

11 ÉCONOMIE

- Volet économique et social de la COVID-19

11 EN BREF

- Deux nouveaux Présidents

12 EMPLOI - FORMATION

- Une plateforme dédiée au prêt de main d'œuvre
- Transformer la matière !
- Une nouvelle venue à l'UIMM Alsace

13 LES ACTEURS DU RÉSEAU

- Aemploi recrute et forme des opérateurs robots pour Eiffage Metal
- De nouveaux titres professionnels en apprentissage
- Maison de l'industrie et nouveau centre de Reichshoffen : le point sur les travaux
- Développement du partenariat avec le CNAM en Grand Est

16 ENTREPRISES ET INITIATIVES

- Habasit France fait face à la crise de la Covid-19

Magazine d'information de l'UIMM Alsace

- Directeur de la publication : Bruno RUSSO
- Rédacteur en chef : Éric DALIGUET
- Conception-rédaction-réalisation : Cabinet Brigitte Simon Conseil (Tél. 06 50 37 28 14, conseil@brigitte-simon.com)
- Rédaction : Nicolas BOMBLED, Thierry BRENIER, Elsa CASTERA, Éric DALIGUET, Anne GIACOMELLI, Benoît KARGER, Aneta KRETZ, Nicolas PEUGEOT, Mercedes SALINAS, Brigitte SIMON, Eric SIMONIN, Frédéric VICQUERY, Aurélie ZEISSIG
- Mise en page : barbara.graphiste@gmail.com
- Photos : Aemploi, Photothèque UIMM Alsace, Pôle Formation Alsace, Brigitte Simon, Getty Images.
- Impression : Imprimerie Parmentier. Tiré à 1000 exemplaires. ISSN 2270-8391.

UNE AG 2020 EN LIGNE

L'Assemblée Générale annuelle de l'UIMM Alsace s'est tenue en visioconférence le 21 septembre dernier.



Entreprises adhérentes et collaborateurs de l'UIMM Alsace se sont retrouvés pour la première fois sur un espace d'échange virtuel, situation sanitaire oblige.

50 personnes ont participé, durant 1h30, à cette première édition en ligne, qui a permis de traiter les divers points à l'ordre du jour, en particulier la présentation du rapport d'activité 2019, du rapport financier et le vote de 10 résolutions. L'Assemblée Générale s'est tenue dans des conditions quasi normales, hormis le traditionnel

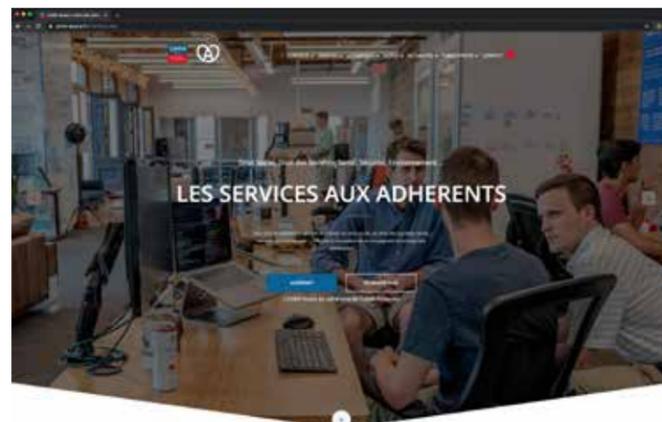
moment de convivialité autour de la visite d'une entreprise adhérente et du verre de l'amitié.

Un point presse avec les médias régionaux s'est tenu à l'issue de la réunion afin de faire entendre la voix du syndicat patronal et de dresser un premier bilan post Covid-19.

Pour rappel, le rapport d'activité 2019 est en ligne sur le site internet de l'UIMM Alsace dans la rubrique « Publications ».

■ Brigitte SIMON

LE SITE INTERNET DE L'UIMM ALSACE FAIT PEAU NEUVE



Les entreprises adhérentes et les partenaires de l'UIMM Alsace l'auront certainement remarqué : le site internet « grand public » de l'UIMM Alsace a fait peau neuve cet été afin d'offrir une meilleure qualité de navigation à tous les utilisateurs et à tous les organismes qui recherchent ponctuellement une information.

Piloté par Sandra Gross, Directrice Administrative et Financière de l'UIMM Alsace, le nouveau site web a nécessité une

refonte complète de l'arborescence, mais aussi de son graphisme qui est désormais « responsive web design », entendez par là qu'il est compatible pour une lecture sur toutes les tailles d'écran (PC, tablette et smartphone). Résolument moderne, le template vient également améliorer l'image de marque de l'UIMM Alsace.

www.uimm-alsace.fr

La prochaine étape sera la refonte du « portail adhérents », prévue en 2021.

■ BS

COVID-19 ET 2^{ÈME} CONFINEMENT, DES CONSÉQUENCES DURABLES SUR L'ENSEMBLE DE NOTRE SOCIÉTÉ

Le deuxième confinement du pays a été annoncé le 28 octobre... Depuis 8 mois, nous vivons une situation de crise exceptionnelle qui a bouleversé l'ensemble de nos convictions dans les domaines de la santé, du travail, du social et de l'économie. Cette pandémie aura des conséquences durables sur l'ensemble de notre société, elle a déjà un impact sur nos façons de vivre, d'acheter, de travailler, de produire, sur nos rapports à l'autre, sur la confiance et la solidarité... cette crise mondiale, multiforme, impacte l'ensemble de la société civile et de la vie publique. J'ai une pensée particulière pour la tâche immense qu'accomplit l'ensemble du personnel de santé ainsi que pour les familles qui craignent pour la santé d'un de leurs proches.

Sur le plan local, nous estimons que nos entreprises alsaciennes ont perdu entre 5 à 10% et jusqu'à 30% de leurs chiffres d'affaires selon les secteurs depuis le début de la pandémie. L'aéronautique par exemple a subi de plein fouet la crise, le secteur électrique étant le secteur qui résiste le mieux.

La bonne gestion de la crise sanitaire, grâce à l'appui de nos équipes UIMM Alsace, SSE et Juridique notamment, mais aussi grâce à la qualité du dialogue social, a permis aux entreprises de reprendre leur activité rapidement au début du confinement. Nos entreprises sont désormais armées pour traverser le deuxième confinement sans arrêt de leurs activités, en capitalisant sur leur expérience du télétravail et de la mise en place des mesures de prévention et de protection. Je vous invite à lire le dossier d'Alliages consacré à ce sujet.

Les aides de l'État nous ont permis d'amortir le choc de mars-avril. Mais les entrées de commandes restent faibles. Le plan de relance gouvernemental doit être maintenant pleinement utilisé par les entreprises pour faire face aux difficultés qui ne font que commencer et qui risquent d'être encore plus importantes avec le coup d'arrêt de novembre qui impacte bon nombre de secteurs économiques.

L'important est de garder les compétences, en cela le dispositif d'activité partielle mis en place par l'État est une bonne chose. Le niveau de recrutement des apprentis et alternants est en baisse de 16% malgré les nouveaux dispositifs financiers fortement incitatifs. Il est encore temps jusque fin décembre de donner à un jeune l'opportunité de se former dans nos entreprises industrielles. Le Pôle Formation dispose de CV.

Notre Maison de l'Industrie sera livrée en février 2021. Ce bâtiment construit pour 11 millions d'euros dans le quartier de la Fonderie à Mulhouse regroupera les services administratifs de l'UIMM Alsace et notre Pôle Formation. Il sera capable d'accueillir 400 élèves. Le CFAI de Reichshoffen sur le site d'Alstom achèvera sa rénovation pour un montant de 2 millions d'euros. Preuve en est que l'UIMM Alsace croit en l'avenir et que cet avenir passera par les compétences !



Bruno RUSSO,
Président de l'UIMM Alsace



UIMM Alsace

Siège social
6 rue Ettore Bugatti
CS 28033 Eckbolsheim
67038 Strasbourg Cedex

Antenne de Mulhouse
8 rue de la Bourse, BP 1309
68056 MULHOUSE Cedex

Téléphone :
03 68 47 90 00

Contact : info@uimm-alsace.fr

Site internet :
<http://www.uimm-alsace.fr>

Les acteurs du réseau



NÉGOCIATIONS SALARIALES TERRITORIALES EN 2020

L'UIMM Alsace a conduit les négociations salariales dans nos deux départements plus tard qu'à l'accoutumée, compte tenu de la crise sanitaire qui a frappé notre pays.

Ainsi, elles ont redémarré en juin dernier pour s'achever au courant de la première quinzaine de juillet. Les organisations syndicales nous ont fait part de leurs revendications, globalement

d'un niveau équivalent aux années passées, en arguant de la nécessité de soutenir le pouvoir d'achat des salariés afin de leur permettre de consommer et de relancer l'économie, notamment locale. Nous avons, de notre côté, annoncé notre volonté de ne pas augmenter les différentes valeurs territoriales au regard de la crise sanitaire et de la situation économique à venir.

■ Anne GIACOMELLI

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL : OÙ EN EST-ON ?

La pandémie liée à la Covid-19 a bouleversé le pays ces derniers mois et a percuté le rythme de négociation que les partenaires sociaux s'étaient fixé depuis quatre ans. Les réunions de négociation de l'EDC ont été suspendues. Néanmoins, le dialogue social a été extrêmement efficace durant cette période, permettant ainsi de limiter les effets de la crise dans l'intérêt des entreprises et des salariés.

Par conséquent, il a été indispensable de revoir et d'adapter la méthode et le calendrier de la négociation afin de permettre une mise en œuvre plus rapide du nouveau dispositif.

Après avoir rappelé le contexte et les enjeux

précédemment évoqués lors de la réunion de négociation du 18 septembre dernier, l'UIMM a proposé une nouvelle méthode et un nouveau calendrier de négociation avec un objectif d'application complète de la nouvelle convention collective au 1er janvier 2023.

Toutefois, la mise en place rapide de nouvelles fondations conventionnelles adaptées aux enjeux des entreprises et des salariés, justifie de ne pas attendre l'année 2023 pour qu'entrent en vigueur les thèmes négociés dans le cadre du dispositif conventionnel.

Il a ainsi été proposé de permettre une entrée en vigueur progressive de certains thèmes de négociation, lesquels ont été réorganisés en sous-ensembles cohérents et équilibrés

quant à leur contenu et à leurs liens, appelés « lots ». Les organisations syndicales devant consulter leurs instances, un projet d'avenant à l'accord de méthodologie a été proposé lors de la séance du 20 octobre.

Les partenaires sociaux sont convaincus que le dispositif conventionnel est une réponse adaptée aux enjeux actuels pour les entreprises, les salariés et l'emploi. Ils ont donc la volonté de déployer leurs efforts afin de doter la branche d'un dispositif conventionnel rénové.

Nous reviendrons vers vous d'ici la fin de l'année 2020 au cours d'une réunion d'information sociale pour vous présenter en détail le contenu du nouveau calendrier de négociation.

■ Benoît KARGER

ACCORD DE BRANCHE SUR LE DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

En marge de l'activité partielle « classique », le législateur a créé un dispositif spécifique d'activité partielle, appelé communément « Activité Partielle de Longue Durée » (loi du 17 juin 2020), sous l'impulsion de l'UIMM nationale notamment.

Il est ouvert aux entreprises de toute taille qui sont confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité. Deux possibilités étaient offertes pour sa mise en place au sein des entreprises : soit la

conclusion d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, soit l'application unilatérale par l'entreprise d'un accord de branche étendu. Cette possibilité est désormais ouverte aux entreprises de la métallurgie, grâce à la conclusion d'un accord de branche du 30 juillet 2020. Cet accord ayant été étendu, toutes les entreprises de la métallurgie peuvent s'en prévaloir depuis le 27 août dernier. Par cette voie, le formalisme est simplifié et seule l'élaboration d'un document unilatéral est requise, précédée toutefois de la consultation du CSE sur la mise en place du

dispositif. Le document unilatéral élaboré sur le fondement de l'accord de branche étendu est ensuite transmis pour homologation à l'autorité administrative compétente. Les entreprises dans cette situation doivent également informer la CPREFF Grand Est à l'adresse de l'UIMM Alsace.

Les dispositions conventionnelles applicables dans la Métallurgie sont disponibles en libre accès sur le site www.uimm.fr rubrique « Textes conventionnels ».

■ Nicolas PEUGEOT



COVID-19 Focus sur la santé-sécurité

Dossier réalisé par Aneta KRETZ, Nicolas BOMBLED et Mercedes SALINAS, Pôle SSE de l'UIMM Alsace

ENTRE LA RÉGLEMENTATION ET LES RECOMMANDATIONS

Au fil de l'actualisation des connaissances sur la transmission de la COVID-19, le Gouvernement a transposé les mesures d'urgence sanitaire dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires et a adopté des recommandations dans le cadre des protocoles, questions-réponses, etc. L'abondance de ces textes engendre la multiplication des consignes et des informations, parfois contradictoires, qui peuvent rendre difficile la tâche des entreprises. **La ligne directrice qu'il semble pertinent d'adopter, est d'asseoir les choix de l'entreprise sur sa propre analyse de risque.** La métallurgie comprend des entreprises de toutes tailles, qui présentent des procédés de production et des organisations du travail très diverses. Les standards universels tels qu'issus des protocoles, ne peuvent être plaqués à cette réalité de terrain.

FOCUS SUR LE CARACTÈRE JURIDIQUE DES RECOMMANDATIONS

Rappelons que les recommandations issues des protocoles, des guides, des questions-réponses, etc. ne sont ni des lois, ni des décrets, ni des arrêtés. Ces recommandations, dépourvues de valeur juridique contraignante, constituent des orientations proposées aux entreprises dans l'analyse des risques d'exposition à la COVID-19.

Seules les dispositions législatives et réglementaires constituent des textes d'incrimination pénale pour défaut de mesures de prévention contre la COVID-19. En revanche, nous ne connaissons pas encore la position qu'auront les juges dans les futurs contentieux et dans quelle mesure ils s'appuieront sur ces recommandations, notamment pour caractériser l'insuffisance des mesures de prévention.

Dans ce contexte, l'UIMM Alsace a relayé ses conseils et informé ses adhérents sur les

dernières mesures de prévention adaptées à chaque situation de travail par le biais de ses notes, de ses guides, de ses conseils, des FAQ, protocoles, guides du Gouvernement, etc. De par cette veille abondante, les entreprises de la métallurgie ont pu améliorer leurs propres protocoles sanitaires.

L'UIMM continuera d'accompagner les entreprises et adaptera ses recommandations à l'occasion des mesures annoncées par le Premier Ministre le 29 octobre dernier.



De gauche à droite, Thierry Nille, Directeur Général de Wanzl SAS, Nicolas Bombled et Mercedes Salinas du Pôle SSE de l'UIMM Alsace

MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION

MESURES DE PRÉVENTION COLLECTIVES, INDIVIDUELLES

« La nécessité est mère de l'invention » - PLATON

Éviter la contamination des salariés sur le lieu de travail est devenue la priorité de chaque entreprise. Dès le confinement en mars dernier, elles ont imaginé et mis en œuvre des mesures de prévention et de protection collective ou individuelle pour permettre la poursuite de l'activité en toute sécurité.

Les mesures mises en œuvre dans les entreprises visent d'une part à éviter une rupture de la distanciation sociale et d'autre part à supprimer la contamination par les surfaces potentiellement contaminées.

Rappelons que la démarche de prévention se base sur les 9 principes généraux de prévention :

PRINCIPES GÉNÉRAUX	MESURES DE PRÉVENTION ET PROTECTION
Éviter le risque	Télétravail...
Évaluer le risque	Mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques...
Combattre le risque à la source	Nettoyage / désinfection, respect des gestes barrières et de distanciation sociale...
Adapter le travail à l'homme	Décalage d'horaires d'arrivée et de départ...
Prendre en compte l'évolution de la technique	Exploitation des informations mises en ligne par les institutions de santé ou de branche professionnelle durant la pandémie...
Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins	Limitation du nombre de personnes dans les espaces partagés (salle de réunion, restaurant d'entreprise, vestiaires, etc.), privilégier les outils de réunion à distance...
Planifier la prévention	Planification dans le cadre d'une approche globale et non pas uniquement technique...
Privilégier les protections collectives aux protections individuelles	Protection collective : écrans de protection, hygiaphones, ventilation/aération... Protection individuelle : masques...
Donner les instructions appropriées aux travailleurs	Diffusion des campagnes de sensibilisation, affichage des consignes aux postes de travail...

TÉLÉTRAVAIL

Justifié par l'urgence, le début de la crise sanitaire a été marqué par le placement massif et parfois rudimentaire des salariés en télétravail.

À l'issue de la phase de déconfinement, le télétravail n'était plus la norme mais restait une mesure recommandée. L'intensité croissante de la pandémie implique un nouveau confinement de la population et « partout où c'est possible, le télétravail sera à nouveau généralisé » a déclaré le Président de la République, le 28 octobre dernier.

Le salarié placé sous le dispositif du télétravail bénéficie des mêmes dispositions légales et conventionnelles en matière de santé et sécurité au travail. C'est pourquoi l'employeur procède, conformément à la réglementation du Code du travail, à une évaluation des risques des postes situés au domicile et retranscrit les résultats dans le DUER.

Les risques en télétravail sont proches de ceux identifiés en entreprise tel que le travail sur écran, les chutes, les contraintes posturales, les ambiances physiques, les risques psychosociaux, les risques électriques, etc. L'employeur s'assure donc que chaque salarié dispose des moyens techniques et organisationnels pour mener à bien sa mission.

Se pose alors la question de l'accès au domicile du salarié, et la réponse est sans appel : le domicile relève de la sphère privée ; l'employeur ne peut y pénétrer sans en avoir reçu l'accord exprès.



Par ailleurs, le travail à domicile permanent favorise des risques moins évidents comme les addictions, le renfermement psychologique (retrait ou évitement, une humeur moins joviale), ou le surinvestissement pouvant conduire au burn-out. Tous ces éléments doivent attirer la vigilance des employeurs.

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE SANITAIRE EN ENTREPRISE

La politique sanitaire en entreprise, introduite par le protocole national de déconfinement, peut notamment se définir par la désignation d'un référent COVID-19, la rédaction d'un protocole de prise en charge des personnes symptomatiques, l'évaluation des risques d'exposition à la COVID-19 et la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection.



Le référent COVID-19

La désignation d'un référent COVID-19 n'est pas une obligation réglementaire au même titre que le référent en matière de harcèlement moral et sexuel. Il est chargé de faire le lien avec les différents acteurs de la prévention, de définir les mesures de prévention et de protection adaptées, de veiller au respect des gestes barrières et des mesures définies, d'informer les travailleurs, etc. Aucune qualification particulière n'est requise pour être désigné référent COVID-19. Ce rôle peut être tenu par le dirigeant, la personne en charge de la santé sécurité ou le groupe de personnes en charge de la gestion de la crise sanitaire en entreprise.

Protocole de gestion des personnes présentant des symptômes de la COVID-19

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs en entreprise recommande d'établir préventivement un protocole de gestion des personnes présentant des symptômes de la COVID-19 (toux, fièvre, perte d'odorat, difficultés respiratoires, etc.). Le but de ce protocole est de préparer les différents interlocuteurs à maîtriser cette situation si elle venait à se présenter en entreprise (encadrement, SST, autres salariés, etc.).

La prise de température en entreprise

La question de la prise de température est devenue un sujet de controverse dans le monde professionnel. Tantôt réclamée par les salariés, tantôt initiée par la direction, la prise de température en entreprise traduit un climat anxigène, lié à la crainte de contamination sur le lieu

de travail. Cette revendication est aussi le reflet trompeur des images relayées par les médias des mesures mises en œuvre notamment dans certains aéroports et pays voisins.

Prendre la température nécessite de recueillir une donnée relative à l'état de santé. Or, la CNIL rappelle « qu'en raison du caractère sensible qu'elles revêtent, les données relatives à l'état de santé d'une personne font en effet l'objet d'une protection juridique toute particulière : elles sont en principe interdites de traitement ».

Des exceptions existent, notamment « aux fins de médecine préventive ou de la médecine du travail ». En définitive, seul un médecin ou un infirmier peut recueillir de tels résultats dans le cadre d'un protocole établi, après avoir recueilli le consentement de l'intéressé.

Soumises au secret professionnel, les données récoltées ne pourront pas être portées à la connaissance de l'employeur.

En tout état de cause, la présence de fièvre n'implique pas nécessairement d'être positif à la Covid-19, et le refus d'accès à son lieu de travail est constitutif de discrimination. C'est pourquoi, le ministère recommande un auto-contrôle des salariés au domicile, avant même de se rendre au travail et de consulter un médecin en cas d'apparition de symptômes. Il déconseille la collecte systématique, généralisée, obligatoire avec traitement de la donnée et la captation automatisée.



Les tests de dépistage

Les tests virologiques et sérologiques s'inscrivent dans une stratégie de dépistage mise en place par le gouvernement et les prélèvements sont effectués par des professionnels habilités. Les résultats de ces tests sont des données médicales soumises au secret professionnel dont l'employeur ne peut en réclamer la communication.

Le salarié testé positif à la demande des autorités sanitaires ou de son propre chef, se verra délivrer un arrêt de travail. Seule cette information doit être transmise à l'employeur, sans obligation du salarié de détailler la pathologie associée.

Quand bien même déconseillée, les employeurs désireux de confier cette tâche aux services de santé au travail ne peuvent, au risque d'entraver la réglementation applicable, obtenir qu'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

L'UIMM Alsace a rendu attentif les adhérents tout au long de la crise sanitaire sur la nécessité de respecter la réglementation applicable en la matière.

QUELLES OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ ?



Quelle obligation de l'employeur ?

Aneta Kretz : L'obligation légale de l'employeur subsiste dans le contexte de la Covid-19. A ce titre, **l'employeur doit prendre les mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés **et il doit veiller à l'adaptation de ces mesures** pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cette obligation se traduit, dans le cadre de la Covid-19, par l'adaptation des mesures de prévention au risque de contamination dans l'activité professionnelle, notamment par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, sur le fondement des principes généraux de prévention, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques, mais de les éviter et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer

régulièrement en fonction notamment de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires et de recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs exposés.

Quelle obligation du salarié ?

A.K. : Le salarié est également débiteur d'une obligation de sécurité puisqu'il doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Le salarié est donc responsable, non seulement en ce qui le concerne personnellement, mais également en ce qui concerne ses collègues et il doit à ce titre, au regard du risque de contamination, respecter notamment les gestes barrières, les règles de distanciation sociale et les mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise.

Quel droit de retrait en situation COVID ?

A.K. : En exécution de son obligation de sécurité, le salarié doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut se retirer d'une telle situation.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, **dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues** par le code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité des salariés, **qu'il a informé et formé ses salariés, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.**

BILAN DU PÔLE SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT DE L'UIMM ALSACE

En plus des conseils juridiques et techniques apportés par le biais des sollicitations et des publications, le Pôle SSE (Santé Sécurité Environnement) de l'UIMM ALSACE a également accompagné les entreprises adhérentes à structurer leur propre politique sanitaire, à évaluer les risques d'exposition à la COVID-19 et à mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées ou à améliorer l'existant.



TÉMOIGNAGES

Thierry NILLE, Directeur Général de Wanzl SAS

« La déclaration de confinement prise le 17 mars 2020, nous a poussés à agir très vite. Sur les 50 personnes à l'effectif, nous avons réussi à mettre 20 personnes en télétravail et 30 autres personnes en chômage partiel. Nous avons pu ainsi maintenir le contact avec nos fournisseurs et clients.

Après 6 semaines, nous avons très vite organisé le retour du personnel sur notre lieu de travail pour les personnes qui ne pouvaient pas bénéficier du télétravail. Les mesures de distanciation et d'accueil dans le respect des conditions sanitaires ont été mises en place avec l'accord du CSE. Depuis, nous ne cessons de nous adapter pour assurer la santé et la sécurité des salariés dans notre entreprise. Les dispositions internes ont en permanence évolué, toujours en collaboration avec notre CSE.

Pour consolider notre approche empirique et réglementaire, nous avons fait appel à l'UIMM Alsace pour réaliser une Évaluation des Risques Professionnels (EVRP) liés à la COVID-19.

En utilisant un outil déjà en place dans notre société à savoir les principes de la méthode d'évaluation des risques DIDERO®, nous avons réalisé ensemble une annexe au Document Unique d'Évaluation des Risques. Ce document reste bien sur évolutif en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, malheureusement toujours présente.

Merci à l'UIMM Alsace pour son accompagnement professionnel et de qualité ! ».



Laetitia FRASCHINI, Assistante de Direction chez SUFRA

« Nous clôturons nos exercices comptables au 30 septembre, 2020 a été la meilleure année de SUFRA ! Nous avons acquis la confiance de nos clients depuis de longues années grâce à notre qualité de services. Nous travaillons pour tous secteurs d'activité, en particulier l'industrie, l'alimentaire et le médical, très peu pour l'aéronautique, l'automobile et le ferroviaire. Dans le monde de la mécanique nous travaillons depuis toujours avec une vision à 4 semaines, nous restons néanmoins confiants quant à l'avenir.

Nous avons fermé 10 jours au début du confinement puis repris le travail sur la base du volontariat. Les 10 jours d'arrêts nous ont permis de mettre en place tout le protocole sanitaire de prévention et de protection de notre personnel.

Nous avons fait appel très régulièrement à l'UIMM Alsace ; j'ai voulu témoigner car nous sommes vraiment très satisfaits. J'ai appelé bien souvent et j'ai toujours eu un interlocuteur disponible. Nous avons été très bien conseillés, notamment sur la mise à jour du document unique. Heureusement que nous avons adhéré !

Et au passage, je remercie l'UIMM Alsace pour la baisse de la cotisation octroyée, d'autant plus en cette période où les équipes ont encore plus de travail ! ».

LES CLÉS DE RÉUSSITE DE LA MISE EN ŒUVRE

De manière concertée, dans le cadre du dialogue social

L'évaluation des risques, la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent un travail de réflexion préalable, de manière concertée avec les salariés et le CSE (comité social et économique), afin de garantir la faisabilité, l'effectivité et l'appropriation par tous des mesures retenues.

Avec l'appui du service santé au travail

Les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation de la Covid-19, notamment par :

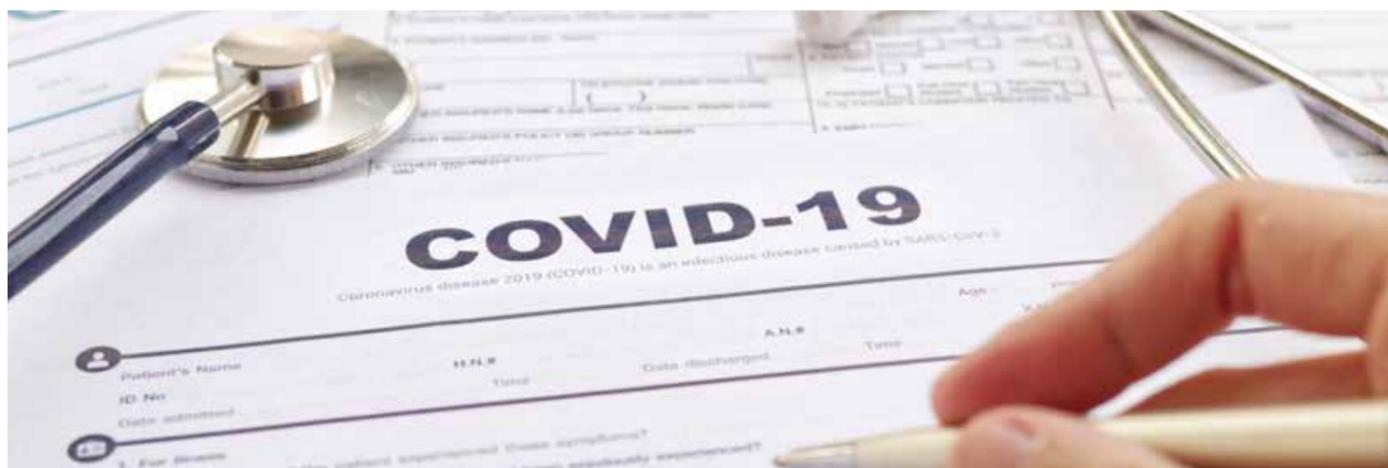
- La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
- L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Par l'information et la formation des salariés

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du DUER et celles prises dans le respect des consignes sanitaires des autorités publiques, sont portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées (affichage, notes de services, consignes, protocole sanitaire...) afin de permettre leur pleine application.

En assurer l'effectivité

Enfin, l'employeur s'assure du respect des consignes sanitaires gouvernementales, et de ses propres mesures de prévention qui résultent de l'évaluation du risque.



ÉVALUATION DES RISQUES

L'évaluation des risques de contagion induit par le virus nécessite un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et conduit à actualiser le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

La mise à jour du DUER s'impose pour prendre en compte, non seulement les

nouveaux risques générés par la COVID-19, mais aussi ceux générés par la nouvelle organisation de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et par le fonctionnement dégradé de certaines installations ou équipements (lié au dépassement de l'échéance de contrôle réglementaire...).

VOLET ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA COVID-19

La pandémie fait place aujourd'hui à une crise économique et sociale sans précédent. Les entreprises se retrouvent face à des défis économiques et sociaux, compliqués à relever dans ce contexte sanitaire difficile.

Face à ces défis, des actions de soutien aux entreprises et à l'emploi ont été mises en place par divers acteurs : État, Région, Département, Opco... Le but de ces actions est d'agir, entre autres, en faveur de la compétitivité des entreprises, mais aussi de l'emploi.

Ces diverses actions sont multiples et nous n'en citerons ci-après que quelques-unes, concernant plus spécialement notre secteur de la métallurgie.

Les mesures d'urgence ont permis :

- des assouplissements sur les délais de paiement des échéances sociales et fiscales,
- les remises d'impôts directs,
- le report du paiement des loyers et factures,
- l'aide de 1.500 €,
- le Prêt Garanti par l'Etat,
- le rééchelonnement des crédits bancaires...

Des plans de soutien et un plan de relance ont également été mis en place :

Les plans de soutien :

- Plan de soutien à l'aéronautique
 - Destiné à l'ensemble des entreprises et sous-traitants de la filière aéronautique.
 - Un AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) a été ouvert jusqu'au 31 juillet 2020 et il a été suivi d'un Appel à Projet qui sera clôturé en novembre 2020.
- Plan de soutien aux entreprises technologiques
 - Fond de soutien French Tech Souveraineté
- Plan de soutien au secteur automobile
 - Destiné à l'ensemble des entreprises et sous-traitants de la filière automobile
 - Comme pour le plan aéronautique, un AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) a été ouvert jusqu'au 31 juillet 2020 et il a été suivi d'un Appel à Projet qui sera clôturé en novembre 2020.

Le plan de relance :

- Doté de 100 millions d'€, ce plan exceptionnel est déployé autour de 3 volets principaux : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.
- On peut noter, entre autres, la baisse annoncée des impôts de production à hauteur de 10 milliards (par la suppression de la CVAE, la réduction des impôts fonciers pour les entreprises industrielles, l'abaissement du

plafonnement de la contribution économique territoriale, mesure fortement demandée par le patronat.

Comme autres mesures, il faut citer également la mise en place du chômage partiel pendant le confinement, mesure qui se pérennise aujourd'hui, à laquelle il faut ajouter la création du chômage partiel longue durée (Activité Réduite de Maintien dans l'Emploi) et qui devrait également permettre la sauvegarde des compétences dans nos entreprises. **Un accord dans ce sens a été signé par la branche de la Métallurgie et permet aux entreprises son application.**

Pour vous aider, un accompagnement des entreprises est réalisé à deux niveaux :

- L'UIMM Alsace accompagne les entreprises sur ces points sur le terrain, que ce soit sur les sujets sociaux ou sur les plans de relance ou de soutien avec nos partenaires que sont la Direccte et la Région Grand Est.
- Sur le plan national, l'UIMM nationale veille au plus près à la sortie des textes et à leur cohérence en adéquation avec les besoins des entreprises, quelles que soient leurs tailles.

■ **Éric Daliguet**

DEUX NOUVEAUX PRÉSIDENTS



UIMM GRAND EST

Bruno Russo, Président de l'UIMM Alsace, a été élu courant juin à la présidence de l'UIMM Grand Est, dont il était précédemment vice-président.

« L'UIMM doit être l'interlocuteur privilégié des acteurs de la grande région sur les enjeux de développement économique, insiste Bruno Russo. L'UIMM Grand Est est la courroie

de transmission politique des chambres territoriales vis-à-vis des acteurs de la grande région. Elle assure la promotion de l'industrie au sein de ces relais pour développer et défendre les intérêts de l'industrie au niveau de la grande région ».

Créée en octobre 2015, l'UIMM Grand Est représente 4.250 entreprises et 141.600 salariés, soit 48 % de l'emploi industriel.

CFAI ALSACE

Laurent Gruber, DRH de SEW USOCOME, a été élu Président du CFAI Alsace en mars 2020. Il succède à David Journet qui a rejoint le site Alstom à Saint-Ouen en tant que France Deputy industrial director.

« Ma principale mission consiste à représenter le CFAI et ses salariés sur les plans politique et institutionnel. J'accompagne également la

Direction dans la définition des orientations stratégiques. Les enjeux pour le CFAI Alsace sont de taille. Il s'agit d'anticiper les compétences dont l'industrie aura besoin dans les années à venir. Cette proactivité dans l'identification des besoins des entreprises est vitale pour accompagner au mieux les entreprises dans leurs transformations », souligne Laurent Gruber.



UNE PLATEFORME DÉDIÉE AU PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE

Vous connaissez déjà le jobboard de l'UIMM, www.lindustrie-recrute.fr, qui donne une visibilité maximale à vos offres d'emploi, notamment par le biais d'une multidiffusion auprès de sites partenaires (Pôle Emploi, Indeed, APEC, Meejob, HelloWork) et vous permet de valoriser votre marque employeur à travers une page dédiée à votre entreprise. Des centaines de CV y sont référencés.

Depuis le mois de juin, ce site internet s'est enrichi d'une nouvelle fonctionnalité et a mis

en place un dispositif relatif au prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Ce nouveau service propose désormais aux adhérents de l'UIMM Alsace disposant d'un compte recruteur sur le site, de publier des demandes de prêt de main d'œuvre ainsi que des profils en reclassement.

Il apparaît comme une solution à une baisse d'activité conjoncturelle ou à un besoin de main d'œuvre lié à un surcroît d'activité.

Ce dispositif présente de nombreux atouts :

- Préserver l'employabilité des salariés
- Sécuriser l'emploi
- Conserver les compétences sur le territoire

- Offrir une visibilité aux entreprises utilisatrices
- Mettre en avant les valeurs de partage et de coopération
- Renforcer les ressources humaines des entreprises
- Privilégier l'accueil de profils déjà opérationnels

Pour plus d'informations ou pour toute demande de création de compte recruteur, n'hésitez pas à contacter Aurélie Zeissig – aurelie.zeissig@uimm-alsace.fr

■ Aurélie ZEISSIG



TRANSFORMER LA MATIÈRE !

Le Greta Nord Alsace, en collaboration avec le Lycée Alphonse Heinrich de Haguenau, a monté en compétences des demandeurs d'emploi dans le domaine de l'usinage. Ce parcours a été complété par une immersion en entreprise !

C'est une réelle reconversion pour la plupart des candidats.

Pascale, ancienne commerciale de formation, témoigne, l'usinage « *c'est un métier concret* ». Comme huit autres demandeurs d'emploi, Pascale s'est engagée dans une reconversion au métier de technicien.

Cette formation a été sanctionnée par un CQPM « Technicien d'usinage ». Au bout de 9 mois de formation 100 % des stagiaires ont obtenu leur certification qualifiante paritaire de la métallurgie.

Justin souligne l'importance du stage en entreprise, « *on peut mettre la main à la pâte* » ;

L'entreprise aussi s'y retrouve. En deux mois, le stagiaire devient opérationnel sur une commande numérique. Avant l'issue de la formation trois personnes sont passées en alternance, les autres ont obtenu des promesses d'embauches et des propositions d'emplois intérimaires.

Tous s'accordent à dire que cette réussite est liée à l'esprit d'entraide et de cohésion qui s'est créée tout au long de la formation et remercient les formateurs pour leur écoute et leur disponibilité.

■ Thierry BRENIER

Conseiller formation et référent industrie



EN BREF



Ly-chen FLORENTIN est venue renforcer l'équipe de l'UIMM Alsace et plus particulièrement le Pôle Administratif depuis le 16 mars 2020.

Basée à Eckbolsheim, elle intervient plus particulièrement sur la **partie administrative Emploi - Formation.**

Bienvenue à elle !



ALEMPLOI RECRUTE ET FORME DES OPÉRATEURS ROBOTS POUR EIFFAGE METAL

ALEMPLOI, par l'intermédiaire de son Groupement d'Employeurs, s'est associé à l'Institut de soudure pour répondre aux besoins de l'entreprise EIFFAGE METAL sur le métier d'opérateur robot.



Opérateur robot, EIFFAGE METAL Lauterbourg

EIFFAGE METAL à Lauterbourg est une entreprise de plus de 200 salariés et spécialisée dans la construction métallique clés en main.

Confrontée à une problématique de recrutement sur le poste d'opérateur sur robot de soudure, EIFFAGE METAL a fait appel à nos services pour recruter et former 4 personnes. L'objectif d'ALEMPLOI est de résoudre vos problématiques de recrutement à long terme et favoriser l'emploi durable.

ALEMPLOI a été missionné pour pré sélectionner des candidats et les présenter à EIFFAGE METAL. Des réunions d'information

collective ont eu lieu en centre de formation pour présenter le métier et le projet de formation préalable au contrat aux candidats. En amont du contrat, une période opérationnelle à l'emploi (POE – dispositif Pôle Emploi) a été mise en place pour évaluer le potentiel et la motivation des candidats, ainsi que pour les former aux différents procédés de soudage sur robot, au sein de l'Institut de Soudure.

2 personnes ont ainsi été recrutées après la POE en accord avec l'entreprise et embauchées par l'intermédiaire du GE (Groupement d'Employeurs) dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 12 mois.

Les profils recrutés sont variés :

- 1 conducteur d'engins (novice dans la soudure)
- 1 agent de production dans le secteur de l'automobile

À l'issue des 12 mois de contrat, l'objectif est pour EIFFAGE METAL d'intégrer durablement au sein de leur entreprise ces deux personnes formées et qualifiées sur un métier en tension.

■ Elsa CASTERA

Chargée de projets chez ALEMPLOI

DE NOUVEAUX TITRES PROFESSIONNELS EN APPRENTISSAGE



Centré sur les gestes professionnels et la pratique du métier, le titre professionnel est une certification permettant d'acquérir des compétences professionnelles spécifiques. Construit en fonction des besoins des entreprises, il favorise l'accès à l'emploi ou à l'évolution professionnelle.

Pour répondre à ces objectifs, le Pôle formation UIMM Alsace a étoffé chaque année depuis 2016, son offre de formation en titre professionnel. Cette année, nous avons souhaité développer un nouveau titre professionnel dans chaque centre :

- À Colmar : TITRE PRO Technicien en Production Industrielle (TPI)
- À Mulhouse : TITRE PRO Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées (CIMA)
- À Reichshoffen : TITRE PRO Monteur Qualifié d'Équipements Industriels (MQEI)

- À Strasbourg : TITRE PRO Conducteur d'Installations et de Machines Automatisées (CIMA)

Ces titres professionnels complètent l'offre existante. Les entreprises peuvent ainsi former des apprenants dans les domaines de l'usinage, de la maintenance, de la production et du montage.

Les titres professionnels s'adressent aux demandeurs d'emploi, aux intérimaires ainsi qu'aux salariés déjà poste et souhaitant se qualifier. Chaque titre professionnel est répertorié dans le Répertoire National des

Certifications Professionnelles (RNCP).

Les entreprises intéressées peuvent contacter notre Équipe Recrutement pour obtenir des candidatures. Il est intéressant de noter, qu'avec les aides financières exceptionnelles mises en place par le gouvernement, le salaire des apprentis est pris en charge à 100 % pour les apprentis de moins de 21 ans et à 80 % pour les apprentis de 21 à 25 ans révolus.

■ **Eric SIMONIN,**
Directeur Commercial

*Le TITRE PRO TPI est couplé avec un CQPM Pilote de Systèmes de Production Automatisée (PSPA) piloté par ALEMPLOI

DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LE CNAM EN GRAND EST

Le CNAM en Grand Est et le Pôle formation UIMM Alsace ont souhaité intensifier leur partenariat pour répondre aux besoins de nouvelles compétences des entreprises alsaciennes et de leurs salariés sur les territoires.



Déjà partenaires depuis 2009 dans le cadre du déploiement du diplôme d'ingénieur spécialité Informatique par la voie de l'alternance, les deux organisations ont souhaité aller plus loin dans leur collaboration. C'est dans ce cadre, que nous avons signé avec Jean-Claude BOULY, Directeur du CNAM en Grand Est, une convention de partenariat lundi 15 septembre au centre de Strasbourg.

Concrètement, le Pôle formation UIMM Alsace s'engage à faire appel prioritairement au CNAM en Grand Est pour tout projet de déploiement de compétences sur le territoire de l'Alsace. Et de son côté, le CNAM en Grand Est étudiera les sollicitations et y répondra à partir d'une analyse du secteur métiers et du territoire, par le parcours de formation conforme aux attentes et besoins énoncés.

Pour ce nouveau partenariat, les deux organisations s'attacheront à déceler les besoins et opportunités de formation et à déployer les parcours correspondants.

■ **Frédéric VICQUERY,**
Directeur Général

MAISON DE L'INDUSTRIE ET NOUVEAU CENTRE DE REICHSHOFFEN : LE POINT SUR LES TRAVAUX



Bonne nouvelle ! Le planning d'avancement des travaux du nouveau centre de Mulhouse est respecté. La Maison de l'Industrie accueillera dès mars 2021, les collaborateurs de l'UIMM Alsace et les équipes du siège social du Pôle formation UIMM Alsace. En parallèle, les travaux de modernisation du centre de Reichshoffen se poursuivent.

Quelles sont les prochaines échéances ?

Les prochains gros travaux concernent le carrelage, l'installation sanitaire ainsi que la mise en place de la chaufferie en janvier. Suivra ensuite, la mise en œuvre de la machinerie VMC, la pose des revêtements de sol et les travaux de finition. Le bâtiment devrait être livré au 15 février 2021.

Quelles sont les spécificités de la Maison de l'Industrie ?

Outre le fait qu'elle regroupera l'UIMM et ses acteurs emploi / formation, la Maison de l'Industrie sera une vitrine de l'Industrie et des nouvelles technologies. D'une superficie de 5000 m², elle abritera des plateaux techniques, des salles de formation et des bureaux. Citons quelques chiffres : 700 m² pour la chaudronnerie, 650 m² pour l'Industrie de futur et l'électrotechnique, 15 cabines de soudage et 1 salle de conférence pouvant accueillir 120 personnes.



Pouvez-vous également nous faire un point sur la modernisation du centre de Reichshoffen ?

À Reichshoffen, nous venons de terminer la construction de l'atelier de soudage. Équipé de 19 cabines avec des postes multi-procédés, il permettra aux apprentis, demandeurs d'emploi et salariés de développer leurs compétences. En parallèle, les travaux d'extension du bâtiment viennent de démarrer. La mise hors d'eau qui correspond à l'installation de la charpente puis de la toiture devrait être effective mi-novembre. Suivra la mise hors d'air fin décembre.



HABASIT FRANCE FAIT FACE À LA CRISE DE LA COVID-19

Habasisit France est implantée en Alsace depuis 1979. Membre du groupe Habasisit, la filiale française a réalisé un chiffre d'affaires de 20 millions d'euros en 2019, exclusivement sur le marché français, pour un effectif de 80 collaborateurs.

Habasisit France dispose de ses propres capacités de fabrication, l'entreprise fabrique et commercialise une large gamme de produits destinés au transport et à la transmission de puissance : bandes transporteuses, courroies dentées, courroies de transmission de puissance et accessoires. Les secteurs de l'agroalimentaire et de la logistique restent ses principaux débouchés, citons dans une moindre mesure le transport de bagages, l'industrie textile ou encore le packaging.

LEADER MONDIAL SUR LE MARCHÉ DES BANDES LÉGÈRES

« Nous devons notre place de leader sur le marché mondial à notre capacité d'écoute des besoins de nos clients : celle-ci est mise en pratique par une philosophie de l'innovation, soutenue par notre expertise technologique et des collaborateurs d'un grand professionnalisme », indique Éric Seys, Directeur général d'Habasisit France depuis janvier 2019.



Éric SEYS, Directeur général d'Habasisit France.

Ingénieur chimiste à la base, il est titulaire d'un MBA en Management Stratégique à l'Institut Français de Gestion. Il a mené sa carrière de plus de 20 ans en grande partie dans les industries chimique et agroalimentaire, à des postes d'ingénieur procédés jusqu'à la fonction de directeur de site de production.

Suite à la pandémie du coronavirus qui avait particulièrement touché la région de Mulhouse en début d'année, décision fut prise de fermer l'atelier de fabrication dès le 19 mars. « Nous avons pu ré-ouvrir rapidement au bout de deux semaines, le protocole sanitaire et les nombreux points de situation de l'UIMM Alsace nous ont été d'une grande utilité, notamment pour la mise en place de toutes les mesures barrières nécessaires à la protection de nos collaborateurs », poursuit le Directeur général.

Comme la plupart des entreprises, Habasisit France a mis en place le télétravail pour le personnel administratif et utilisé les dispositifs de chômage partiel. « Le premier bilan que nous pouvons tirer de la crise de la COVID-19 est une perte d'environ 10 % de notre chiffre d'affaires mais également des indicateurs positifs comme l'engagement sans faille de notre personnel et notre capacité collective d'adaptation, au télétravail en particulier. Cela a été une vraie performance de mettre le personnel en télétravail en si peu de temps, nos collaborateurs s'y sont très bien adaptés grâce aux managers qui ont su maintenir le lien, un motif de satisfaction pour moi ! »

FORMATION PROFESSIONNELLE ET POLYVALENCE

La période actuelle, caractérisée par un certain manque de visibilité sur les mois à venir, oblige l'entreprise à la prudence.



« Je pense que nous ne retrouverons pas complètement en 2021 notre niveau d'activité d'avant crise, cela va prendre un peu de temps ». Le challenge du moment pour Éric Seys est d'adapter la stratégie commerciale tout en maintenant dans l'emploi le personnel. « Formation professionnelle et polyvalence restent plus que jamais nos maîtres mots en cette période chahutée. Finalement, cette crise aura confirmé, -si besoin était-, que notre capacité à écouter et à satisfaire nos clients en restant toujours au contact du marché, ainsi que d'avoir un personnel sur qui l'on puisse compter, sont les clés du succès de notre entreprise... Ce sont ces deux parties prenantes qu'il nous faut choyer ».

■ Brigitte SIMON



LE GROUPE HABASIT

Habasisit est une entreprise familiale fondée en 1946, dont le siège se trouve en Suisse. Présent dans plus de 70 pays, le groupe Habasisit est leader mondial dans la fabrication de bandes transporteuses de process et de courroies de transmission de puissance pour l'industrie alimentaire, textile, postale, automobile, du bois, du papier et de la manutention.