

La Lettre des Institutions

N°14 / Juin 2019

IPSI

Institution pour le **P**rogrès **S**ocial dans l'Industrie

IPS

Institution pour le **P**rogrès en **S**écurité
et santé au travail

IPSI

En 2018, l'IPSAS et l'IPCS ont fusionné pour donner naissance à l'IPSI, Institution pour le Progrès Social dans l'Industrie.

Objet de l'Institution

L'IPSI est une institution paritaire née le 6 décembre 2018 de la fusion absorption de l'IPCS par l'IPSAS. Cette nouvelle institution a pour objet :

- de contribuer à l'amélioration des dialogues (social, professionnel et stratégique) dans les entreprises,
- de promouvoir un management responsabilisant, valorisant et source de performance dans la durée,
- de promouvoir un management par les compétences, avec son impact sur l'organisation du travail,
- de contribuer à toutes les innovations et expérimentations en matière sociale,
- d'anticiper les évolutions nécessaires à la représentation collective dans les entreprises,
- d'observer voire d'anticiper les mutations sociales et leurs conséquences,
- de promouvoir les dispositifs favorisant le renouvellement générationnel et l'attractivité de l'industrie, et de façon plus globale à s'intéresser à l'ensemble des sujets dans le champ des Ressources Humaines (organisation du travail, gestion des compétences, formation...).

Administration

L'institution est composée :

- des membres fondateurs des conventions de préretraites progressives à l'origine de l'IPSAS et de l'IPCS (le GESiM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO),
- de membres actifs.

Elle est administrée par un conseil paritaire comprenant :

- 4 membres désignés par le Conseil d'Administration du GESiM parmi les membres des comités de direction d'entreprises de l'industrie ou des personnalités reconnues pour leurs compétences et leur intérêt pour l'objet de l'Institution,
- 4 membres désignés par les organisations syndicales membres fondateurs de l'Association parmi les responsables fédéraux nationaux.

Présidence et Vice-présidence alternées de mai 2019 à mai 2020

Président	Jacques LAUVERGNE (Employeur)
Vice-président	Xavier LE COQ (Salarié)
Administrateurs	
Employeurs	Jean-Baptiste ERTLE, Jacques LAUVERGNE, Tristan LORMEAU et Mireille RANDRETSA
Salariés	Lionel BELLOTTI, David CUVELIER, Alain LAROSE et Xavier LE COQ
Pour le GESiM	Emmanuelle CHAPELIER (Déléguée Générale) Estelle MATHIECY (Chargée des Institutions)

Observatoire Paritaire des Mutations Industrielles

L'IPSI a d'ores et déjà signé un partenariat avec l'IAE de Paris pour la création d'un Observatoire Paritaire des Mutations Industrielles (OPMI).

L'accélération des mutations et leur changement de nature, l'évolution du contexte réglementaire qui laisse désormais plus d'initiative à la négociation entre partenaires sociaux pour imaginer des solutions innovantes au plus près du terrain laissent entrevoir un nouveau champ d'observation, de recherche et d'expérimentation.

Pour ce faire, en partenariat avec la chaire MAI Mutations-Anticipations-Innovations rattachée au Laboratoire de Recherche de l'IAE

de Paris, l'IPSI coanime un observatoire paritaire des mutations et de leurs modalités de régulation.

La question de l'employabilité a été retenue par l'OPMI comme premier axe de recherche.

En effet, les acteurs économiques (pouvoirs publics, employeurs, syndicats...) sont de plus en plus nombreux à considérer le développement de **l'employabilité comme un enjeu commun aux entreprises et aux salariés** dans les phases de mutations. De fait, la notion apparaît en bonne place dans les dispositifs publics et dans les accords d'entreprises consacrés à la gestion anticipée ou réactive des mutations.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DÉTECTION, L'ÉVALUATION ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS MANDATÉS

Membres

Saïd ANDALOUSSI, Lionel BELLOTTI, Bernard BISE, Christophe CHEMIN, Gilles JOUSSET, Xavier LE COQ, Tania LEFAUCONNIER-ERNEST

Travaux

Depuis plusieurs années, les membres de l'IPSAS s'attachent à promouvoir leur vision du Dialogue Social en insistant sur **le lien entre la qualité du Dialogue** dans une entreprise et sa performance sur le long terme. La multiplication des thèmes de négociation prévus par la nouvelle réglementation pour répondre à la volonté marquée des partenaires sociaux pour plus de négociation, au plus près des entreprises, n'a fait que renforcer ce lien.

Sur la base de ce constat, il est nécessaire de contribuer au développement des **compétences des partenaires sociaux** (représentants salariés et employeurs). Il est donc devenu plus que jamais indispensable de **créer les conditions pour attirer des salariés motivés et compétents** dans des mandats et donc de mettre en place une politique de gestion des salariés mandatés efficiente. L'engagement dans un mandat doit constituer une étape naturelle et valorisante dans un parcours de carrière professionnelle. Or, ceci passe par l'identification et la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice de ces mandats.

Cette approche doit permettre de préparer l'avenir en donnant **davantage d'attrait aux fonctions syndicales, en facilitant le retour à une carrière professionnelle valorisante** et en assurant de fait un meilleur turn-over dans la représentation syndicale.

Dans le prolongement de l'étude réalisée avec le support de l'ORES en 2017 intitulée : **“Détecter, évaluer et reconnaître les compétences mises en œuvre dans l'exercice d'un mandat syndical - Une contribution paritaire à l'amélioration du Dialogue Social”** (toujours disponible au téléchargement sur le site internet du GESIM), il a **été décidé de développer des outils d'analyse destinés à la gestion concrète des compétences des salariés mandatés.**

La première étape a consisté à **interviewer d'anciens salariés mandatés** ayant repris une activité professionnelle à 100% pour comprendre leur parcours, les raisons de leur engagement, la gestion de carrière dont ils ont (ou non) bénéficié en tant que salarié mandaté et les conditions de leur retour à une activité professionnelle à 100%.

La seconde étape consiste à **interviewer des DRH et les responsables de fédération sur la mise en place des CSE et la gestion de carrière des salariés mandatés.**

Ces différentes rencontres ont notamment pour objectif de détecter de bonnes pratiques et de réfléchir à l'évaluation conjointe des compétences des salariés mandatés.

Les anciens administrateurs de l'IPSAS ayant participé à ces travaux, les poursuivront dans la configuration initiale du groupe de travail en parallèle des travaux menés par l'IPSI.

Objet de l'Institution

Contribuer à la poursuite du **progrès de la sécurité et de la santé au travail** dans les entreprises du secteur de la Sidérurgie ou dans celles intervenant pour leur compte et faire bénéficier les personnes y travaillant, y compris à titre personnel, de l'information, du développement de la prévention et des progrès réalisés.

Administration

Présidence et Vice-présidence alternées de mai 2018 à juin 2019

Président Philippe HERMARY (Salarié)

Vice-président Xavier REAUD (Employeur)

Administrateurs titulaires

Employeurs Patrick DUBOQUET et Xavier REAUD

Salariés Philippe HERMARY, Sylvain RENAUD, Fabien RUBY et Thierry VINCENT

Administrateurs suppléants

Salariés Bernard BISE, Gérard DELATTRE, Jean-François HILD et Jean-Charles SPILLEMAECKER

Pour le GESiM Emmanuelle CHAPELIER et Estelle MATHIECY

Travaux

En 2019, les membres de l'Institution ont finalisé le **développement de l'application vidéo brevetée VIDEO TOOL permettant la personnalisation et le visionnage de films santé-sécurité**. Cette application a remporté le prix de l'innovation du salon Préventica.

Les travaux ont principalement porté sur la gestion des difficultés inhérentes au lancement de ce type d'application :

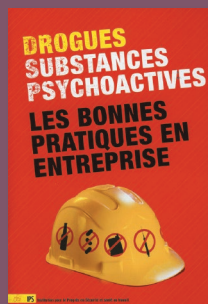
- sécurisation des liens internet ;
- choix d'un système de stockage des données ;
- mise en place d'un système de maintenance efficace et rapide sur Android et iOS ;
- création de tutoriels adaptés aux différents profils d'utilisateurs ;
- rédaction des conditions générales de vente et d'utilisation de l'appli ;
- réflexion sur une stratégie de promotion et de communication (clip promotionnel, webmarketing...).

Par ailleurs, l'IPS poursuit la **promotion et la valorisation des actions transposables du challenge santé-sécurité soit en contribuant à les faire connaître au plus grand nombre, soit en œuvrant à leur "industrialisation"**.

Les publications



« Règlement Général de Sécurité ferroviaire »



« Drogues, substances psychoactives : Les bonnes pratiques en entreprise »

sont en ligne sur le site internet du GESiM et continuent d'être adressées aux sociétés et organismes qui en font la demande.

Secrétariat des Institutions

13, quai Félix Maréchal - CS 50409
57016 METZ CEDEX 01
e-mail : emathiecy@gesim.fr