

Pour retrouver tous vos articles au quotidien, abonnez-vous
à "votre" Newsletter sur notre site internet : www.fce.cfdt.fr

N°

202

AVRIL 2019 >

Cfdt: MAGAZINE

C H I M I E / E N E R G I E

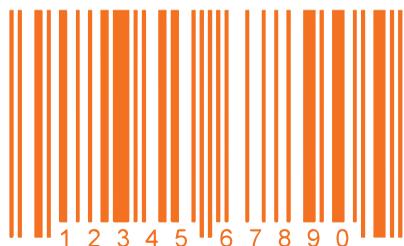


LA LIBERTÉ DE PENSER : UNE VALEUR CFDT



FLASHEZ
MOI ;)

Pages spéciales - CFDT Magazine N° 452 avril 2019
Ce magazine est conçu avec les normes Imprim'Vert



Le libre arbitre « est la puissance que nous avons tous de faire ou de pas faire quelque chose » selon Bossuet. Faire et ne pas faire, le réel libre arbitre est celui dont on dispose en connaissance de cause. La pression exercée par la norme sociale, par certaines élites bien-pensantes, par les réseaux sociaux dont l'information est calibrée et orientée, partielle, ultra-rapide et éphémère, nous plonge dans une ère puritaine, moralisatrice, hygiéniste. Tout est réglementé, normé, contrôlé, stigmatisé, réprimandé...

Dans certains domaines la réglementation, les normes ont permis des avancées certaines, comme pour l'hygiène, le travail, la sécurité (routièrre, sanitaire, etc..). Il est évident que dans bien d'autres domaines elle amoindrit notre libre arbitre. Aujourd'hui le « bien pensé », imposé par les normes sociétales, comprime les libertés de penser, d'arbitrer, de décider, d'agir. Il diminue aussi l'autonomie, l'un des principaux éléments de l'accomplissement de soi. Il fait vœu d'une société sans souffrances certes, mais aussi, sans aspérités, propre et belle. Une société lisse qui impose des normes, physiques, sociales, politiques, une société qui décide pour chacun de nous.

Cette société, que l'on voudrait nous imposer, pense à notre place, décide à notre place de ce qui est

bon ou mauvais pour nous. Infantiliser le peuple c'est pourtant considérer que l'État ou la société peut substituer aux libertés de chaque individu des règles "bonnes pour tous". Cela entraîne mécaniquement une double déresponsabilisation : celle de chaque personne et celle de la collectivité.

A normaliser et standardiser dans la loi comme dans le discours public, la réponse s'exprime alors par la rue et des manifestations désorganisées, donnant l'image d'une révolte, dans un pays aux traditions révolutionnaires mais dont la construction démocratique fait référence dans le monde. La société française est une société solidaire qui s'est érigée grâce à nos différences, elles sont la force de notre nation.

L'émancipation, le respect des différences et des libertés, sont les valeurs fondatrices de la CFDT. Même si certains imposent comme la norme le refus des élites et des organisations historiques, notre syndicalisme n'a jamais été aussi moderne et d'actualité pour lutter contre la pensée unique. Être syndiqué c'est être écouté, respecté, informé, réfléchir et agir en connaissance de cause : exercer son libre arbitre. Pour la CFDT l'essence même du vivre ensemble est le respect de chacun, véritablement libre de ses choix et de ses convictions. •

/ CFDT Magazine Directeur de la publication : Frédéric Sève, Imprimerie : Wagram Editions, 8 rue Salvador Allende 95870 Bezons : N° CPPAP : 1122 S 06265 - ISSN : 0395-5621 / Magazine chimie énergie Directeur de la rédaction : Dominique Bousquenaud / Responsable de la communication : Lionel Martino / Assistante de la communication et maquettage : Christelle Lemaître / Conception graphique et illustration : Angelo Da Rocha / Assistant graphiste : Alexis Azarias / Photos : Crédits photos : / © FCE-CFDT - © Adobe Stock / Vous pouvez retrouver et télécharger les articles du Magazine chimie énergie sur Internet, site FCE : www.fce.cfdt.fr / e-mail : fce@fce.cfdt.fr



SOMMAIRE

ACTUALITE

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, une mesure au service du partage des droits et de l'égalité femme-homme !

pages

4

BRANCHE

PHARMACIE / La Répartition pharmaceutique, un métier méconnu de l'industrie du médicament?

pages

5

PHARMACIE / Christophe Arbasetti, DSC chez Biomérieux

6

PLASTURGIE / Recyclage vers une attitude écoresponsable?

7

AGIR

DEVELOPPEMENT / 2019 saisissons la confiance des salariés

pages

8

DEVELOPPEMENT / A Haupt Pharma, la CFDT c'est du solide !

9

CDF / Laurent Marimon, un nouveau membre du CDF

10

EGA PRO / L'égalité professionnelle un enjeu pour la CFDT

11

IDEFORCE

Egalité professionnelle Une arme redoutable : l'expertise IDEFORCE

pages

12

S'OUVRIIR

EUROPE / No Deal ou Backstop* l'imbroglgio du Brexit

pages

13

RETRAITES / Allocation de solidarité aux personnes âgées

14



LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

UNE MESURE AU SERVICE DU PARTAGE DES DROITS ET DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME !

Le congé de paternité existe en France depuis le 1^{er} janvier 2002. Il faut rappeler qu'à l'époque les pères ne bénéficiaient que d'un congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant. (Nota : ce congé existe toujours ! Il se cumule avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.)

Dans un pays soucieux de l'égalité femme-homme, il est nécessaire d'instaurer des droits pour les femmes et pour les hommes. Nécessaire que les femmes ne soient pas stigmatisées par les effets de la maternité sur leur carrière professionnelle. Enfin, nécessaire aussi que chacun des parents puisse avoir un temps indemnisé pour accueillir l'arrivée d'un enfant. Aussi, depuis le 1^{er} janvier 2013, le congé de paternité a été élargi au 2^e parent, et plus seulement au père.

Le père, ou l'autre parent si la mère de l'enfant vit en couple – mariage, pacs, union libre – avec une autre personne salariée, peut bénéficier d'un congé de 11 jours calendaires consécutifs pour la naissance ou l'accueil (en cas d'adoption) d'un enfant.

Il s'agit d'un droit, pas d'une obligation. Aussi, le parent peut prendre moins de 11 jours... mais le non-exercice de ce droit serait on ne peut plus regrettable !

D'après la dernière enquête menée par la Drees (Direction de la recherche,

des études, de l'évaluation et des statistiques) en 2016, près de sept pères sur dix éligibles au dispositif ayant au moins un enfant de moins de 3 ans ont eu recours au congé de paternité en prenant, pour la plupart d'entre eux, la totalité des jours qui leur étaient accordés.

Quand les deux parents travaillent, les hommes ayant le plus souvent recours au congé de paternité sont ceux du secteur public. Que la mère travaille, ou non, les pères de jeunes enfants salariés du secteur public prennent « bien plus souvent » leur congé de paternité « que les autres pères », souligne cette étude. Ainsi, quand les deux parents travaillent, 9 pères du secteur public sur 10 ont recours au congé de paternité, contre 84% des pères des familles les plus aisées qui sont en CDI dans le secteur privé.

Le plafonnement de l'indemnisation est un frein à l'exercice de ce droit. On observe que les 11 jours du congé de paternité sont pris presque à 100% lorsqu'il n'y a pas de perte de salaire.

Certaines entreprises sont pionnières dans la reconnaissance du statut de parent : on peut citer Axa qui, depuis le 1^{er} janvier 2017, octroie quatre semaines de congé paternité, ou MasterCard (entreprise américaine) qui, depuis le 1^{er} décembre 2016, offre 2 mois de congé paternité sans perte de

salaire. Les GAFAs vont encore plus loin en étendant ce congé, rémunéré, jusqu'à 1 an.

Des exemples qui doivent inciter à négocier ce sujet pas encore assez revendiqué en entreprise !

L'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) prône d'ailleurs une refonte du congé paternité, avec l'introduction d'un allongement et d'une obligation du congé de paternité. En effet, la France est en retard par rapport à d'autres pays européens, et pas seulement les pays nordiques qui ont depuis longtemps mis en place des politiques de congés parentaux obligeant à un partage de ce temps consacré aux enfants.

Pour la CFDT, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être allongé et mieux indemnisé. Dans un courrier commun, daté du 30 avril, les responsables de la Confédération européenne des syndicats (CES), de la CFTC, de la CGT, de FO et de l'UNSA demandent au président de la République de soutenir le projet de directive européenne sur l'équilibre vie privée, vie professionnelle : « Vous avez tenu à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale. En cohérence avec cet objectif, vous avez à plusieurs reprises souhaité que la France soit exemplaire à l'échelle internationale et place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de sa diplomatie », écrivent les responsables syndicaux.

Le congé de paternité ainsi que d'autres congés sont au cœur de cette directive. L'équilibre vie privée, vie professionnelle, l'égalité femme-homme sont au cœur de nos revendications

Pour faire avancer les droits : négocions ! •

Ce congé est indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie (la CPAM), mais pour cela le bénéficiaire du congé doit respecter certaines conditions :

- ▶ Démarches : le salarié doit prévenir l'employeur de son départ en congé au moins 1 mois avant le début du congé
 - ▶ Date de départ en congé : dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant
 - ▶ Durée maximale du congé : 11 jours pour l'accueil d'1 enfant, 18 jours pour 2 enfants et plus
- Le salarié doit adresser à la CPAM tous les justificatifs de la naissance ou d'adoption du ou des enfants pour bénéficier d'une indemnisation.
Un simulateur de calcul de l'indemnité est disponible sur le site de la CPAM
<http://www.ameli.fr/simulateur>



LA RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE, UN MÉTIER MÉCONNU DE L'INDUSTRIE DU MÉDICAMENT

La Répartition pharmaceutique occupe une position stratégique, méconnue au cœur du circuit de la distribution du médicament, puisqu'elle est l'interface incontournable entre les laboratoires et les officines. Les établissements de soins (hôpitaux, cliniques, maisons de santé, centres de cure...) qui disposent d'une pharmacie à usage intérieur, sont approvisionnés directement par les laboratoires pharmaceutiques.

La Répartition pharmaceutique achète des médicaments aux laboratoires fabricants, qu'elle gère et stocke dans ses établissements répartis sur l'ensemble du territoire national (199 sites en métropole et DOM). Elle livre et met à disposition des officines plus de 30000 références dans les plus brefs délais (2h15 en moyenne), à moindre coût, et ce, en respectant des obligations de service public. En effet, les grossistes-répartiteurs ont l'obligation de référencer les deux tiers des présentations existantes et de livrer, dans un délai maximal de 24 heures, toute commande de l'officine.

Aujourd'hui, il existe 7 acteurs majeurs, OCP Répartition, CERP Rouen, Alliance Healthcare Répartition, CERP Rhin Rhône Méditerranée, Phoenix Pharma, CERP Bretagne Atlantique, et Sogiphar. Ils assurent la mise à disposition de 97,5% des références auprès des officines.

En chiffres :

- ▶ Un chiffre d'affaire de 17,123 milliards d'euros
- ▶ 11 500 salariés
- ▶ 185 établissements de répartition en métropole
- ▶ 1,8 milliard de produits achetés, gérés et vendus chaque année



- ▶ 21 152 officines desservies
- ▶ 6 millions de boîtes manipulées par jour

Des emplois en danger

Avec l'augmentation des ventes directes des laboratoires (non soumis aux contraintes de service public des grossistes-répartiteurs) et celle de la part du générique (forte diminution de la marge liée au prix du médicament), certaines de ces entreprises sont conjoncturellement déficitaires depuis des années, et sont renflouées par le groupe international auquel elles appartiennent. Suite à des annonces de fermeture d'établissements, ou d'accord de performance collective, la FCE-CFDT a de très fortes inquiétudes sur l'emploi dans ce secteur clé de la distribution du médicament.

Une réforme nécessaire ?

Le ministère de la Santé s'est engagé à répondre, dans les semaines qui viennent, aux demandes de la Chambre syndicale de la Répartition pharmaceutique (CSRP). Cette der-

nière souhaite une refonte du mode de rémunération de la profession, au forfait, et non à la marge. La Cour des comptes a, par ailleurs, recommandé d'assoir la rémunération des répartiteurs sur les volumes livrés, et plus sur le prix des médicaments.

La Répartition pharmaceutique a été ciblée dans les récents débats autour de la rupture d'approvisionnement des médicaments ; même si la CSRP réfute la pratique d'une vente à l'export, plus rentable, que le marché français.

Pour la FCE-CFDT, cette réforme ne doit pas se faire sur le dos des salariés. La Répartition doit pouvoir continuer à fournir une prestation de qualité, répondant aux missions de service public. Elle contribue à sécuriser la traçabilité et la distribution des médicaments, avec une couverture homogène du territoire dans le respect des patients et de ses salariés. •



CHRISTOPHE ARBASETTI, DSC CHEZ BIOMÉRIEUX

Rencontre du Mag FCE avec le DSC chez Biomérieux, Christophe Arbasetti...



MAG FCE : *Christophe, pourrais-tu en quelques mots nous parler de ton parcours professionnel et syndical ?*
CHRISTOPHE ARBASETTI : J'ai démarré chez BioMérieux comme technicien avant de passer responsable de laboratoire. J'ai été représentant du personnel, puis délégué syndical (DS). Depuis deux ans, je suis délégué syndical central, secondé par une équipe motivée et bienveillante.

MAG FCE : *Pourquoi avoir choisi la CFDT ?*
CHRISTOPHE : Entre la CFDT et la CGT, le choix était évident. Je voulais être un acteur du dialogue social constructif qui va confronter ses convictions à la réalité de la vie de l'entreprise.

MAG FCE : *Tu es DSC depuis fin 2016, quel bilan peux-tu dresser ?*
CHRISTOPHE : C'est une mission collective passionnante qui demande du temps. Un DSC n'est rien s'il ne forme pas une équipe soudée avec l'ensemble de ses DS de l'entreprise. J'ai un naturel plutôt dirigiste, et j'ai donc dû apprendre à m'adapter tout en montrant la voie à une jeune équipe militante.

MAG FCE : *Quelle est ta vision du dialogue social chez BioMérieux ? Et au niveau de la branche professionnelle ?*
CHRISTOPHE : BioMérieux est à l'origine une société familiale. Les salariés ne ressentent pas forcément le besoin de se syndiquer. Pourtant, la CFDT a obtenu de nouveaux droits. Ma vision du dialogue social est

simple : l'entreprise a besoin de ses salariés et vice versa.

Au niveau de la branche, il faut négocier pour protéger les salariés les moins bien lotis, ceux des TPE et PME qui vivent souvent une réalité bien plus difficile. Toutes les entreprises n'ont pas les moyens ou la volonté de faire avancer le dialogue social. Il faut sans cesse avoir en tête l'objectif de consolider leurs droits.

MAG FCE : *L'industrie pharmaceutique est parfois mal perçue par l'opinion publique. Perçois-tu la même chose pour BioMérieux ?*

CHRISTOPHE : L'industrie du diagnostic est peu connue de l'opinion publique. Pourtant, des milliers de salariés concourent chaque jour à améliorer la santé publique en France, et dans le monde. Les utilisateurs finaux de nos produits sont les patients. Un défaut de qualité peut donner un mauvais diagnostic, et un risque sur la santé d'une personne.

MAG FCE : *Les élections sous le format CSE se mettent en place chez BioMérieux, comment la CFDT s'y prépare-t-elle ? Allez-vous négocier un accord sur le dialogue social ?*

CHRISTOPHE : Tout à fait, nous allons négocier cet accord avec la mise en place du CSE. Nous nous préparons depuis plusieurs mois afin d'affiner notre stratégie pour savoir précisément comment nous souhaitons faire fonctionner cette nouvelle instance.

MAG FCE : *Le groupe est réparti sur plusieurs sites, comment la CFDT assure le contact de proximité avec tous les salariés ?*

CHRISTOPHE : Des équipes de DS et des élus bien ancrés sur leurs sites respectifs pratiquent un dialogue de proximité avec les adhérents pour les aider à porter la stratégie de la CFDT. Nous écoutons l'ensemble de nos collègues, les aidons dans leurs difficultés. Au DSC ensuite d'agrèger tout cela pour avoir des lignes directrices identiques sur tous les sites, sans laisser de côté les spécificités de chacun d'entre eux.

MAG FCE : *Quelles sont tes attentes vis-à-vis de la Fédération Chimie Énergie ?*

CHRISTOPHE : J'attends de la fédération qu'elle m'informe régulièrement des modifications législatives et réglementaires, qu'elle me permette d'échanger avec mes collègues DSC d'autres entreprises, et qu'elle soit présente au quotidien pour répondre à mes interrogations diverses et variées.

MAG FCE : *Quel mot ou expression pour définir ton état d'esprit et ta responsabilité syndicale ?*

CHRISTOPHE : Honnêteté, engagement et travail d'équipe. •



RECYCLAGE

VERS UNE ATTITUDE ÉCORESPONSABLE

Le Parlement européen a adopté, le 19 décembre dernier, une directive pour interdire, à l'horizon 2021, les objets en plastique à usage unique. Cette mesure a pour ambition de lutter contre la pollution environnementale, et vise à interdire une dizaine de catégories de produits qui représentent à eux seuls 70 % des déchets plastiques générés.

Le Conseil constitutionnel français a élargi cette liste, et a donné comme date d'interdiction le 1^{er} janvier 2020. La Plasturgie doit désormais changer de stratégie et s'adapter à ces nouvelles contraintes.

La FCE-CFDT, pleinement impliquée dans la transition énergétique, tient compte des évolutions réglementaires et de leurs impacts sur ses différents secteurs d'activité. Elle participe au comité stratégique de filière Chimie et Matériaux, où il est question du recyclage mécanique et chimique des matières plastiques.

Certains Etats et industriels ont signé l'Engagement mondial de la nouvelle économie des plastiques, dont l'objectif principal est la mise en place progressive d'une économie circulaire liée à ce matériau.

Pour que les résultats soient à la hauteur des ambitions affichées par les signataires, il faut non seulement une mise sur le marché de plastiques 100% recyclables, compostables, ou réutilisables avant 2025, mais aussi une réduction des objets à usage unique. Les plastiques non nécessaires doivent être tout simplement supprimés.

Avec sa feuille de route de l'économie circulaire (FREC), le ministère de la Transition écologique propose 50 mesures réparties autour de 4 axes :

- ▶ Mieux produire

- ▶ Mieux consommer
- ▶ Mieux gérer nos déchets
- ▶ Mieux mobiliser les acteurs

Les objectifs sont clairs :

- ▶ Réduire de 30% la consommation de ressources du PIB d'ici à 2030 par rapport à 2010.
- ▶ Réduire de 50% les quantités de déchets non dangereux mis en décharge en 2025 par rapport à 2010.

... "La FCE-CFDT, pleinement impliquée dans la transition énergétique tient compte des évolutions réglementaires et de leurs impacts sur les différents secteurs d'activité." ...

- ▶ Recycler 100% des plastiques d'ici à 2025.
- ▶ Réduire les émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 8 millions de tonnes supplémentaires de CO₂ chaque année grâce au recyclage.
- ▶ Créer jusqu'à 300000 emplois supplémentaires, y compris dans des métiers nouveaux.

Dans la Plasturgie, des pistes sont déjà identifiées et ont été initiées par le Comité stratégique de filière (CSF). Parmi celles-ci, nous retrouvons :

- ▶ L'incorporation de matières plastiques recyclées (MPR) à haute densité

dans les process de fabrication.

- ▶ L'extension et la création de nouvelles filières REP (responsabilité élargie des producteurs) aux emballages professionnels, jouets, articles de sport et loisirs, etc.

- ▶ L'étude d'une REP appliquée aux déchets du bâtiment.

- ▶ La généralisation des critères d'éco-modulation à toutes les filières REP.

- ▶ L'expérimentation d'un système de consignation solidaire des bouteilles plastique.

- ▶ L'obligation pour les fabricants d'informer de la disponibilité de pièces détachées en vue d'une réparation, et « portage » au niveau européen de l'extension de la garantie légale (EEE).

- ▶ L'installation de filtres de récupération des particules plastiques sur les sites industriels.

L'adaptation des compétences pour l'économie circulaire et le développement des métiers d'éco-conception seront une des clés de la réussite de ce projet. Plus de 3 000 emplois devraient être créés.

Pour la FCE-CFDT, la branche Plasturgie doit relever les défis de la transition énergétique, accompagner les entreprises dans les mutations industrielles, sécuriser les parcours professionnels des salariés, et assurer ainsi le maintien des compétences. • ainsi le maintien des compétences. •



2019 SAISISSEONS LA CONFIANCE DES SALARIÉS

Les adhésions sont essentielles à la FCE-CFDT comme dans toute la CFDT.

Les nombreux départs à la retraite, les mutations, les PSE, les changements d'activité des adhérents impactent fortement la FCE-CFDT. S'ajoutent à cela les évolutions législatives sur les instances représentatives du personnel qui bousculent les équipes CFDT et imposent un renouvellement. Trouver des salariés qui veulent s'engager avec la CFDT est donc une nécessité que les équipes prennent en compte. De plus, ces dernières doivent composer avec l'introduction de la mixité proportionnelle dans les listes électorales. Ce qui est une bonne chose pour la place des femmes dans la société, dans la CFDT et, dans la majeure partie des situations, ça marche !

Proposer de rejoindre la CFDT, proposer de militer n'a rien d'insurmontable à condition que nous levions nos freins pour inviter les salariés à nous rejoindre. La FCE propose des outils et accompagne les syndicats et les équipes en ce sens.

L'année 2018 se termine avec un bilan de cotisations négatif à -2,1%. Si nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un tel résultat, il faut tout de même noter des signes encourageants. En fin d'année, les syndicats ont créé plusieurs sections CFDT, avec la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE). Ces opportunités sont primordiales dans la période. La FCE-CFDT sait que le développement passe aussi par la création de sections. Nous devons tout mettre en œuvre pour nous rapprocher des salariés et/ou des élus

sans étiquette, et leur faire connaître notre organisation syndicale. Les inviter à nous rencontrer pour échanger sur la mise en œuvre des CSE, c'est leur permettre de nous connaître et de nous rejoindre.

... "La FCE-CFDT sait que le développement passe par la création de section." ...

Le développement n'est pas qu'une simple question de chiffres dans des tableaux Excel. Avec la réforme des IRP, nous devons, certes, gagner en syndicalisation, mais aussi en représentativité pour les signatures d'accords, et assurer notre place de 1ère OS. Nous devons maintenir au plus haut le droit syndical dans les entreprises afin d'exercer au mieux nos mandats et d'assurer le fonctionnement de nos syndicats.

Pour 2019, la FCE a fait le choix d'orienter les actions développement par des ciblage. Le contrat Développement et Formation le permet par la mise en place, notamment de tableaux de suivi de sections et d'exploitation du fichier d'entreprises (INSEE). Mieux cibler nos actions pour les rendre plus efficaces est important. Ce travail, engagé depuis

plusieurs années auprès des 27 syndicats de la FCE, sera adapté et déployé dans les 8 branches professionnelles de la fédération. L'objectif est d'avoir une vision du potentiel de développement dans chaque liaison, et d'apporter des actions d'accompagnement pour aider les militants.

Les équipes CFDT méritent des résultats positifs et méritent que les salariés leur fassent confiance. Les résultats électoraux sont favorables pour la CFDT. Nous sommes passés première OS en France, et dans une majorité d'entreprises du périmètre FCE, nous progressons aux dernières élections. Les salariés font majoritairement confiance à la CFDT. Sur le premier trimestre 2019, les chiffres développement montrent que le travail apporte des résultats. Près de la moitié des syndicats sont en positif sur les cotisations et les entrées d'adhérents. Nous devons confirmer cette tendance sur les trois autres trimestres.

Le développement est nécessaire, et nous en sommes toutes et tous convaincus. L'ensemble des militants et militantes à tous les niveaux de l'organisation mène un travail régulier au bénéfice de tous les salariés. L'adhésion est un choix du salarié, et une reconnaissance du travail CFDT. La proposition d'adhésion est une action militante. Pour 2019, laissons le choix aux salariés de reconnaître le travail CFDT en nous rejoignant, et proposons l'adhésion ! •



A HAUPT PHARMA, LA CFDT C'EST DU SOLIDE !

Le Mag FCE a rencontré l'équipe CFDT de Haupt Pharma et sa déléguée syndicale Brigitte Beaudhuin. Ils nous font part de leurs expériences...

Lentreprise Haupt Pharma, 209 salariés, située à Livron (Drôme), fabrique des produits pharmaceutiques. En 2017, la CFDT est passée de 37 à 68 % de représentativité. Brigitte Beaudhuin y travaille depuis 21 ans, en tant que conductrice de ligne, et fait des remplacements en maîtrise. Elle est déléguée syndicale depuis 5 ans, et est à l'origine de cette belle progression.

Il a fallu s'y reprendre à 2 fois pour devenir majoritaire

En 2013, Alain Dunière, adhérent CFDT, la sollicite pour monter une liste CFDT. Absente aux élections précédentes, la CFDT obtient 37% des voix. Pas facile d'être second, mais Brigitte s'accroche et prend goût à la défense des salariés. Petit à petit, elle gagne leur confiance. En 2017, avec le soutien d'Emmanuel Jacquier, secrétaire général du syndicat, Brigitte prend les devants : « J'ai sollicité les personnes que je voulais avoir sur ma liste et sur qui je pouvais compter. » Les collègues n'ont pas hésité longtemps. Les listes sont vite complétées par de nouveaux adhérents, et la CFDT atteint 68 % des voix. En parlant des nouveaux élus, Benjamin, Séverine, Geoffroy, Lionel et les autres, Brigitte se félicite de leur implication : « Ils font du bon boulot, c'est génial ! »

Une équipe soudée et proche des salariés

L'équipe a mis des boîtes aux lettres dans les salles de pause à disposition des salariés. « C'est important pour ceux qui n'osent pas nous parler », justifie Brigitte. Le collectif, constitué de



11 élus, s'est réparti les tâches, « on traite les questions, on prépare les réunions du CE, on fait les comptes rendus, on les met en ligne ». Les salariés ont accès à toutes les informations, et ils sont satisfaits : « La semaine dernière, un collègue plutôt contre les syndicats m'a dit que depuis qu'on est là, ça va beaucoup mieux », se réjouit Brigitte.

Savoir peser pour obtenir des résultats

De temps en temps, il faut savoir montrer les dents. « On sait faire grève quand c'est nécessaire. Lors d'un conflit sur les horaires, on s'est mis en grève le samedi, ça nous évitait de perdre du salaire, et ça embêtait bien la direction », explique Brigitte. L'entreprise est en plein essor, mais dans certains secteurs, les salariés sont sous pression et ils craquent. « On a demandé à voir la direction pour faire état des problèmes et les traiter », ajoute-t-elle. Elle suggère aux salariés d'adhérer pour se protéger.

Plus nombreux, plus forts

« La plupart des nouveaux adhérents le sont, car je suis allée les chercher. Sans vouloir s'investir au départ, certains se mettent à donner des coups de main », précise-t-elle. Ça passe forcément par la qualité des relations avec les salariés et la capacité à les défendre. « J'ai fait des adhérents au-delà des candidats aux élections, il suffit parfois de leur proposer, une fois convaincus de notre utilité. » Les adhérents ont les informations avant tout le monde. Brigitte va les voir sur leur poste de travail, et envoie des mails à ceux qui travaillent de nuit. Grâce aux 3 heures annuelles d'info syndicale, elle organise des réunions avec les adhérents.

Brigitte est maintenant membre de la commission exécutive du syndicat. C'est « sa bouffée d'air pur », elle y recharge ses batteries. « En faisant du syndicalisme, en étant bien accompagnée, on obtient des résultats. On est impuissant si on est seul », conclut-elle. •



LAURENT MARIMON

UN NOUVEAU MEMBRE DU CDF

Le Mag FCE a rencontré Laurent Marimon, nouveau membre du CDF, proposé par le syndicat chimie énergie Languedoc Roussillon élu au mois de novembre 2018.

MAG FCE : *Laurent, tout d'abord quel est ton parcours professionnel, et comment s'est passée ta rencontre avec la CFDT ?*

LAURENT : Mon parcours professionnel est intimement lié à EDF et à la CFDT. Ma carrière a débuté pour une société prestataire d'EDF dans le nucléaire et, quand j'ai voulu rompre mon contrat car je venais d'être embauché à EDF, j'ai rencontré des difficultés avec cette entreprise. La CFDT m'a alors aidé à les résoudre. Ensuite, elle m'a accompagné et conseillé tout au long de ma carrière : de jeune technicien supérieur à chef d'agence Ingénierie. C'est donc naturellement que j'ai choisi de me mettre au service de la CFDT pour, à mon tour, accompagner et guider les salariés.

MAG FCE : *Comment appréhendes-tu ton nouveau mandat de membre CDF ?*

LAURENT : Je désire apporter une vision pragmatique des dossiers qui seront menés au sein du CDF grâce à la connaissance que j'ai de la branche Energie au travers de mon parcours professionnel. Durant mon mandat, je souhaite suggérer de nouvelles pistes de réflexion sur les changements que subissent nos branches professionnelles. Je suis très heureux de mon arrivée au CDF, cela va me permettre d'approfondir les sujets d'actualité et de participer aux orientations fédérales. Nous travaillerons également sur la GPEC militante pour préparer la CFDT de demain.

MAG FCE : *Laurent Berger disait récemment que « le syndicalisme était mortel » : comment selon toi, l'action de la CFDT au quotidien peut montrer aux salariés l'utilité de notre action ?*

LAURENT : Je me permets d'apporter une petite précision, il a dit cela en faisant référence au syndicalisme qui se limite à dénoncer sans jamais proposer de solution. Laurent Berger parlait d'une vision passiviste du syndicalisme que certaines fédérations continuent à défendre malgré leur perte d'audience auprès des salariés. La CFDT est le syndicat de l'avenir, c'est un syndicat réformateur qui a su s'adapter aux nouvelles attentes des salariés. Ce n'est pas un hasard si nous sommes le 1er syndicat de France. La CFDT accompagne les salariés pour qu'ils soient des acteurs à part entière de leur évolution de carrière, mais aussi de la vie de leur entreprise. En effet, nous organisons régulièrement des consultations des adhérents pour que nos projets et nos décisions « collent » au plus près des réalités du terrain.

MAG FCE : *Proposer l'adhésion et développer la CFDT, c'est pour toi plus une nécessité qu'une obligation ?*

LAURENT : Ni l'un ni l'autre. Proposer l'adhésion, c'est naturel quand on est militant et que l'on accompagne les salariés à chaque étape de leur vie professionnelle. Développer la CFDT est le résultat d'un travail de terrain bien fait. Proposer l'adhésion et développer l'audience de la CFDT sont l'aboutisse-



ment de notre investissement et de notre fiabilité.

MAG FCE : *Selon toi, quels sont les grands chantiers sociaux de 2019 ?*

LAURENT : 2019 sera l'année des négociations avec les organisations patronales et le gouvernement. La place prépondérante de la CFDT au sein des entreprises fait d'elle un acteur incontournable dans les dossiers à venir. Je citerai, par exemple, la mise en place des CSE d'ici à fin 2019, l'égalité salariale femmes-hommes, la formation professionnelle, l'apprentissage et les retraites, pour ne citer qu'eux. Je n'ai aucun doute sur la capacité de notre fédération à porter ces dossiers avec force et conviction. La FCE-CFDT a été, est et sera toujours force de proposition, c'est inscrit dans son ADN. •



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, UN ENJEU POUR LA CFDT

Une égalité professionnelle, comprise et vécue dans le paysage où les stéréotypes auront du plomb dans l'aile, contribuera à la qualité de vie des salariés, de quelque genre qu'ils soient, au développement de leurs sources de motivation, à leur reconnaissance équitable et à l'équilibre de vie.

C'est le fil conducteur de la FCE-CFDT dans le cadre de la négociation de l'accord Égalité professionnelle. Parler des difficultés, des effets des stéréotypes au quotidien, des applications partielles ou erronées de disposition d'accord sans exemples concrets n'est pas légitime.

Cette matière première, très explicite, appuie aussi les interventions de la CFDT dans les IRP, et nous permet en négociation de porter nos priorités d'actions.

La négociation d'un accord Égalité professionnelle au niveau de la branche peut aboutir :

► Soit à un document de politique générale exprimant de bonnes intentions, et laissant aux accords d'entreprise le soin de les décliner de façon opérationnelle et sans cohérence entre entreprises de la branche ;

► Soit à un ensemble de dispositions allant du principe d'ordre général à la préconisation, à l'incitation, voire à l'engagement, et en laissant un espace aux entreprises de la branche à la négociation de dispositions à minima, au moins équivalentes.

La CFDT porte la seconde option en présentant des revendications adaptées aux réalités professionnelles et sociétales, et aux temps de vie pro-

fessionnelle des salariés.

Comment aider à s'interroger sur les projections professionnelles, sur la parentalité, comment préparer, porter et faire connaître les réussites de mixité d'équipes, comment reconnaître la contribution professionnelle et non le présentisme, comment redonner une dynamique à un parcours une fois que les enfants sont grands, comment intégrer le temps partiel des femmes dans la fameuse agilité promue par toutes les grandes entreprises, comment proscrire les actes et faits discriminatoires, faire évoluer la conscience collective pour déconstruire ces fameuses représentations sans attendre, afin que la couleur des layettes ne soit plus clivante ?

Il s'agit d'agir sur tous les fronts en parallèle de façon concrète et durable.

Même si la pression législative se renforce à l'égard des entreprises, la CFDT se mobilisera toujours pour obtenir la négociation d'accords portant des principes égalitaires, mais pas à un moindre coût, accompagnés de dispositifs dynamiques pour traduire les obligations légales à l'égard de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST).

Pour agir, il faut améliorer le diagnostic des écarts afin de quantifier et de qualifier les inégalités sexuées. L'écart salarial, encore prégnant, incarne la synthèse temps de travail- formation- parcours pro, etc.

La CFDT dénonce avec vigueur la persistance des préjugés et des stéréotypes de genre. La sanction subie

par les femmes et les hommes est lourde lorsqu'ils ont fait le choix du temps partiel dans leur déroulement professionnel, certains emplois comportant des contraintes est même refusé aux femmes. Les stéréotypes ont la vie dure. On ne peut qu'être choqué par les nombreux exemples de VSST qui nous sommes remontés.

Personne n'est à l'abri, hommes comme femmes, quel que soit le métier à dominante technique ou pas. 2019 pose de nouvelles obligations à l'égard des employeurs sur les questions d'harcèlement, il nous appartient de les porter et d'être innovants et convaincants.

L'ensemble des parties est conscient que ces questions relèvent du respect et de l'identité salariale. Chacune exprime des intentions louables, cependant, au-delà des mots, la CFDT se mobilise avec l'appui de ses militants, de ses réseaux, tel que CFDT'Elles. •





ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UNE ARME REDOUTABLE : L'EXPERTISE IDEFORCE

« Si les impressions sont contestables, il est difficile de contredire les faits ! »

Tous les ans, un tableau de bord, réalisé par la direction, retranscrit sa vision de la mixité et est soumis aux CE. Dans le CE d'un centre nucléaire de production d'électricité, de Chinon, les élus estiment que ces données témoignent d'une situation dégradée. Ils regrettent le manque d'initiative de leur direction et attendent des éléments de compréhension sur l'origine des écarts, une évaluation des actions, un comparatif des CNPE, ainsi que des pistes de solution.

Face aux difficultés d'intégration dans les métiers techniques, de progression des femmes par rapport aux hommes, et d'adaptation aux postes de travail, les élus décident de recourir à Idéforce pour réaliser une expertise « égalité professionnelle ».

« Il fallait que je leur montre que j'étais un technicien comme les autres » - une salariée

La direction a permis aux experts de s'entretenir avec les salariés dans les locaux, et rapidement, il apparaît que les objectifs des accords ne sont pas ambitieux, (augmenter le nombre de femmes, sans mesurer et chiffrer l'objectif), sont rarement atteints et parfois dépourvus de suivi.

Les résultats en retrait vis-à-vis des autres établissements, mis en avant par l'étude, s'expliquent selon la direction par les différences d'installations techniques. Les experts ont donc comparé 10 CNPE, celui étudié, termine dernier.

Les travaux des experts IDEFORCE confirment que la parentalité est une préoccupation importante pour les salariés. Du fait de la répartition des rôles au sein des familles, et du manque de soutien des parents par l'organisation du travail, les femmes sont plus impactées par la charge parentale. (« double journée », garde pendant les astreintes ou horaires atypiques...). La grossesse est aussi ressentie comme un frein à l'embauche.

« Tu vas tomber enceinte, on va devoir te remplacer » - Une responsable d'équipe à une salariée.

Localement, des managers et des équipes compensent en aménageant les horaires, en partageant le travail à moyens équivalents, soulageant les mères et permettant les maternités.

Les experts préconisent de généraliser ces usages informels, et de partager ces pratiques, ainsi que la négociation d'accords pour rétablir la perte de moyens d'aides à la garde (congés parents, CESU « petite enfance » ...).

L'étude a montré aussi un absentéisme féminin deux fois plus important, il s'explique en partie par les contraintes familiales, mais les questions de santé au travail se sont avérées centrales. Idéforce alerte sur le lien entre la condition de femme et l'intensification du travail, en particulier dans les collectifs dégradés.

« T'es malade ? Ne te mets pas en arrêt. Si t'es absente, on te sucre mes vacances ! » - Un collègue à une sala-

riée enceinte.

L'étude a montré que 75% des congés parentaux ne sont pas compensés. En effet, il peut être difficile de recruter de façon temporaire du personnel sur des postes clefs (temps de formation, habilitations professionnelles...). Ainsi, pour ne pas désorganiser leurs services, des femmes enceintes travaillent en « zone à risque », en dépit des restrictions et de leur santé. L'étude préconise de modifier le suivi des indicateurs AT/MP pour rendre compte des situations réelles, les analyser et apporter des solutions notamment sur la charge de travail. Au-delà de la question de l'égalité, c'est celle des conditions de réalisation du travail qui s'est posée à travers l'expertise.

Les conclusions de l'expertise ont bien confirmé la première analyse des élus. C'est dans ces conditions nouvelles que peuvent s'ouvrir aujourd'hui les négociations, face à une direction qui ne peut contredire l'argumentaire de l'expertise. Un bel exemple pour toutes les équipes sur l'efficacité du recours à l'expertise IDEFORCE comme outil d'aide à la négociation pour l'égalité professionnelle ou dans le domaine de l'organisation et des conditions de travail ! •



NO DEAL OU BACKSTOP* L'IMBROGLIO DU BREXIT

Avec le rejet, le 15 janvier, de l'accord négocié par Theresa May avec l'UE, le Royaume-Uni est pratiquement revenu à la case départ de l'après-référendum du 23 juin 2017. Le Royaume-Uni (RU) et l'Union européenne sont en plein flou sur le résultat final de cette sortie historique. Cependant, les conséquences éventuelles sont aussi bien économiques que sociales pour l'ensemble des deux acteurs et, à quelques jours de la sortie officielle, le 29 mars 2019, il est nécessaire de faire un état des lieux, et d'aborder les enjeux.

Le mardi 15 janvier, le Parlement britannique vote à une large majorité contre l'accord conclu entre le gouvernement britannique et l'Union européenne (UE). Le 29 janvier, ce même Parlement adopte une position qui autorise le gouvernement britannique à renégocier un nouvel accord avec des prérogatives précises, notamment sur la question des deux Irlandes. Ceci permet à Theresa May de demander à l'UE un éventuel report à l'échéance du 29 mars. Si les 27 autres Etats membres peuvent décider d'accepter un report de sortie pour la fin de l'année, ou celle de 2020, ils semblent peu disposés à renégocier un nouvel accord estimant « *qu'ils étaient allés au bout des concessions possibles* ». C'est une situation désastreuse pour le Royaume-Uni et l'Europe, désastre orchestré par des responsables politiques qui ont eu comme seul courage de « quitter le navire », et de ne pas assumer leurs décisions lorsqu'il a fallu se retrousser les manches et négocier la sortie la moins douloureuse possible. Il en est de même pour tous ces responsables politiques, toutes tendances confondues, qui aujourd'hui votent des positions à l'encontre des intérêts des citoyens

britanniques et européens (selon un sondage, 56% des Britanniques voteraient en faveur du maintien du RU dans l'UE). La forte crainte est que nous nous dirions doucement vers un Brexit dur, avec des conséquences dramatiques pour le social et l'emploi dans toute l'Europe.

Car, selon certains économistes, la fermeture des frontières et un Brexit dur pourraient coûter entre 0,2 et 0,4% de baisse de croissance à l'économie française du fait de la suppression des droits de douanes (coûts supplémentaires sur l'exportation). De la même manière, des estimations d'un institut allemand prévoient une réelle menace pour plus de 600000 emplois, dont 500000 au Royaume-Uni, plus de 100000 en Allemagne, et 50000 en France. Même si ce ne sont que des suppositions, il n'en reste pas moins que ce sont toujours les citoyens qui payent la note dans ce genre de circonstances, et quel que soit le prix, il sera toujours trop cher.

Les conséquences de cette situation peuvent être tout aussi désastreuses lorsqu'elles remettent en cause 30 années d'équilibre conclu en 1998 entre les Premiers ministres d'Angleterre et d'Irlande du Sud (Tony Blair et Bertie Ahern) concernant les relations entre les deux Irlandes. D'ailleurs, le parti d'Irlande du Sud : Sinn Féin, proche de l'armée républicaine d'Irlande (IRA), a soutenu la position contre le Brexit.

Dès juin 2017, la FCE-CFDT a soutenu les positions d'IndustriAll



Europe sur le maintien des échanges commerciaux sans droits de douanes, la protection de la législation sur la santé et la sécurité, la législation sociale et les droits à l'information / consultation pour tous les salariés au Royaume-Uni et en Europe.

La FCE-CFDT combattra toujours les idéaux populistes qui trompent les gens, développent l'insécurité permanente et détruisent la cohésion sociale. Ce sont aussi pour ces raisons que nous devons défendre les valeurs européennes en allant voter le 26 mai pour une EUROPE forte, démocratique et unie pour l'intérêt commun de ses citoyens et pour une Europe sociale.

Au moment où nous écrivons ces mots, le Parlement britannique doit voter pour exclure une sortie de l'UE sans accord le 29 mars, et pour demander un report de la date du divorce •

* *No Deal* = sans accord, *backstop* = filet de sécurité, solution trouvée dans l'accord de sortie entre le RU et l'UE.



ALLOCATION DE SOLIDARITÉ AUX PERSONNES ÂGÉES

Quelles sont les conditions d'attribution de l'ASPA?

Pour pouvoir en bénéficier, il faut réunir les conditions suivantes :

- ▶ Être âgé de 65 ans au moins, ou bien de 60 ans en cas d'incapacité reconnue au travail ;

- ▶ Être français ou disposer d'un titre de séjour attestant la régularité du séjour en France (depuis au moins 10 ans pour un étranger hors Union européenne) ;

- ▶ Résider en France ;

- ▶ Avoir des ressources mensuelles inférieures à un plafond mis à jour tous les ans en avril.

Plafond des ressources pour bénéficiaire de l'ASPA en 2019

Près de 70% des bénéficiaires de l'Aspa sont des femmes veuves, célibataires ou divorcées. En effet, les hommes, dont la période d'activité est plus longue et régulière, disposent d'une retraite plus importante que celle des femmes.

Lorsque leur mari décède, nombre de veuves doivent se contenter de la pension de réversion. Cette ressource est souvent insuffisante et les conduit à faire une demande d'Aspa.

Bon à savoir :

Les personnes aux faibles revenus qui n'ont pas atteint l'âge légal de départ à la retraite, et qui n'ont pas le droit à

l'Aspa peuvent recevoir l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), à condition de percevoir une pension de réversion, de vieillesse de veuf, ou de veuve, de toucher une pension dans le cadre d'une retraite anticipée, ou d'une retraite pour pénibilité.

Depuis juin 2016, l'aide complémentaire santé (ACS) est renouvelée automatiquement pour les bénéficiaires de l'Aspa.

Comment faire une demande d'ASPA ?

L'Aspa est versée sur demande du bénéficiaire. Il est possible de retirer un dossier au CCAS (centre communal d'action sociale) le plus proche du domicile.

On peut également s'adresser directement aux services de la caisse de retraite.

Le calcul de l'Aspa dépend des ressources et des plafonds mis à jour régulièrement par les caisses de retraite. Le montant est égal à la différence entre le maximum annuel (10418,40€ en 2019) et le total des ressources de la personne âgée. Le montant annuel maximal de l'Aspa pour un couple est de 16 174,59€.

Par exemple, si un aîné seul perçoit 7500€ par an, le montant de l'Aspa sera de : 10418,40€ - 7500 € = 2918,40 € par an.

Certaines ressources ne sont pas

prises en compte (aides au logement, prestations familiales, retraite du combattant). Ainsi, la personne âgée peut cumuler l'Aspa et l'allocation personnalisée au logement (APL), ou encore l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Le versement de l'Aspa intervient à partir du 1^{er} jour du mois qui suit la réception de la demande d'allocation. Si les ressources changent, le bénéficiaire doit faire des démarches pour en avvertir la caisse de retraite.

L'Aspa est une aide récupérable sur la succession, lorsque l'actif net dépasse 39000€. À la différence de l'aide sociale à l'hébergement (ASH), le recouvrement est limité (en 2019) :

- ▶ à 6939,60€ par an pour une personne seule,

- ▶ à 9216,99€ par an pour un couple.

Les sommes faisant l'objet d'une récupération ne le sont que sur la partie de succession au-delà de 39000€

Les sommes faisant l'objet d'une récupération ne le sont que sur la partie de succession au-delà de 39 000 €.

Cet article a aussi pour objet d'alerter les équipes Retraités Cfdt. Il convient d'être attentif aux retraités et aux personnes âgées qui auraient le droit à l'Aspa, mais qui n'en font pas la demande. Les militants peuvent, à cet égard, leur apporter des conseils utiles.

L'Aspa, anciennement minimum vieillesse, continue de jouer un rôle majeur dans la couverture vieillesse des personnes disposant de faibles revenus. Elle vise à leur assurer un niveau minimal de ressources. Elle a remplacé le minimum vieillesse (en 2006).

Source Cap Retraités •

	RESSOURCES PAR AN	RESSOURCES PAR MOIS
PERSONNE SEULE	10418,40 €	868,20 €
COUPLE	16174,59€	1347,88€