

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

N°

204

JUIN 2019 >

Cfdt: MAGAZINE

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

#CADRE
#SYNDICALISATION
#MILITANTISME
#FCE-CFDT

Cfdt:

**CADRE & SYNDICALISTE:
ENJEU DE MODERNITÉ SOCIALE !**



FLASHEZ
MOI ;)

Pages spéciales - CFTD Magazine N° 454 juin 2019
Ce magazine est conçu avec les normes Imprim'Vert



PARTAGER LES RICHESSES DE L'ENTREPRISE

Un des enseignements de la crise sociale et politique que nous traversons aujourd'hui est sans conteste le refus par les citoyens d'accepter les inégalités et les injustices. Elles sont criantes, avec des décisions injustes et incomprises, comme celle concernant la fiscalité et notamment, la suppression de l'ISF. Ceci sans concertation et sans réflexion sur une réforme globale qui redonnerait du sens à l'impôt et à son utilité. Ces injustices minent notre société et pourraient bien mettre à mal notre démocratie. La question de la répartition des richesses produites par les entreprises est au cœur de cette problématique. Alors qu'une partie des travailleurs n'arrivent pas à vivre dignement de leur salaire, se loger, se nourrir, se chauffer, se déplacer, les plus fortunés gagnent toujours plus. Ces dernières décennies ont, en effet, été marquées par une évolution importante de la répartition des richesses. La part réservée aux travailleurs s'est vue pour partie transférée pour rémunérer plus fortement le capital.

Pour la FCE-CFDT, les richesses produites par les entreprises doivent être équitablement réparties. Elles doivent servir à leur développement, par l'investissement, notamment dans la recherche et l'innovation. Elles doivent assurer une juste rémunération de l'ensemble des salariés.

Permettre une protection sociale financée pour partie avec les cotisations versées par les salariés et les entreprises. Assurer aussi, mais de manière raisonnée, le revenu du capital investi. L'entreprise doit également contribuer à la solidarité et au développement du territoire ou du pays par le biais de l'impôt.

L'entreprise du 21^e siècle est construite sur un modèle étendu. Centrée sur son cœur de métier, elle sous-traite bon nombre de services et d'activités de production. La création de valeurs est différemment répartie entre les acteurs. Pour les salariés des entreprises donneuses d'ordre, cela se traduit souvent par une évolution de leur rémunération globale : salaire, participation, intéressement, prévoyance, compte épargne-temps. Il n'en va pas toujours de même pour les salariés des entreprises sous-traitantes, ou de services. Il y a là aussi, une véritable injustice qui n'est pas acceptable.

Pour la FCE-CFDT, face à cette situation, la colère des salariés est légitime. Toutes et tous contribuent à la création de richesse des entreprises. C'est sur l'ensemble de la chaîne de valeur et dans les entreprises que doivent être mis en place des systèmes de redistribution, pour l'ensemble des salariés. C'est une question de justice sociale ! •

SOMMAIRE

ACTUALITE

pages

- ❶ IEG 2019 c'est toujours possible **4**
- ❷ Le Comité d'entreprise européen (CEE) : comment ça marche ? **5**
- ❸ Négociation Interprofessionnelle sur l'Encadrement **6**
- ❹ Manager & management **9**
- ❺ Entretien professionnel **10**

AGIR

pages

- ❻ DEVELOPPEMENT / la coopération syndicats / liaison au service du développement **11**

BRANCHE

pages

- ❼ CHIMIE / Nouveau DSC chez Lubrizol **12**

S'OUVRIRE

pages

- ❽ EUROPE / Comment l'Union européenne prend ses décisions ! **13**
- ❾ RETRAITES / Soyez acteur de votre protection sociale **14**

/ 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 : Melanie Roncerea / Photos : Crédits photos : / © FCE-CFDT - © Adobe Stock - @ Anne Bruel Infocom CFDT / Dans le cadre de la RGPD, la FCE-CFDT s'engage sur tous ses supports de respecter les données personnelles de ses adhérents et sur la transparence de leur utilisation. Pour toutes informations, vous pouvez contacter le responsable au sein du secteur communication via communication@fce.cfdt.fr. 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



INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES 2019

**C'EST TOUJOURS
POSSIBLE !**

Les élections du CSE dans la branche des Industries électriques et gazières auront lieu du 7 au 14 novembre 2019.

Pour la FCE-CFDT, cette élection est très importante. L'ensemble de la campagne est tournée sur la parodie de publicités connues.

Différents éléments sont mis au service des militants et des adhé-

rents. Vous trouverez les deux premières affiches sur les six prévues. Un carnet de campagne et un guide de l'alternant ont aussi été produits ainsi qu'une nouvelle version d'ulivret IEG (la version 3).

La campagne se déploie avec des affiches, des guides, des tracts rdigs avec la participation exceptionnelle du secrétaire général de la CFDT Laurent Berger, mais aussi sur les ré-

seaux sociaux et naturellement au sein de vos entreprises.

L'objectif de la FCE est bien sûr de gagner les élections, c'est-à-dire progresser significativement sur le plan de l'audience, mais aussi développer l'adhésion, renouveler et renforcer le tissu militant pour la prochaine mandature. •

**DEPLOIEMENT DE LA CAMPAGNE
DANS LES SYNDICATS**

Déploiement de la campagne au sein des Syndicats Chimie Energie Alpes Méditerranée, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Bretagne et Vendée Loire Atlantique...



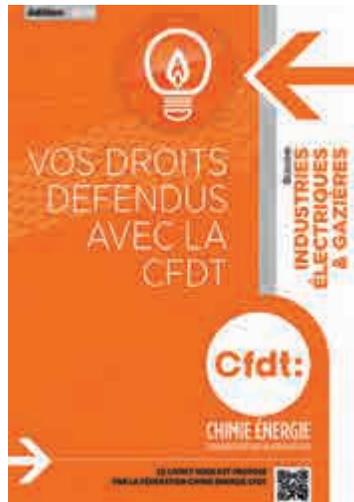


LES OUTILS DE CAMPAGNE



LE GUIDE DE L'ALTERNANT

LE LIVRET IEG



LE 1^{ER} TRACT



LES AFFICHES



LE CARNET DE CAMPAGNE

Vous trouverez les deux premières affiches sur les six prévues. Un carnet de campagne et un guide de l'alternant ont aussi été produits ainsi qu'une nouvelle version du livret IEG (la version 3).



LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN (CEE) : COMMENT ÇA MARCHE ?



Le CEE est une instance de dialogue, d'information et de consultation des représentants des salariés dans les entreprises et groupes opérant dans plusieurs Etats de l'Union européenne et de l'Espace économique européen (EEE).

Pour qui ?

► Pour les entreprises qui emploient plus de 1000 travailleurs dans les pays membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen et 150 travailleurs ou plus dans au moins deux Etats membres.

Pour quoi ?

► Pour être informé sur les questions économiques, financières et sociales qui concernent le groupe ou des établissements présents dans au moins deux pays.

► Pour que les représentants dans les CEE puissent être consultés afin de formuler leur avis sur les mesures relatives à la structure du groupe, à sa situation financière et économique, sur ses activités et ses perspectives d'évolution, sur la situation et les évolutions probables de l'emploi, sur les questions sociales.

► Pour garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation au niveau européen.

Comment ?

La mise en place du comité d'entreprise européen se fait par accord collectif entre la direction de l'entreprise et le groupe spécial de négociation (GSN).

Le GSN peut être mis en place à l'initiative de l'employeur (L2342-1 code du Travail et suivants) ou à la demande des salariés ou de leurs représentants syndicaux (L2342-4 code du Travail et suivants).

La composition du CEE et du GSN doit refléter le poids des effectifs présents dans chaque Etat.

L'accord collectif va déterminer la

liste des entreprises ou établissements concernés, la composition du CEE, la durée des mandats (4 ans en principe), le nombre de réunion, les thèmes concernés par l'information et la consultation etc.

Comment sont désignés les membres du GSN et des représentants des salariés au CEE ?

► Par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux CSE ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe à partir des résultats des dernières élections. (L2344-2 du code du Travail.)

► Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un des Etats mentionnés à l'article L2341-1 du code du Travail, autre que la France ils sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces Etats. (L2344-4 du code du Travail)

► Pour l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension européenne dont le siège social est implanté en France, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale ils sont élus directement selon les règles applicables au CEE. (L2344-5 du code du Travail)

En cas de contentieux relatif à la désignation des membres du groupe spécial de négociation on se tourne vers le juge judiciaire (L2344-7 du code du Travail).

Pour la FCE-CFDT, le suivi des CEE fait partie des 4 axes de travail qui résultent des décisions du congrès de Saint-Malo de juin 2016, elle veut, plus particulièrement, proposer un suivi plus important des 65 CEE et des 146 membres répertoriés qui la représentent dans ces instances

Les membres du CEE doivent trouver un équilibre entre les problématiques nationales et européennes. Pour cela, ils doivent communiquer entre eux, intégrer les différences de cultures, de positions industrielles et d'origines syndicales au sein du CEE. Les membres du CEE doivent assurer une articulation cohérente des informations entre le CEE et les instances nationales. Afin, de défendre les intérêts de l'ensemble des salariés européens.

d'entreprises transnationales.

Un comité de pilotage (COPIL) composé de 8 personnes (une par branche d'activité) a été créé afin d'apporter une aide plus développée pour répondre efficacement à l'ensemble des sollicitations telles que : l'aide à la création de CEE, l'aide au positionnement sur des dossiers concernant le CEE, l'organisation de rassemblements sur des thèmes définis, l'organisation de formations etc.

Le 18 décembre 2018 lors d'un rassemblement organisé par la FCE-CFDT, les membres des comités d'entreprise européens de la fédération, ont pu débattre et échanger autour de ces thématiques. La FCE-CFDT a rappelé l'importance d'une présence CFDT dans ces organes souvent hautement stratégiques pour les décisions qui impactent l'ensemble des salariés concernés. •

CADRE
ET ALORS ?NÉGOCIATION
INTERPROFESSIONNELLE
SUR L'ENCADREMENT

Nous avons évoqué dans le MAG n°182 d'avril 2017, les différentes typologies d'emplois des cadres, des encadrants bien sûr mais aussi des experts. Cette catégorie de salariés, de part des fonctions spécifiques impose aux organisations syndicales un positionnement revendicatif spécifique.



es revendications se portent et défendent face aux organisations patronales au sein d'une instance appelée :

NÉGOCIATION
INTERPROFESSIONNELLE
SUR L'ENCADREMENT

Pour la CFDT, cette négociation interprofessionnelle sur l'encadrement est une réelle opportunité pour présenter sa vision des cadres et pousser ses revendications. La délégation CFDT a ainsi, le 5 mars dernier,

porté l'idée de six blocs de discussion :

- ❶ La définition de la fonction cadre.
- ❷ Les parcours professionnels, la rémunération, la formation, la carrière.
- ❸ Les conditions d'exercice des cadres, la qualité de vie au travail, la conciliation vie privée – vie professionnelle, la maîtrise de la charge de travail et la déconnexion.
- ❹ L'éthique professionnelle et notamment la question des dilemmes éthiques, et les engagements, y compris syndicaux, des cadres.
- ❺ L'égalité femmes – hommes et no-

tamment le thème du plafond de verre.

- ❻ La prévoyance, avec notamment l'idée d'un appel d'offres national pour assurer l'effectivité de l'obligation de souscription d'un contrat de prévoyance dans les branches qui ne sont pas équipées. •

Délégation CFDT
Négociation Interprofessionnelle sur l'Encadrement

Marylise Léon, secrétaire générale adjointe CFDT, cheffe de file

Laurent Mahieu, secrétaire général CFDT cadres

Luc Mathieu, membre du Bureau National Cadre

Alexis Masse, secrétaire confédéral

Delphine Meyer, secrétaire confédéral

Le dernier Accord Interprofessionnel datant de 1983, la CFDT souhaite qu'à l'issue de ces discussions, l'ANI puisse être modernisé et présenter une vraie amélioration pour les cadres. Nous aurons l'occasion lors de prochaines publications, de vous présenter les résultats à venir de cette négociation. •

CADRE ET ALORS ?

MANAGER & MANAGEMENT



Le management est un concept recouvrant de nombreuses idées et représentations plus ou moins abstraites.

Loin de l'imaginaire, nous vous proposons de découvrir, ici, la vision de la FCE-CFDT.

Pour qu'un manager atteigne les objectifs qui lui sont fixés, il lui est nécessaire d'optimiser l'ensemble des moyens dont il dispose, ou qu'il peut aller chercher (techniques, financiers, humains...). Rien n'est improvisé, tout doit s'apprendre !

Pour être efficace et performant, un manager doit avoir des objectifs précis, une mission claire, des moyens adaptés, des marges de manœuvre identifiées, et une équipe évoluant dans le respect et la reconnaissance. A la FCE-CFDT, nous pensons également qu'il est indispensable que le manager travaille dans un environnement favorisant l'autonomie et l'émancipation tout en restant en accord avec ses propres valeurs.

La mise en cohérence de tous ces paramètres favorise incontestablement sa performance, son épanouissement personnel, mais aussi ceux de ses équipes.

En revanche, la peur, la mise sous pression irraisonnée ou la menace sont évidemment improductives, et surtout destructrices tant pour le manager lui-même que pour ses équipes. Stress, dépression, burn-out, et bien pire parfois, sont bien souvent les conséquences d'une approche managériale autoritariste. Notez que de telles pratiques sont condamnables et peuvent caractériser une forme de harcèlement.

Ainsi donc, manager revient à faire l'équilibriste entre plusieurs activités devant être à menées de front :

- ▶ se concentrer sur son propre métier,
- ▶ renforcer et développer ses compétences en se formant tout au long de sa vie professionnelle,
- ▶ prendre en charge une partie du travail de ses collaborateurs et parfois de ses pairs,
- ▶ faire progresser et évoluer tous les membres de ses équipes,
- ▶ absorber la montée en charge régulière des tâches administratives,
- ▶ assurer le suivi et la mesure des activités et de la performance,
- ▶ travailler dans l'urgence, phénomène accentué par la place croissante des technologies,
- ▶ s'adapter en permanence aux changements d'orientation de sa direction

Le manager syndiqué

Pour la FCE-CFDT, être manager et syndiqué n'est pas incompatible. Nous pensons au contraire que c'est un atout qui aide le manager/adhérent à améliorer ses pratiques en évoluant dans un contexte professionnel plus en phase avec ses valeurs personnelles.

Avoir des managers qui travaillent en harmonie avec leurs convictions et leurs valeurs, sources d'amélioration des performances, va tirer l'ensemble des salariés vers le haut et par conséquent, favoriser les résultats de l'entreprise.

Combattre les préjugés, lutter contre les discriminations et les idées reçues sont nos missions car à la FCE-CFDT nous pensons que les salariés et leurs représentants syndicaux sont bien souvent plus attachés à la performance et la pérennité de leur entreprise que ne le sont beaucoup de dirigeants éphémères !



Enfin, l'adhésion d'un manager lui permettra d'intégrer un collectif au sein duquel il sortira de son isolement. Dialoguer, débattre, confronter ses opinions, sont autant de sources de progrès qui lui permettront de trouver une forme de sérénité. C'est tout le collectif FCE-CFDT qui en sortira gagnant puisque chacun aura pu construire sa vision et ses opinions au regard des points de vue de chacun.

Le manager militant

Militer c'est s'engager... S'engager c'est entrer dans la lumière, se dévoiler... Se dévoiler c'est risquer... sa réputation, sa carrière, ses relations professionnelles, sociales ou encore familiale. C'est aussi et surtout

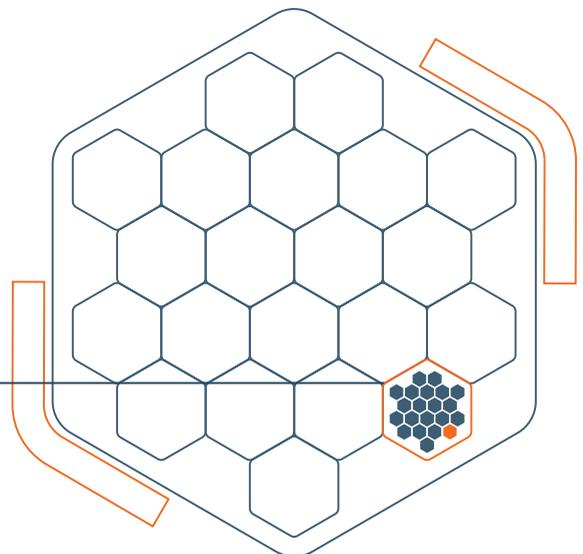
s'émanciper en assumant ses opinions et en les revendiquant ! Militer c'est accomplir un acte fort qui demande volonté et courage.

Un salarié, cadre ou non, militera s'il se sent entouré, soutenu, guidé et protégé. Le temps venu de l'engagement est personnel. Il ne correspond ni à nos impératifs de calendriers électoraux, ni à nos désirs collectifs. Il nous faut savoir le déclencher et le saisir en travaillant avec chaque salarié en totale transparence. « *Rejoins-nous ! Viens nous apporter ton expertise... Ta vision nous intéresse...* », ce vocable est indispensable pour toujours laisser entrouverte la porte de l'engagement militant. •

**Désormais
c'est à vous de jouer !
Engagez-vous !
Militez ! Gagnez !**

**POUR + D'INFOS
ET POUR PARTAGER
VOS TÉMOIGNAGES :**

Site FCE / AXE CADRES :
www.fce.cfdt.fr



CADRE
ET ALORS ?ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

A

u sein de la FCE-CFDT, nous pensons qu'encore aujourd'hui l'entretien professionnel peine à trouver sa place, son utilité et sa signification. Parfois inexistant, parfois négligé, pas assez souvent valorisé à notre sens, cet outil s'inscrit pourtant parfaitement dans la mise en cohérences

des compétences avec la stratégie de l'entreprise.

Pour un manager, intégrer l'entretien professionnel dans une logique de long terme représente un véritable levier d'amélioration de la qualité de vie au travail et d'accompagnement à la transformation des entreprises.

Pour rappel, le code du Travail – art L 6315-1 précise qu'il s'agit du seul entretien professionnel obligatoire ! Il ne s'agit ni d'un entretien d'évaluation ni d'un entretien dédié à la formation. Il a pour objectif précis de s'inscrire dans une dynamique biennale de construction de trajectoire professionnelle pour le salarié.

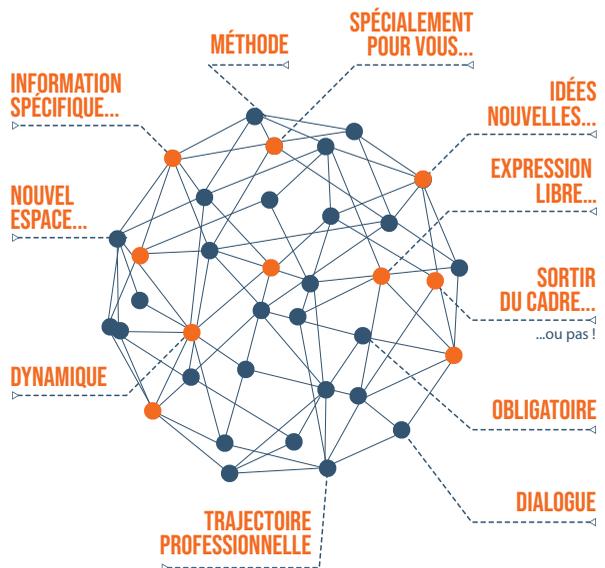
Pour la Cfdt, comme porté dans l'Accord national interprofessionnel et dans la loi formation professionnelle de 2014, l'entretien professionnel est un moment souhaité de dialogue sur l'évolution des métiers articulés à l'organisation du travail, ceci en regard d'une présentation de la stratégie de l'entreprise. D'autres thématiques (formation, performances...) peuvent également être abordées lors d'une seule et même rencontre hiérarchie /salarié.

Notons tout de même que depuis les ordonnances travail, il est impératif de vérifier tous les 6 ans que chaque salarié a pu disposer d'une formation non obligatoire.

A défaut, l'employeur peut se voir contraint de verser 100 heures sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié lésé.

A défaut de remplir ces différentes obligations, l'employeur peut se voir contraint de verser 100h sur le CPF (Compte Personnel de Formation) du salarié lésé. •

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Vous n'avez pas d'entretien professionnel ou vous allez prochainement en réaliser un avec votre responsable ? Vos représentants Cfdt locaux sont là pour vous aider à préparer et à mieux appréhender ce moment important de votre vie professionnelle ! N'hésitez pas à les solliciter !



LA COOPÉRATION SYNDICATS / LIAISON AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT

Les élections professionnelles avec la mise en place des nouvelles instances du personnel, le comité social et économique (CSE) sont en cours de finalisation chez Michelin. Nous pouvons déjà établir un premier bilan intéressant. La CFDT renforce ses positions sur les sites de production Manufacture Française Pneumatique Michelin (MFPM) comme à Cholet (+ 2 points), Troyes (+ 2 points) et Puy (+ 14 points). Sur le site de Roanne, la CFDT connaît une baisse mais l'équipe s'est remobilisée et est déjà repartie à la reconquête des salariés pour développer son nombre d'adhérents et faire progresser la CFDT. A noter, les résultats sur le site de Golbey, en Lorraine, avec 22%. Pour une création de section c'est très encourageant pour l'avenir !

Dans les sociétés du groupe, les résultats sont excellents. Ainsi, la CFDT fait 100% chez Pneu Laurent à Avallon et chez Imeca à Givors. Elle représente plus de 70% chez Michelin Travel Partner à Boulogne.

De plus, les salariés du comité d'établissement (CE) de Michelin Clermont ont placé pour la première fois,

la CFDT en tête. C'est historique !

Il reste encore les élections de MFPM Clermont- Ferrand et Simorep à Bassens pour concrétiser les bons résultats déjà obtenus.

Ce processus électoral a permis aussi de tisser des coopérations intersyndicats et syndicats-liaison pour développer la CFDT et favoriser la création de nouvelles sections syndicales dans le groupe.

Ainsi, les Syndicats Chimie Energie Vendée Loire-Atlantique (SCEVLA) et Maine Anjou (SCHEMA) se sont associés pour implanter la CFDT sur le site Michelin de la Roche-sur-Yon. En effet, le SCEVLA avait ciblé cet établissement de + de 500 salariés dans le cadre de la semaine du développement en juin 2018 avec l'aide de la fédération et de l'Uri Pays de la Loire. Avec l'appui du SCHEMA et du DSC de la liaison Michelin, le syndicat a organisé régulièrement des distributions de tracts devant les entrées du site y compris en plein hiver. Grâce au transfert d'un adhérent de Michelin Cholet du SCHEMA, il a été possible de créer une équipe à la Roche-sur-Yon, site sur lequel la CFDT n'était pas présente depuis de très

nombreuses années. A l'issue de ce travail, le syndicat a déposé une liste de candidats et la CFDT a obtenu 8,3% lors du scrutin. Le résultat n'est certainement pas à la hauteur des attentes et peut paraître décevant. Bien au contraire, la CFDT reprend pied à La Roche dans un contexte de forte concurrence syndicale et de situation économique difficile. Ce premier objectif atteint, il reste à former, structurer et accompagner la nouvelle équipe pour développer notre nombre d'adhérents et augmenter notre audience au prochain cycle électoral.

Cet exemple de coopération entre syndicats et liaison d'entreprise est la preuve que lorsque la CFDT met en mouvement ses organisations et utilise son réseau, elle se met au service du développement et cela fonctionne. De plus, la proximité et le contact avec les salariés sont des facteurs facilitateurs pour créer de nouvelles implantations syndicales. Bravos à Béatrice pour sa persévérance, à Ludovic pour son soutien, à Laurent pour sa disponibilité et à Eric pour son courage. Bon vent à la section CFDT de La Roche-sur-Yon. •





NOUVEAU DSC CHEZ LUBRIZOL

Le MAG FCE a rencontré le nouveau DSC Cédric Barrault chez Lubrizol. Retour sur son passé et sur l'avenir...

MAG FCE : Cédric, pourrais-tu en quelques mots nous parler de ton parcours professionnel ?

CEDRIC : J'ai obtenu mon diplôme d'ingénieur après une formation en apprentissage chez Valeo. J'ai continué dans cette société pendant quatre ans, avant d'aller chez Arvin Meritor (2 ans), et depuis 2008, je travaille chez Lubrizol, qui fabrique des additifs pour les huiles. En tant que Indirect Supply Manager, je suis en charge des achats de packaging et d'énergies pour les 13 sites européens.

Quand je suis arrivé chez Lubrizol, il n'y avait pas d'organisation syndicale. Au bout de six ans, je me suis présenté sur les listes électorales au 2nd tour, sans étiquette. A cette époque, il n'y avait pas de culture syndicale sur mon site, la direction essayant de tout faire pour éviter l'arrivée d'OS. A titre d'exemple, j'ai été convoqué à quatre entretiens préalables avant la création de notre section. Dans l'équipe d'élus sans étiquette, il y avait une adhérente CFDT, c'est grâce à elle que je me suis rapproché de l'organisation.

MAG FCE : Pourquoi la CFDT ?

CEDRIC : D'abord, parce que j'avais une bonne image du syndicalisme qu'elle défendait. J'ai donc rencontré l'équipe du Syndicat Chimie Energie Haute-Normandie. Cela m'a conforté dans l'image que j'avais de la CFDT. Après un délai de réflexion, et avec l'aide du syndicat, nous avons créé la section pour laquelle je devenais le RS.

MAG FCE : Comment a réagi la direction ?

CEDRIC : Pas très bien. Par exemple,

les dispositions qui étaient accordées aux élus sans étiquette ont aussitôt été dénoncées, d'autant plus que d'autres OS ont créé également des sections quelques temps plus tard. Mais cela a conduit notre direction à embaucher un DRH qui avait l'expérience des OS.

MAG FCE : Cela a-t-il changé quelque chose ?

CEDRIC : Nos interlocuteurs ont de fait changé, les méthodes aussi. Cela nous a permis de contraindre notre direction à respecter le cadre légal, et du coup à avoir d'avoir un dialogue social normé.

MAG FCE : Depuis quelques mois tu es DSC, comment envisages-tu ton mandat ?

CEDRIC : Je souhaite continuer à maintenir la solidarité entre les différentes populations de salariés, car unis nous sommes plus forts. Je considère aussi que je suis là pour oser dire les choses, et que c'est ce que l'on attend en premier d'un représentant. Je serai aussi vigilant à la forme de nos messages pour que ce soit toujours le fond des sujets qui soit mis en avant. Enfin, j'essaierai de toujours être créatif en négociation pour proposer des solutions alternatives ou trouver les bons arguments vis-à-vis de notre direction, et lui faire comprendre tout l'intérêt qu'elle a à travailler avec nous.

MAG FCE : Quelles sont les priorités et les enjeux pour la CFDT chez Lubrizol ?

CEDRIC : Nous sommes les premiers à avoir créé une section chez Lubrizol. Nous sommes la première OS en nombre de sièges sur notre site de Rouen,

et la troisième sur notre site d'Oudalle (près du Havre), donc notre objectif est centré sur le développement. Nous sommes aussi sur des revendications telles que le respect de la CCNIC pour les travailleurs en 5X8 (en cours de traitement) et des axes de travail tels que la création d'un compte épargne-temps, le télétravail ponctuel, la mise en place d'une application mobile pour les œuvres sociales et la réduction des écarts de salaire H/F, notamment chez les cadres (24 % de différences en défaveur des femmes en 2017).

MAG FCE : N'est-il pas trop difficile de concilier ton emploi et ton mandat ?

CEDRIC : Oui, c'est compliqué, les déplacements sur les différents sites européens, sur les réunions avec les fournisseurs pour les treize sites, le tutorat de mon apprentie... Tout cela se cumule avec l'activité syndicale et, par moment, les journées paraissent bien courtes.

MAG FCE : Quelles sont tes attentes vis-à-vis de la fédération ?

CEDRIC : Je viens de prendre mon mandat de DSC, donc pour l'instant il s'agit de faire la formation que donne la fédération à tous les DSC, mais également pouvoir utiliser les programmes de formation proposés par le syndicat et la fédération. Que la fédération nous apporte les « ressources » pour notre collectif.

MAG FCE : Un mot ou une expression pour décrire ton état d'esprit et ta responsabilité syndicale ?

CEDRIC : Ténacité •



COMMENT L'UNION EUROPÉENNE PREND SES DÉCISIONS !

Le 26 mai, nous avons été appelés à élire les députés français qui nous représenteront au Parlement européen pour les cinq prochaines années. Une analyse sera faite dans le prochain magazine mais en attendant, il est important de savoir comment fonctionne les instances européennes et en particulier le Parlement.

A la suite du résultat négatif du référendum français puis néerlandais en 2005, les chefs des Etats membres et de gouvernements ont dû rediscuter sur les textes de la constitution et les ont scindés en deux, un qui fixe les valeurs : le Traité de l'Union européenne et un autre qui concerne le fonctionnement de l'Union européenne : le Traité de Fonctionnement de l'Union européenne. C'est par exemple dans ce dernier que nous avons tous les articles concernant le fonctionnement des instances européennes mais aussi tout ce qui concerne le dialogue social européen. Trop peu connu des citoyens européens, chaque instance à sa responsabilité propre et depuis 2014, le Parlement européen s'est vu attribué des responsabilités supplémentaires dont la codécision avec le Conseil des chefs d'Etats et de gouvernements et la Commission européenne sur l'ensemble des sujets à adopter.

Les instances européennes sont multiples et en premier lieu nous avons le triangle institutionnel qui adopte l'ensemble des projets et orientations de l'Union Européenne : le Conseil européen (Chefs d'Etats et de Gouvernements), la Commission européenne (l'intérêt général) et le Parlement européen (qui représente les citoyens européens). Il existe d'autres institutions, les indépendantes : la Cour de Justice de l'UE, la Banque Centrale Européenne, les consulta-

tives : le Comité Economique et Social Européen, etc.

Le Parlement européen est la seule instance qui prévoit des élections au suffrage universel direct tous les 5 ans depuis 1979. Les citoyens ont donc la possibilité d'exprimer démocratiquement la politique européenne qu'ils souhaitent voir réaliser. C'est en 2014, que des prérogatives supplémentaires lui sont attribuées au-delà de la simple consultation, puisqu'il est maintenant Co législateur avec le Conseil de l'Union européenne sur des compétences législatives, un pouvoir budgétaire (c'est lui qui établit le budget annuel en lien avec le Conseil), et un rôle de contrôle et de surveillance démocratique. Le Parlement européen peut aussi poser des questions écrites ou orales au Conseil et à la Commission, recevoir des pétitions émanant des citoyens européens, et constituer des commissions temporaires d'enquête, en cas d'infractions ou de mauvaise application du droit communautaire. Enfin, il dispose d'un droit de recours devant la Cour de justice de l'Union européenne.

Le Conseil de l'UE doit aussi tenir compte du résultat des élections pour

Le processus décisionnel européen



proposer au Parlement le candidat au poste de Président de la Commission européenne ainsi que les futurs 28 commissaires, une procédure est prévue en cas de refus du Parlement. Les députés élisent aussi 1 président et 14 vice-présidents. Pour constituer un groupe politique, il faut un minimum de 25 députés issus d'au moins un quart des Etats membres (7 sur 28 actuellement).

Loin de certaines considérations négatives qui dénigrent le travail des députés européens, en tant que syndicalistes de la FCE-CFDT nous avons intérêt à nos rapprocher de nos députés démocrates pour travailler ensemble sur les dossiers qui nous intéressent. Par exemple IndustriAll Europe a travaillé avec un député belge concernant la nouvelle directive sur « la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail », grâce à cette action la Commission a introduit comme risque supplémentaire l'exposition à la silice cristalline. La FCE-CFDT est prête à échanger plus en détail sur le fonctionnement de l'Union européenne et l'intérêt d'être européen. •



SOYEZ ACTEUR DE VOTRE PROTECTION SOCIALE

Depuis la création de la CAMIEG en 2007, de la Couverture Supplémentaire Maladie des Actifs (CSMA) et de la CSM Retraités en 2011, les assurés sociaux ont, suivant les options choisies, une couverture santé de bon niveau avec des cotisations contenues ou peu élevées. Ce modèle de protection sociale spécifique ne faisait plus débat parmi les partenaires sociaux.

Dans ce contexte, le transfert de gestion de la CSMR réalisé jusqu'à ce jour par Energie Mutuelle vers la mutuelle interprofessionnelle Solimut bouleverse la donne. Transfert qui à terme, acte une inégalité de traitement et de services entre actifs et retraités qui, pour les premiers seront gérés par Energie Mutuelle, pour les seconds par Solimut. Programmé pour le 1^{er} juillet 2019, il place les retraités et futurs retraités devant des choix difficiles.

Pour le salarié, il a une obligation d'adhésion à la CAMIEG, la caisse de Sécurité Sociale de son régime spécial (qui regroupe le Régime Général + le Régime Complémentaire statutaire, 1^{er} et 2^{me} niveau), et à la CSMA (3^{me} niveau ou sur-complémentaire).

Au moment de son passage en retraite, les choses se compliquent.

Trois options s'offrent à lui :

► Conserver le même niveau de garanties avec une gestion Energie Mutuelle dans le cadre des dispositions sociales de la Loi Evin (garantie

CSM Evin-Retraité IEG "Isolé" ou "Famille").

► Choisir la CSMR subventionnée par la dotation article 25 (ex 1% CCAS).

► Aller "faire son marché" parmi les assurances ou les mutuelles privées. Solution peu avantageuse. Au de-là du prix, les garanties de ces organismes complètent avant tout le Régime Général et feraient double emploi avec la part complémentaire du régime spécial.

Pour le retraité, La CAMIEG reste aussi obligatoire. Au-delà des assurances ou mutuelles privées évoquées ci-dessus, deux options s'offrent à lui :

► Rester à la CSMR, produit sur-complémentaire administré par la CCAS depuis 2011.

► Adhérer à Sérénité, nouvelle garantie d'Energie Mutuelle (Ex Mutieg), équivalente aux garanties de la CSMA.

Ces choix sont délicats, voire difficiles. Au-delà du niveau des prestations servies, il faut prendre en compte d'autres paramètres tout aussi importants que sont :

► Le niveau de cotisation : suivant votre situation, le montant de cotisation de la CSM Evin-Retraité IEG ou Sérénité peut être inférieur à la CSMR pourtant subventionnée.

► La qualité du suivi et du traitement administratif des dossiers : nous ignorons à ce jour dans quelles conditions Solimut, gestionnaire de mutuelles interprofessionnelles, va

reprendre et gérer la liquidation de la part complémentaire du régime spécial des IEG.

► Pour plus de 30 000 adhérents aux garanties optionnelles Sodeli ou Cort, le transfert chez Solimut se soldera par la perte du télé-traitement et du service tiers payant Viamedis sur ces 2 options. Ils devront donc, après traitement par la CAMIEG et Solimut, transmettre leurs décomptes par courrier, ou e-mail.

► La subvention de 27 M€ de la CCAS pour la CSMR en 2018 : initialement de 35 M€ en 2011, elle peut être remise en cause chaque année en fonction de la situation financière de l'organisme et des choix politiques du gestionnaire.

► La structure de cotisation et la base de son calcul (niveau de pension ou coefficient social).

Toutes ces informations doivent être connues pour qu'une décision finale objective soit possible dans la plus grande transparence. La CFDT dispose d'outils d'aide à la décision et assure ce niveau de renseignements, en toute indépendance. •

POUR EN SAVOIR +

Le site internet de la MUTIEG :

<https://www.energiemutuelle.fr/mutiegR>