

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

N°

205

JUILLET/AOÛT 2019 >

Cfdt:

MAGAZINE

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



**SANS LIBERTÉ
LA DÉMOCRATIE N'EXISTE PAS
DE LA PRESSE**



FLASHEZ
MOI ;)

Pages spéciales - CFDT Magazine N° 455 juillet/août 2019
Ce magazine est conçu avec les normes Imprim'Vert



LA DÉMOCRATIE N'EXISTE PAS SANS LIBERTÉ DE LA PRESSE !

Comme chaque année depuis 2002, reporters sans frontière (RSF) vient de publier son étude de classement mondial de la liberté de la presse. Sa méthodologie de classement s'appuie sur différents critères, comme le cadre légal, l'indépendance des médias, le pluralisme, la transparence ou encore la qualité des infrastructures soutenant la production de l'information. Ce qui soulève par exemple la question de l'indépendance d'organes de presse détenus par des multinationales. La situation dans 180 pays est ainsi examinée. Seulement 24% d'entre eux affichent une situation bonne ou plutôt bonne. Si cette année la situation en Amérique du Nord et du Sud s'est fortement dégradée, l'Europe connaît aussi une situation inquiétante. Pour RSF « *Meurtres, tentatives d'assassinat ou attaques physiques et verbales : les journalistes européens sont soumis à de nombreuses formes d'intimidations et de pressions, et à un harcèlement judiciaire croissant* ». La France arrive en 32^{ème} place du classement. Elle connaît également un regain de violence envers les journalistes, frappés et insultés par certains manifestants extrémistes ces derniers mois. Plusieurs cas de violences policières ont aussi été révélés lors de ces mêmes manifestations. L'arrestation du journaliste Gaspard Glanz, au-delà de sa personne, en est une illustration. Elle a fait ressortir les

difficultés des journalistes indépendants ou pigistes à exercer correctement leur métier.

Pour la FCE-CFDT ces situations sont inacceptables. La liberté de la presse fait partie des principes fondamentaux des démocraties, reposant sur la liberté d'opinion et la liberté d'expression. Ainsi, la déclaration universelle des droits de l'Homme précise que « *chacun a le droit de chercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées sans considération de frontières par quelques moyens d'expression que ce soit* ». Le préambule des statuts de notre confédération stipule aussi qu'« *à chacun, doit être garanti le plein exercice de la liberté de conscience, d'opinion et d'expression...* ».

C'est bien grâce à l'action de la presse et de journalistes que de nombreuses affaires politiques ont été dévoilées, comme celles des diamants de Bokassa, Clearstream, Fillon ou Cahuzac pour n'en citer que quelques-unes. A l'opposé de l'utilisation des réseaux sociaux à des fins de manipulation et de fake news, la presse doit pouvoir en toute liberté continuer à exercer son métier et éclairer la société. Elle a aussi le devoir de vérifier la véracité de ses informations pour renforcer sa crédibilité et démontrer qu'elle demeure indispensable à notre société. •

/ 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 maquetage : Christelle Lemaître / Conception graphique et illustration : Angelo Da Rocha // Photos : Crédits photos : / © FCE-CFDT - © Adobe Stock - Photo de Une @ Pierre Ducrocq / 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



SOMMAIRE

ACTUALITE

pages

- Le temps de travail **4**
- Politique industrielle Où en est-on ? **5**

AGIR

pages

- DÉVELOPPEMENT / Vous avez dit « Développement ? » ! **6**
- DÉVELOPPEMENT / La CFDT mobilise les salariés lors du CA de l'ADEME **7**
- DÉVELOPPEMENT / Corinne Teulère, DSC Alliance Healthcare Répartition **8**

BRANCHE

pages

- 6** CHIMIE / Quel avenir pour l'agrochimie ? ? **9**
- IEG / Lutte contre les violences sexistes en entreprise Ne pas céder... Ne rien concéder !! **10**
- IEG / Séminaire : la CFDT ENGIE se mobilise **11**

S'OUVRIER

pages

- EUROPE / Elections européennes la démocratie reste la priorité des européens ! **12**
- IDEFORCE / Un accompagnement gagnant, gagnant !! **13**
- RETRAITES / Bordeaux 2019 Un congrès tranquille mais studieux...! **14**



LE TEMPS DE TRAVAIL

L'histoire du temps de travail en France est avant tout celle d'un combat syndical. Depuis la journée de 8 heures, la semaine de 40 heures du Front Populaire, des 39 heures et de la 5^{ème} semaine de congés payés en 1982, à la plus récente, revendiquée par la CFDT : les 35 heures, mises en place par les lois Aubry dans les années 1998-2000, accompagnée du forfait-jours. Ce combat syndical s'est construit un double objectif : vivre mieux et créer des emplois.

Si les 35 heures (qui constituent la référence hebdomadaire légale, dont le dépassement déclenche la reconnaissance d'heures supplémentaires), reste un incontournable pour la CFDT, elle nécessite, en parallèle, la nécessaire amélioration des conditions de travail.

Peut-on déroger au 35H00 ?

A la demande des salariés pour plus de flexibilité, l'employeur peut déroger à l'horaire collectif, donc des 35H00, en instaurant, au sein de l'entreprise, d'un service, des horaires individualisés.

Ce dispositif est appelé : horaires variables, libres, flexibles, à la carte. L'employeur, peut à la demande de salarié, mettre en place des horaires individualisés avec un report d'heures d'une semaine à l'autre... les heures effectués au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont alors pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié. Un accord d'entreprise ou de branche, détermine le nombre maximal d'heures reportées. A défaut 3 heures par semaine maximum. Sur le mois 10 H maximum. A noter : l'employeur peut refuser une demande d'aménagement individuel du temps de travail !



Les durées maximales légales :

10H00 de travail par jour maximum et 44 heures hebdomadaire en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, 48 heures par semaine maximum.

Peut-on refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

A la demande (écrite ou orale) de l'employeur, le salarié est tenu de les faire dans la limite du contingent annuel (fixé par la convention collective, à défaut le code du travail à 220H00 /salarié/an). Mais le sujet est souvent générateur de conflit. L'organisation et la charge du travail, impactent sa durée pour le salarié. A noter que la cour de justice européenne, exige la mise en place d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur" (décision de mai 2019). Le législateur devra donc intégrer prochainement cette obligation dans le droit français.

Les forfaits jours et heures :

Ce décompte n'existe que s'il fait l'objet d'un accord de branche, ou d'un accord d'entreprise et obligatoirement d'un contrat (ou avenant au contrat) individuel. Certains accords déplafonnent les 218 jours annuels en contrepartie de la perte de jours de congés, instaurant des forfaits-jours

à 235 jours / an. D'après l'étude INSEE de 2015, la France comptabilisait plus de 4,5 millions de cadres. Aujourd'hui plus de 55% des cadres sont en forfait-jours. Ces salariés se trouvent par la nature des forfaits, exclus des dispositions relatives à la durée légale du travail (35heures) et aux durées maximales de travail (quotidienne ou hebdomadaire). N'étant finalement soumis qu'aux durées minimales de repos obligatoires hebdomadaires (35heures) et quotidiennes (11 heures), les salariés en forfait jours peuvent être amenés à travailler jusqu'à 78h par semaine et 13 eures par jour.

Pour la FCE-CFDT, le contrôle de la charge de travail, les possibilités d'alerte en cas de surcharge, le droit à la déconnexion, restent les axes majeurs de revendication dans cette forme d'organisation du travail. Le temps de travail doit respecter la santé et la sécurité des salariés. Aussi le forfait-jours ne doit pas amener un salarié à travailler plus de 48 heures par semaine !

Le temps partiel

Ils sont majoritairement subis par 19,3% des salariés en France dont 80% sont des femmes : une précarité discriminante que la FCE combat dans ses branches et les entreprises.

L'émergence de nouvelles formes de travail va encore bousculer la donne. Les aspirations des travailleurs à un équilibre temps de travail/temps de vie sont nombreuses, aussi, La Cfdt relance la réflexion sur la réduction du temps de travail tout au long de la vie, en prenant en compte les « temps de vie » des salariés : maternité/paternité, les aidants, âge de salariés, avec la création d'une banque des temps intégrée dans le CPA. •



POLITIQUE INDUSTRIELLE OÙ EN EST-ON ?

L'industrie représente 3,2 millions de salariés et 68% des exportations françaises. On observe une progression des créations nettes d'emplois en 2018, soit + 2200 postes ; par ailleurs, 250000 recrutements sont prévus en 2019, sauf retournement de conjoncture, toujours possible dans le contexte mouvant de l'économie mondiale.

Depuis l'élection présidentielle de mai 2017, la politique industrielle semblait passer quelque peu au second plan. Pour autant, des évolutions sont perceptibles, sans remise en cause de l'organisation mise en place sous les gouvernements précédents.

Le 5 mars 2019, s'est tenue une réunion du comité exécutif du Conseil National de l'Industrie (CNI), pour faire le point sur les actions mises en œuvre depuis 18 mois.

Tout d'abord, 18 Comités Stratégiques de Filières (CSF) ont été labellisés par le CNI, contre 14 auparavant, parmi lesquels on retrouve les CSF Chimie-Matériaux, Nucléaire et Industries et Technologies de Santé. De nouveaux CSF ont été créés ou ont été recomposés. En particulier, dans le domaine de l'énergie, on note la création d'un CSF Nouveaux Systèmes Energétiques, présidé par Isabelle Kocher, directrice générale d'Engie. Il couvre le développement des énergies renouvelables, des réseaux énergétiques territoriaux, du stockage et de l'efficacité énergétique.

Les CSF doivent élaborer un contrat de filière, comprenant 4 à 6 projets structurants, dans une logique de contractualisation avec l'État, avec des livrables et des échéances précis. A ce jour, 13 contrats ont été signés. Parmi les

priorités, le soutien à la transition énergétique et écologique et la mobilisation en faveur d'une économie bas carbone et circulaire. Un groupe de travail de haut niveau a été constitué au sein du CNI pour impulser et coordonner ces actions. Par exemple, la filière chimie-matériaux a inscrit l'objectif ambitieux de 100% de plastiques recyclés en favorisant l'incorporation de matières premières issues du recyclage dans les produits et le recyclage chimique.

Autre sujet crucial pour l'avenir : les CSF doivent s'assurer qu'ils disposent des compétences adaptées aux enjeux de leur secteur. Des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) ont d'ores et déjà été signés par 12 CSF à ce jour. C'est le cas notamment du CSF Chimie Matériaux, pour lequel la FCE-CFDT doit assurer le pilotage de ce projet prioritaire pour la filière. Les métiers de la plasturgie ont beaucoup évolué ces dernières années avec l'apparition de nouvelles technologies (impression 3D, automatisation des chaînes d'emballage et de la logistique, numérique...). La priorité est d'anticiper au mieux cette transition, et d'accompagner les sala-

riés, notamment au moyen de l'éventail des dix-huit CQP disponibles.

Le CSF Industries et Technologies de Santé a aussi mis en place un EDEC, axé sur l'industrie du futur. La création d'un campus accélérateur de formation dans les domaines des biotechnologies et du numérique est un autre objectif de la filière, pour favoriser le développement de la bio-production en France.

L'action du gouvernement pour la reconquête industrielle s'est enrichie d'une initiative intéressante, nommée «Territoires d'industrie», qui consiste à mettre en œuvre, sur plus de 130 territoires identifiés, des contrats entre les intercommunalités, les opérateurs publics, l'État, les Conseils Régionaux et les entreprises, pour stimuler les projets industriels locaux. Un financement de 1,3 milliard d'euros et un « panier de services » ont été promis par le gouvernement

pour soutenir ces projets. Les premiers contrats de territoires devaient être signés lors de la semaine de l'industrie. La FCE-CFDT suivra avec intérêt les résultats de cette initiative en matière de ré-industrialisation et de créations effectives d'emplois. •

... "De nouveaux CSF ont été créés ou ont été recomposés. En particulier, dans le domaine de l'énergie, on note la création d'un CSF Nouveaux Systèmes Energétiques, présidé par Isabelle Kocher" ...



VOUS AVEZ DIT « DÉVELOPPEMENT ? »

Le Mag FCE est allé à la rencontre d'Antoine OLIVERI, secrétaire général du syndicat Poitou Charentes pour qui le développement est un enjeu incontournable, et passe inévitablement par une disponibilité sans faille auprès des équipes.

MAG FCE : Antoine, tu es secrétaire général du syndicat Poitou-Charentes depuis le congrès de Saint-Malo en 2016. Comment décrirais-tu ton syndicat ?

ANTOINE OLIVERI : Le Syndicat Chimie Energie Poitou-Charentes est le plus petit syndicat de notre fédération. Il couvre 4 départements : Vienne, Deux-Sèvres, Charente et Charente-Maritime.

Notre tissu économique est composé majoritairement de PME/TPE : cela donne un aperçu du potentiel, mais également du temps à investir pour implanter des sections CFDT.

Dès ma prise de responsabilité, je me suis attaché à rechercher des militants, fédérer, donner de la visibilité, se partager les activités et rendre compte collectivement.

MAG FCE : Comment fonctionnes-tu ?

ANTOINE : Nous sommes 6 membres côté exécutif, et notre particularité est certainement notre palette sur l'échelle des âges : le plus jeune a 32 ans, et le plus âgé 56 ans. C'est une richesse de partage d'expériences, de stabilité.

Le syndicat a toujours veillé à accompagner les équipes. Cela est devenu plus prégnant avec le CSE. Nous avons donc décidé d'être davantage disponibles pour les sections. Notre devise : « Donner envie d'avoir envie ». Envie de gagner les élections, envie de se former, envie d'être plus nombreux, plus forts !

L'important est d'avoir un discours sincère sur l'engagement mutuel adhérent/syndicat, adapté à la dimension des instances de l'entreprise.



MAG FCE : Ton syndicat fait partie du cercle très fermé de ceux qui se développent ! Que peux-tu nous en dire ?

ANTOINE : Se développer, c'est l'enjeu incontournable. Il s'agit de la pérennité de notre syndicat.

La 1^{ère} action fondatrice a été de mettre en place un collectif mobilisé. Sans lui, rien ne peut se faire. Notre exécutif est sur ce schéma. Le conseil syndical est de plus en plus sollicité, notamment sur tous les événements qui touchent au développement : les opérations de tractage, les négociations PAP, etc.

Ensuite, deux priorités ont été identifiées : la formation et l'actualisation de notre carte ouvrière.

① **Sur la formation**, 2 prévalences : le CSE et la négociation PAP.

Le plan de formation 2019 a été allégé pour faciliter au maximum la participation des équipes. Nous utilisons le cycle de formation de la fédération. Le module CSE (2 jours) est apprécié par les militants, car il combine l'avant et l'après au niveau des échéances électorales. C'est une belle

dynamique qui s'établit pour les militants qui ont compris l'intérêt de maîtriser le nouvel environnement lié au CSE.

Nous renforçons ainsi nos pratiques syndicales avec la composante « mixité » qui apporte – parfois à marche forcée – une nouvelle vitalité.

La formation « Négocier un PAP » répond à notre objectif d'être réactifs face aux nombreuses invitations. L'exécutif et certains DS ont été formés. Nous avons amélioré notre structuration avec un référent par département pour être encore plus réactifs.

② **L'actualisation de la carte ouvrière** : support essentiel pour identifier les entreprises de nos champs professionnels et surtout prioriser les futures actions à mener. Nous pouvons ainsi nous mettre en ordre de marche, et piloter nos actions de développement.

En conclusion, au risque d'enfoncer une porte ouverte : élaboration de notre plan d'action, formation proximité, et envie de faire ensemble !



LA CFDT MOBILISE LES SALARIÉS **LORS DU CA DE L'ADEME**

L Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, l'ADEME est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Elle est sous la tutelle conjointe du ministère de la Transition écologique et solidaire et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elle est l'opérateur de l'État pour la mise en œuvre de la transition énergétique et écologique. Elle est l'interlocuteur pour les entreprises, les collectivités locales, les pouvoirs publics et le grand public sur ses questions. Elle aide au financement et à l'accompagnement de projets dans différents domaines comme par exemple, la gestion des déchets, la préservation des sols, l'efficacité énergétique.

L'Ademe compte 26 sites en France et Outre-Mer dont 3 sites pour les services centraux à Angers (49), Paris (75), Valbonne (06). Elle regroupe environ 1000 salariés soumis au droit privé mais bénéficiant d'accords ADEME. Lors des dernières élections professionnelles, la CFDT a obtenu 48,40%, le SNE/FSU 39,80% et la CGT 12,50%.

Depuis juin 2017, le président de l'ADEME a engagé l'établissement dans la « rénovation » de son cadre contractuel. Il s'agit, sous couvert de modernité, de réduire la plupart des acquis en place depuis la création de l'établissement (1992) et la mise en place des 35 heures.

Après plusieurs mois de pseudo-négociation, la direction a considéré qu'elle avait atteint un compromis satisfaisant et a donc demandé au Conseil d'Administration de l'autoriser à signer sa nouvelle version des accords ou à défaut de l'autoriser à dénoncer les accords actuels : convention de travail et accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Ces nouvelles versions remettent complètement en cause la politique de rémunération et l'aménagement du temps de travail avec la volonté de mettre en place le forfait jour pour 80% des salariés.e.s.

La CFDT, rejointe par les deux autres syndicats, a lancé une série d'actions pour éviter la casse du pacte social et la détérioration des conditions de travail avec les impacts sur la santé au travail.

- ▶ Appel à la grève le 15 mars,
- ▶ Affichage du désaccord des salariés des sites de l'ADEME via des photos collectives,
- ▶ Action « ADEME morte », le 21 mars au moment du



conseil d'administration,

▶ Accueil des administrateurs par une cinquantaine de salariés, calmes mais déterminés, avec en mains les photos des équipes mobilisées.

Bilan de cette action

Les administrateurs, en dehors des représentants de l'État, n'ont pas suivi le président à travers leur vote. Ils ont été déstabilisés par le décalage entre la communication de la direction sur la qualité des accords proposés et l'inquiétude des salariés largement exprimée. Le compromis trouvé est une autorisation de dénoncer la convention de travail si aucun syndicat ne signe la nouvelle version proposée mais un refus de dénoncer l'accord sur le temps de travail et donc un renvoi à l'ouverture de nouvelles négociations. La section vient de lancer la consultation de ses adhérents pour déterminer sa position vis-à-vis des accords de la Direction.

Pour l'équipe CFDT, il s'agit d'une première victoire et d'une grande satisfaction devant la mobilisation des salariés et leur soutien. Maintenant, l'objectif majeur est de développer la CFDT sur l'ensemble des entités de l'Ademe et avec la mise en place du CSE de gagner les prochaines élections professionnelles. •



CORINNE TEULÈRE, DSC ALLIANCE HEALTHCARE RÉPARTITION

MAG FCE : *Corinne, pourrais-tu en quelques mots nous parler de ton parcours professionnel et syndical ?*

CORINNE TEULÈRE : J'ai débuté en 1985, avec mon BTS secrétariat, chez Thomas Répartition, devenu au fil des fusions, et des restructurations, Alliance Healthcare Répartition (AHR). C'est la seule entreprise où j'ai travaillé. En 1990, j'ai été élue sans étiquette au CE. En 1995, adhésion collective du CE suite à l'annonce du plan social chez Thomas Répartition. J'ai occupé différents mandats : secrétaire du CE, secrétaire du CCE, puis DSC depuis avril 2014.

MAG FCE : *Pourquoi avoir choisi la CFDT ??*

CORINNE : La CFDT a contacté les élus du CE en 1995 suite à l'annonce d'un plan social dans l'entreprise.

MAG FCE : *Cela fait déjà quelques années que tu es DSC, quel bilan peux-tu en dresser ?*

CORINNE : Cette responsabilité demande beaucoup de travail sur des sujets très variés liés aux problématiques financières de l'entreprise, par exemple, aux organisations et aux conditions de travail, au management des équipes syndicales... Par chance, je suis accompagnée par une excellente équipe de militants. La communication avec chaque section est primordiale pour moi.

MAG FCE : *Quelle est ta vision du dialogue social chez Alliance Healthcare, et dans le groupe Alliance Healthcare France, de façon plus générale ?*

CORINNE : Les négociations sont en berne, de plus en plus longues et difficiles, mais nous signons encore des accords. Il faut revendiquer bien plus qu'avant. Un phénomène nouveau est

apparu, la dénonciation d'accords historiques. Nous avons une réunion de comité de groupe annuelle, et un projet en cours d'instance de négociations au niveau du groupe. La direction générale vient de nous annoncer un PSE avec 250 suppressions de postes, et a proposé un accord de méthode sur ce sujet.

MAG FCE : *Les élections sous le format CSE se sont terminées. Quels bilans en fais-tu ?*

CORINNE : Nous avons négocié et signé deux accords sur la mise en place et les moyens. Nous avons obtenu plus de représentants par rapport au code du Travail : des suppléants peuvent assister aux réunions, des heures de délégation en plus, 51 établissements distincts.

Je constate que l'on manque de jeunes candidates et candidats sur nos listes. Grâce à de nouvelles implantations sur des sites où nous n'étions pas présents, la CFDT reste la première organisation syndicale chez AHR avec 49,01 % de représentativité. Cela peut paraître rageant de passer si près des 50 % mais, par exemple, avec le PSE et les mesures d'accompagnement qu'il va falloir négocier, la DG aura besoin d'au moins deux signataires. C'est un élément à prendre en compte dans notre stratégie syndicale pour faire aboutir nos revendications.

MAG FCE : *N'est-il pas trop difficile de concilier ton emploi avec ton mandat et ta vie privée ?*

CORINNE : J'ai choisi de conserver une part d'activité professionnelle. Mes enfants sont grands et, en accord avec ma famille, j'ai accepté le poste de DSC. Et même si les déplacements que je suis amenée à faire pour les réunions de négociation ou pour rencontrer les équipes CFDT peuvent être une



contrainte, je ne le regrette pas, cette expérience humaine est très enrichissante, me plaît et m'apporte énormément !

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

CORINNE : Des formations spécifiques, des éclairages juridiques pédagogiques. J'attends aussi, et surtout, un accompagnement dans les moments difficiles de la vie sociale de l'entreprise, comme avec le PSE qui vient d'être annoncé.

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

CORINNE : Accompagner au plus près les élus et les salariés. Ecoute, respect et disponibilité.



QUEL AVENIR POUR L'AGROCHIMIE ?

L agrochimie est un des secteurs industriels de l'industrie chimique. Ses produits phytosanitaires regroupent les herbicides, les fongicides, les insecticides, et d'autres produits issus de synthèse chimique pour l'agriculture. Ce secteur industriel réunit les activités de recherche, de production, de vente. Les principaux producteurs sont Bayer, BASF, Syngenta, DuPont, Dow AgroSciences. Il est également en pleine évolution depuis quelques années, avec le regroupement de grands acteurs de l'agrochimie, comme les fusions de Bayer avec Monsanto, Dow et Dupont, Chemchina et Syngenta. Aujourd'hui, ce secteur industriel est sous le feu médiatique face aux préoccupations croissantes de la population sur les impacts de ces produits phytosanitaires sur la santé et sur l'environnement, et aux nombreux procès contre l'entreprise Monsanto, avec l'utilisation du glyphosate dans leur produit phare, le Roundup.

La FCE a décidé de s'emparer du sujet pour travailler avec les militants des entreprises concernées, et réfléchir à l'avenir du secteur et les aux conséquences sur les emplois. Le 14 mai, elle a donc réuni dans ses locaux un groupe de travail composé de militants de BASF, Bayer, DowDupont, Syngenta et. L'objectif, est de mesurer les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et réglementaires qui sont au cœur de l'actualité de cette industrie, et de pouvoir ainsi affiner la position fédérale sur le sujet. Pour accompagner les membres du groupe de travail, la FCE a aussi demandé l'appui et le conseil du cabinet SYNDEX, qui détient une expertise spécifique dans ces domaines. Lors de cette première réunion ont été abordés des thèmes comme la problématique des « infos pesticides » et les menaces qui pèsent sur les sites dans le contexte médiatico-politique actuel, la primauté de la santé et de la sécurité des travailleurs concernés, ou le processus d'autorisation de mise sur le marché (AMM) des produits, ainsi que les normes environnementales qui les encadrent. Suite à ce tour d'horizon, il est apparu nécessaire aux participants de :

- ▶ Comprendre les subtilités du cadre réglementaire en France et en Europe qui régit les matières actives et les différentes formulations de produits agrochimiques.

- ▶ Savoir comment sont construites et structurées les AMM.

- ▶ Connaître ce que préparent en R&D les différentes firmes agrochimiques, pour proposer de nouvelles solutions aux agriculteurs en matière de chimie verte, de biocontrôle ou d'agriculture connectée.

- ▶ Cartographier les sites concernés en France (effectifs, volumes, types de produits formulés) et d'identifier



les molécules qui risquent d'être retirées du marché à court/moyen terme.

- ▶ Lister les différents acteurs de la chaîne de valeur.

Avec l'appui technique du cabinet SYNDEX (nommé comme expert dans plusieurs des sociétés) un questionnaire a été envoyé aux militants, pour réaliser la cartographie afin d'identifier les atouts mais aussi les menaces qui peuvent peser sur les différents sites, comme la délocalisation, l'arrêt de production partiel...

Face à des politiques qui restent à construire à l'abri du lobbying des grands groupes, à des études scientifiques encore trop controversées, à une réglementation européenne laissant la place aux interprétations diverses et variées, et à toute l'effervescence du débat public sur le sujet, il est indispensable de bien identifier les enjeux sociaux, environnementaux, et économiques.

La prochaine réunion du groupe de travail est prévue avant les vacances. •



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES EN ENTREPRISE

NE PAS CÉDER... NE RIEN CONCÉDER !!

Sébastien Michel, coordonnateur CFDT pour le Groupe ENGIE, nous livre un récit poignant et révoltant de plusieurs mois de combat et de l'omertà autour d'un dossier aussi sensible que dérangeant pour l'entreprise.

MAG FCE : Bonjour Sébastien, tu as souhaité évoquer pour le MAG FCE cette terrible affaire de sexisme aggravé que vous avez gérée avec l'équipe CFDT d'ENGIE ?

SEBASTIEN MICHEL : Oui, bien au-delà du « sexisme ordinaire » que les militant(e)s CFDT combattent au quotidien dans les entreprises, et que l'on peut rencontrer dans de trop nombreuses organisations de travail. Notre équipe a été confrontée à des actes de sexisme aggravé impliquant trois filiales du Groupe, deux, rattachées à la Fédération Nationale Construction Bois (FNCB), et une à la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (FGMM). Les faits qui ont depuis peu été portés en correctionnelle, se sont déroulés en 2015 : vous imaginez la pugnacité que les militants CFDT ont dû déployer...

MAG FCE : Quel a été le rôle de la CFDT dans la gestion de ce dossier ?

SEBASTIEN : Ces femmes qualifiées de « traîtres à la cause » et de « pleureuses » ont subi d'énormes pressions avant de m'interpeller en tant que coordonnateur CFDT, et donc de pouvoir saisir la direction générale et la direction des ressources humaines.

Fort heureusement, des sanctions appropriées ont été souvent prises, et la reconstruction des collectifs de travail est en cours, avec la CFDT comme seule organisation syndicale pour les accompagner.

MAG FCE : Des faits que tu qualifierais d'impensables dans une entreprise de cette envergure ?

SEBASTIEN : Oui, effectivement. Un dispositif de voyeurisme avait été installé dans les sanitaires et les douches des femmes, et l'auteur a pu œuvrer pendant 3 ans avant qu'une enquête judiciaire n'ait pu mener à son arrestation et à un procès. La direction de la filiale concernée, malgré plusieurs signalements de la CFDT locale et une plainte de près d'une quinzaine de salariées, a été fébrile dans le traitement de l'affaire. Certains managers ont encore une fois renvoyé la faute sur les militant(e)s et victimes, minimisant les faits et incitant à étouffer l'affaire. Une militante CFDT, elle-même victime, une de ses collègues et moi-même avons été longuement reçus par la présidente d'ENGIE, Isabelle Kocher, pour échanger sur le ressenti des victimes.

MAG FCE : ENGIE a donc réagi ?

SEBASTIEN : La réaction nous semble très minimaliste, car les sanctions de l'employeur ne concerneront que les faits à l'encontre des victimes, survenant après le 1er janvier 2019. Il subsiste donc une « carence » sur la période 2015/2018. Nous avons prévenu, depuis le début de la saisine, la direction générale d'ENGIE, que la CFDT ne laisserait pas les auteurs de ces pressions s'en sortir impunément.

MAG FCE : Quelle sera donc votre prochaine étape ?

SEBASTIEN : Le syndicat CFDT local envisage une action de groupe au nom des victimes à l'encontre des quelques managers ayant étouffé l'affaire et tenu des propos très blessants à l'encontre des victimes : « Tu t'es regardée ? Qui vou-



drait te mater le c... sous la douche ? »

MAG FCE : Peut-on parler de « culture d'entreprise » ?

SEBASTIEN : Pas du tout. ENGIE, avec près de 75 000 salariés en France et 160 000 dans le monde, offre évidemment un panel très représentatif de notre société et de ses travers. Un très gros travail de prévention est maintenant en cours de déploiement en complément de ce qui se pratiquait avant, et qui était manifestement inefficace. La CFDT porte avec courage la lutte contre ces agissements d'un autre âge, notamment nos représentants locaux et surtout nos représentantes locales et les salarié(e)s qui osent dire STOP ! Sans parler de la très grande dignité et résilience des victimes. La direction générale d'ENGIE a entendu en grande partie notre appel... nous apprenons en marchant.

MAG FCE : Plusieurs fédérations CFDT sont représentées dans le Groupe ?

SEBASTIEN : ENGIE est couvert par 7 fédérations CFDT, dont la FCE. La coordination est composée de militants de la plupart d'entre elles, et nous avons des liens forts avec les syndicats concernés. L'action CFDT ne connaît pas les frontières de nos instances et, c'est une excellente chose, elle fait notre force à ENGIE. Sur ces thématiques de violences sexistes, il ne faut pas céder, et ne rien concéder ! •



SÉMINAIRE : LA CFDT ENGIE SE MOBILISE

A lors que le pays traverse une crise sociale et démocratique sans précédent, et à quelques semaines des élections de représentativité sur la quasi-totalité des périmètres du groupe ENGIE, Sébastien Michel, coordinateur CFDT du Groupe, a réuni à Amiens, du 13 au 15 mai, une cinquantaine de militants issus d'horizons et de champs professionnels différents (Fédérations Chimie Énergie, Construction Bois, Métallurgie...).

Les administrateurs salariés parainés par la CFDT ont lancé les débats. Pour Christophe, une présentation du plan à moyen terme, a permis de fixer la vision stratégique du Groupe en perspective de la PPE, qui avait été abordée préalablement par Antony, de donner quelques points de repères sur la dynamique de développement commercial et financier à venir, et sur ce qui peut devenir une cible pour les activistes... qui n'ont pour objectif que la création de valeur à court terme au bénéfice exclusif de leurs actionnaires. En effet, comme l'a souligné Alain, les changements de stratégie, de gouvernance, de management, d'actionnaires ou de rémunération de l'actionnaire représentent pour ces activistes autant d'opportunités d'action au sein des Groupes du CAC 40, où ils sont de plus en plus prégnants.

Les équipes CFDT ENGIE ont ensuite échangé et partagé au cours d'ateliers sur leur approche et leurs axes de travail autour des 4 grands chantiers qui seront les « marqueurs » de la mandature à venir :

- ▶ La répartition de la richesse produite
- ▶ L'emploi des jeunes
- ▶ La mobilité au sein du groupe
- ▶ L'égalité professionnelle, le harcèlement et le sexisme

L'objectif est d'apporter des améliorations substantielles aux salariés sur des sujets bien identifiés, d'amé-



liorer l'accès et le maintien dans l'emploi des populations les plus fragiles, et d'anticiper les évolutions des métiers, tout en pesant dans les débats, et tous les types de négociations nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

De nombreuses idées ont émergé. Par exemple, concernant l'emploi des jeunes, l'entreprise doit prendre les devants pour montrer ses métiers, proposer l'alternance, avec une vraie formation, accompagner les tuteurs, anticiper les départs à la retraite... Pourquoi ne pas instituer des états généraux des jeunes pour travailler sur le sujet, comme nous l'a rapporté Fabien ?

Didier, en tant qu'animateur du groupe de travail social du CEE, a ensuite dressé le tableau du dialogue social chez ENGIE par le prisme du forum social européen qui a permis, en janvier, de faire le point sur l'accord social européen.

Delphine et Yoan, quant à eux, participent à la réflexion engagée entre la DRH Groupe, les managers et les OS pour valoriser les compétences développées dans le cadre d'un mandat syndical. Ils nous ont expliqué la démarche. Le groupe de travail arrive pratiquement à sa fin. Une mise en œuvre dans l'ensemble

du Groupe ENGIE est envisagée. La difficulté résidera sur la volonté réelle du Groupe à faire appliquer cette méthode de reconnaissance, particulièrement sur les petites entités...

L'aspect communication Groupe a été largement évoqué : la nouvelle application CFDT ENGIE a été présentée ainsi que le « GTcom » de la coordination, qui vient en appui à la demande, et un focus spécial élections 2019. Et les travaux d'un atelier pour améliorer encore la communication vers les adhérents et les salariés enrichiront la feuille de route de la coordination.

Enfin, Benoît, expert en intelligence artificielle et militant CFDT chez ENGIE SA, a soutenu toute l'attention des militants en clôturant la deuxième journée par une présentation très pointue, et plus que jamais d'actualité, sur l'impact de l'IA sur les emplois de demain.

La matinée de mercredi a été, quant à elle, consacrée à une dernière table ronde sur la place de la CFDT chez ENGIE, animée par Maxime Le Ru et Jean-Michel Gillet, représentant respectivement la FCE et la FNCB, ainsi que Nicolas Lefebvre, directeur des relations sociales d'ENGIE. •



ÉLECTIONS EUROPÉENNES LA DÉMOCRATIE RESTE LA PRIORITÉ DES EUROPÉENS !

Du 23 au 26 mai 400 millions d'électeurs européens ont été appelés à élire les 751 députés au Parlement européens. Un premier constat positif concerne le taux de participation qui progresse de 8 points par rapport aux élections de 2014 pour atteindre un pourcentage de 50,95% (50,12% en France), le deuxième est que les pro-européens restent majoritaires. Par contre, le résultat final européen redistribue les cartes politiques avec la perte de la majorité que détenaient les deux plus grands groupes : les conservateurs PPE et les sociaux - démocrates S&D depuis 20 ans ainsi que la progression des verts et des libéraux qui vont impliquer des jeux d'alliance tout au long de cette mandature. Le troisième élément est que les eurosceptiques ne progressent pas autant qu'ils l'auraient souhaité et restent très divisés pour constituer un seul groupe politique.

La France avec l'Italie voient les partis d'extrême droite arriver en tête, ce qui est une confirmation en France avec une légère diminution du pourcentage obtenu par rapport à 2014. Les eurosceptiques de droite occupent presque 28% des sièges au Parlement, avec le Brexit et le départ des députés britanniques (dont 29 du parti du Brexit), leur pourcentage devrait diminuer. Même si la menace reste réelle, ce n'est pas le raz de marée que certains espéraient d'au-

tant plus que les alliances ne sont pas obligatoirement naturelles entre les partis d'extrême droite en Europe.

Si les deux principaux groupes PPE (180 députés) et S&D (146 députés) restent les plus importants, outre que le nombre de leurs députés élus baisse régulièrement depuis 10 ans, ils vont devoir trouver des alliances avec les libéraux (groupe ADLE) et les verts (ALE) faute de majorité. Les libéraux deviennent le 3^{ème} groupe et vont avoir avec 109 députés, la possibilité de peser sur le jeu des alliances sur les dossiers à adopter en sessions pendant la mandature. Les députés français de la République En Marche, du Modem et de leurs partenaires veulent rejoindre ce groupe ADLE. Est-ce que ceci aura pour conséquence de redistribuer les cartes politiques en cassant le binôme : gauche - droite comme en France ? À l'heure où cet article est écrit, il est trop tôt pour l'affirmer mais les négociations entre les partis ont commencé tout particulièrement en ce qui concerne la répartition des différents postes dans les institutions européennes.

Maintenant les députés vont élire le président, les vices - présidents et les membres qui participeront aux travaux des différentes commissions du Parlement. Dans le même temps les présidences d'un certain nombre d'institutions seront à revoir par le Conseil des chefs d'Etat et de gouvernement : Conseil européen, la Com-

mission (en concertation avec le Parlement), la Banque centrale ainsi que le haut représentant de l'UE pour les affaires étrangères (voir le magazine 204 sur le fonctionnement des institutions européennes). Des règles et des équilibres sont normalement à respecter mais au regard du nouveau paysage politique, il est possible de voir quelques surprises dans les nominations. Ainsi des rumeurs d'Angela Merkel pour la présidence du Conseil européen ainsi que Michel Barnier à la présidence de la Commission en plus des leaders des partis les plus représentatifs : Manfred Weber (Allemagne, PPE), Frans Timmermans (Pays - Bas, S&D) et Margrethe Vestager (Danemark, ADLE) vont bon train.

À la CFDT et à la FCE, nous avons tous fait en sorte que les eurosceptiques ne prennent pas une place trop importante dans notre institution européenne, c'est une première étape. Maintenant, nous espérons que nos nouveaux représentants européens démocrates prennent des décisions en faveur de la solidarité (migration), du social, du développement de la recherche et de l'industrie. C'est dans ce sens que la FCE continuera à investir tous les lieux décisionnels afin que l'ensemble des citoyens européens se sentent véritablement reconnus. •



IDEFORCE UN ACCOMPAGNEMENT GAGNANT, GAGNANT !

Les entreprises de plus de 20 salariés sont, depuis 1987, assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. (L5212-1 et suivants). Elles doivent employer 6 % de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

A compter de 2020, cette obligation est élargie aux entreprises qui disposent d'établissements de moins de 20 salariés, puisqu'elle sera calculée sur la somme des effectifs.

Si l'employeur ne remplit pas son obligation, il doit payer à l'Association de gestion du fond pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), une somme allant de 4 000 à 6 000 euros par salarié manquant à l'effectif, et par an.

Pour les plus mauvais élèves – n'ayant aucun travailleur en situation de handicap, ni mené aucune action en faveur de leur emploi depuis 3 ans –, la cotisation se porte à près de 15 000 euros par salarié manquant, et par an !

Le taux d'emploi et le montant de la cotisation doivent apparaître au bilan social.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ainsi que la loi PACTE, font évoluer les méthodes de calcul des effectifs et la manière dont sera prélevée la cotisation, progressivement entre 2020 et 2024.

L'employeur peut également faire appel à des entreprises adaptées, pour des achats ou de la sous-traitance, afin de se soustraire, jusqu'à 75 %, à cette obligation.

Soyons vigilants : les conditions de travail dans ces entreprises sont parfois de piètre qualité. Faire pression sur votre entreprise pour qu'elle

s'intéresse à cette question tient du devoir moral d'êlu du personnel, d'êlu CFDT.

Mais la principale action que les élus peuvent mener est celle du maintien dans l'emploi dans l'entreprise, en cas :

- ▶ D'accident du travail grave, de maladie professionnelle, d'avis d'inaptitude

- ▶ De signalement d'un salarié en difficulté (état de santé dégradé, en lien ou non avec le travail)

L'êlu doit mettre le salarié en relation avec le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth).

Cette structure, généralement départementale, financée et missionnée par l'Agefiph, a pour but d'assurer le maintien dans l'emploi.

Après analyse de la situation et rencontre des acteurs, le Sameth peut proposer des solutions d'adaptation, accompagner l'entreprise et appuyer techniquement et financièrement le salarié et l'employeur pour assurer le maintien dans l'emploi.

Outre le maintien d'un salarié, l'adaptation du poste est souvent l'occasion de prévenir l'aggravation de sa pathologie, voire la survenue d'autres chez ses collègues.

Pour être concret :

Jacques est manutentionnaire en réception, et souffre d'une lombalgie. Le médecin du travail l'a déclaré apte avec restrictions au port de charge (pas plus de 5 kg).

En accord avec lui, un élu CSE contacte le Sameth. Ce dernier missionne un ergonome pour analyser son activité et proposer des solutions, telles que l'achat d'un transpalette

électrique à haute levée, qui réduirait ses contraintes physiques. Le Sameth finance à hauteur de 50%. Le matériel, d'un coût de 4200 euros, ne coûte donc que 2100 euros à l'employeur.

Ce matériel permet à Jacques de rester en poste, diminue sa fatigue et ses arrêts de travail. Le transpalette est parfois utilisé par des collègues, allégeant ainsi leurs contraintes.

Le départ de Jacques aurait entraîné une désorganisation de la réception, du service, puisqu'il est le seul à maîtriser le planning des chauffeurs.

Par ce maintien dans l'emploi, l'entreprise économise 4 000 euros par an de cotisation Agefiph, se voit équipée, et conserve un salarié compétent et formé.

C'est un excellent levier pour la prévention des risques et la pérennité de l'emploi et de l'activité. •



BORDEAUX 2019 UN CONGRÈS TRANQUILLE MAIS STUDIOUX...

Bordeaux, la Garonne, les quais et le Palais des Congrès ont accueilli du 21 au 23 mai, le 25^{ème} Congrès de l'Union Confédérale des Retraités qui a regroupé quelques 400 délégués.

Une délégation de notre Union Fédérale des Retraités Chimie Energie, mixte bien entendu, était présente.

Nous avons été accueillis par l'équipe Cfdt de la Nouvelle-Aquitaine chargée de l'organisation du congrès, sous la houlette d'Alain Hazemann, (par ailleurs animateur de notre UFR). Les conditions matérielles, hébergement, restauration, étaient excellentes. Parmi les invités nous avons pu noter la présence du secrétaire général de la FCE, Dominique Bousquenaud, preuve s'il en fallait que la fédération tient à ses retraités.

Les débats du congrès ont été intéressants, les interventions des délégués de toutes les UFR et des Unions Territoriales de Retraités ont été de bonne de qualité. Tous les sujets concernant les retraités ont été débattus sans retenu, comme l'indexation des pensions, augmentation de la CGS, le financement de la perte d'autonomie, etc.

Notre UFR, par la voix de Jean-Pierre Jeannin, s'est exprimée sur le sujet du développement, et principalement sur la nécessité d'améliorer considérablement le transfert des adhérents salariés vers les sections Retraités au moment de leur départ à la retraite. Ce thème a été souvent repris au cours des débats.

Notre intervention ne pouvait pas



En bas de gauche à droite : Raymond Porcar, Jean-Paul Segui, Catherine Gentil, Dominique Bousquenaud, Françoise Chutin, Michel Klein
En haut de gauche à droite : Jean Pierre Jeannin, Alain Hazemann, Serge Cossutti

se terminer sans une pensée pour notre camarade Jean-Claude Desesbats, originaire de Bordeaux, membre du conseil et du bureau de l'UFR Chimie Energie, qui nous a quittés trop vite en début d'année.

Une table ronde, avec, entre autres, Michèle Delaunay, ancienne ministre déléguée aux personnes âgées et à l'autonomie (2012-2014), a traité de manière extrêmement pointue et passionnante le sujet : « *Quel avenir pour l'accompagnement du Grand Age ?* »

Un après-midi récréatif a permis de découvrir Bordeaux et ses environs, vignobles et châteaux.

Le vote sur les personnes a vu

l'arrivée à la commission exécutive de l'UCR de notre collègue Benoit Prince, jeune retraité, ainsi que le renouvellement comme membre du bureau au titre de l'UFR FCE d'Alain Hazemann, félicitations à eux.

Le vote sur le rapport d'activité et sur la résolution générale amendée, ont été largement approuvés par les congressistes avec plus de 89%.

Au final, cet excellent congrès, avec une ligne UCR largement approuvée, a salué les figures marquantes que sont Ombretta Frache et Gilbert Jérôme qui ont, cette fois pour de bon, pris leur retraite en quittant l'exécutif de l'UCR. •