


Cfdt

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

CAOUTCHOUC • CHIMIE • INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES • PAPIER-CARTON • PÉTROLE • PHARMACIE • PLASTURGIE • VERRE

SOMMAIRE

1 CAOUTCHOUC :

CNB Caoutchouc : une nouvelle équipe au service des militants

2 PAPIER-CARTON :

Distribution : une négociation salariale positive !

3 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

Journée internationale des droits des femmes

• SYNDICALISME HEBDO

DU 21 MARS 2019 /

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :
FRÉDÉRIC SÈVE /

N° CPPAP 0422 S 05551 /

IMPRIMERIE WAGRAM EDITIONS

8 RUE SALVADOR ALLENDE / 95870 BEZONS

• L'HEBDO DE LA FCE

47-49, AVENUE SIMON BOLIVAR /

75950 PARIS CEDEX 19 /

TÉL. : 01 56 41 53 00 /

CRÉDITS PHOTOS : FCE-CFDT



Vous pouvez retrouver et télécharger les articles de l'hebdo sur Internet, site FCE : www.fce.cfdt.fr
e-mail : fce@fce.cfdt.fr

PAGES SPÉCIALES À SYNDICALISME HEBDO
n° 3677 > 21 MARS 2019

EDITO

POUVOIR D'ACHAT, OU POUVOIR DE VIVRE ?

L'amélioration des conditions de vie est depuis toujours une priorité de la CFDT. Elle vient aujourd'hui de s'engager avec d'autres partenaires sur soixante-six propositions dans un pacte social et écologique pour donner à chacun le pouvoir de vivre. Ce pacte de transformation sociale est bâti autour de la solidarité, de la justice sociale, du partage du pouvoir pour relever les défis de la transition énergétique et numérique.

Aujourd'hui le pouvoir d'achat est un terme utilisé en économie pour mesurer la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une quantité d'argent donnée. On parle du revenu disponible, et du niveau des prix. Son évolution correspond à la différence entre la variation des revenus des ménages et la variation des prix. Le revenu disponible prend en compte les revenus d'activité ceux du travail et ceux de la propriété, ainsi que les prestations sociales reçues et diminuées des impôts versés. La réalité et la

perception du pouvoir d'achat peuvent ainsi être différentes en fonction des situations individuelles. Le terme plus exact serait le « reste à vivre » pour chacun. S'il est assez simple de connaître l'évolution des salaires, le calcul de l'inflation est moins consensuel car basé sur des hypothèses modélisant les habitudes de consommation des français.

Le « reste à vivre » s'apprécie sur les revenus disponibles une fois déduites les charges incompressibles du ménage. Le logement par exemple, pèse jusqu'à 42% pour les plus modestes. A cela, il faut ajouter la qualité de l'alimentation, la question de la mobilité et du coût des dépenses liées aux transports, à l'énergie, aux nouvelles technologies. Il se crée des inégalités territoriales profondes entre nos concitoyens issus du monde rural ou périurbain et ceux des métropoles. Il en est de même avec l'accès aux soins. A un revenu identique, le « reste à vivre » pour chacun peut être très différent en

fonction de son emploi, de sa branche professionnelle, de son lieu de résidence, de son patrimoine, de la composition de la famille, de son âge etc...

Pour la FCE-CFDT, la réussite du pacte du pouvoir de vivre passe par notre capacité à créer de l'innovation sociale tout en combattant les inégalités au quotidien dans les entreprises, les branches et les territoires. Les négociations à tous les niveaux doivent intégrer les questions de mobilité, de partage des richesses et de répartition de la valeur ajoutée. L'enjeu pour les générations futures est bien le vivre ensemble dans une société plus digne, plus juste, plus équitable et plus respectueuse des hommes et de la Terre. •

EN BREF

LA CFDT INCONTOURNABLE DANS LA CCN DU CRISTAL, DU VERRE ET DU VITRAIL !

Deux accords dans lesquels la CFDT s'engage. Pour les NAO et le SMG (salaire minimum général), la CFDT signe l'accord sur les minima CCN des Professions regroupées du Cristal, du Verre et du Vitrail (IDCC 1821). Elle s'est battue afin d'obtenir un accord à la hauteur. La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée dorénavant à 1542,11€.

Une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

- ▶ Une hausse de 2% par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 290 ;

- ▶ Une hausse de 1% par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 315 au coefficient 880.

Concernant l'égalité professionnelle, la CFDT réaffirme que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est un impératif légal qui s'impose à toutes les entreprises du champ. Un projet d'accord pour l'égalité professionnelle, dans lequel la CFDT s'engage pleinement, intégrant des objectifs plus larges en matière de mixité des emplois, de lutte contre les emplois sexués, et contre toute forme de discrimination, est en cours de négociation, et devrait aboutir dans le courant du 1^{er} semestre 2019. D'ores et déjà, la CFDT, suivie par les autres OS et la chambre patronale, veut créer une commission paritaire de branche dédiée à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'action.

Dans un climat où les négociations s'enchaînent, avec notamment les OPCO et le rapprochement des branches, la CFDT est incontournable dans cette instance, écoutée et reconnue à sa juste valeur. •

CAOUTCHOUC

CNB CAOUTCHOUC : UNE NOUVELLE ÉQUIPE AU SERVICE DES MILITANTS

C'est autour des nouveaux secrétaire et délégué fédéraux que s'est tenu, les 6 et 7 mars, le CNB Caoutchouc. Les militants ont pu, dans un premier temps, s'approprier les enjeux de la prochaine réforme des retraites, et mieux comprendre le manifeste CFDT. Un sujet qui interpellera, sans nul doute, les militants au cœur des entreprises. Lors de la présentation du calendrier annuel des négociations, la chambre patronale du Caoutchouc avait indiqué, entre autres points, son souhait d'ouvrir des négociations sur le CDI de chantier. Une présentation de l'accord de la Métallurgie (signé par la CFDT) a suscité de nombreuses interventions,

comme le questionnement sur les catégories d'emplois pouvant être concernées, ou les inquiétudes sur ce nouveau dispositif. Il en ressort que les membres du CNB sont prêts à discuter du sujet, au niveau de la branche, sans a priori.

Le traditionnel tour de table a permis d'échanger sur les divers problèmes rencontrés au sein des entreprises : l'échec des négociations de l'accord de performance collective sur le site Bridgestone Béthune et

ses conséquences, la grève pour les salaires du site Goodyear Montluçon, et la pétition réalisée chez Aptar Stelmi pour l'augmentation de la prime Macron. Un point sur le passage en CSE, et les premiers résultats des élections a aussi été fait. Pour conclure, la question des objectifs développement au niveau de la branche a été débattue, ainsi que le rôle des EPI et la nécessité de développer la syndicalisation, y compris chez les cadres. •



IEG

MISE EN PLACE DES CSE DANS LES IEG : DES NÉGOCIATIONS DIFFICILES, MAIS DES PREMIERS RÉSULTATS ENCOURAGEANTS POUR LA CFDT !

Après une phase d'appropriation collective, les négociations sur la mise en place des CSE dans les IEG ont démarré en septembre 2018. Même si, de par l'histoire, le niveau de dialogue social au sein des entreprises de la branche et les moyens qui sont consacrés y sont souvent plus élevés que dans d'autres branches, les fortes transformations de ces dernières années ont eu des conséquences sur le dialogue social et notamment sur une volonté d'y consacrer plus ou moins de moyens, à n'y voir qu'un poste de « coûts » et non de création de valeur. Certains ont pris dès le départ des positions de ruptures très accentuées, d'autres se situent davantage dans une relative continuité, en prenant en compte un effet d'aubaine, d'économies sur les IRP et sur le droit syndical conventionnel.

Pour autant, des accords ont été signés à ENGIE SA et à

GRDF, d'autres sont à la signature chez Enedis, et à ERDF et RTE en phase de négociation. Au cours des négociations, qui ont connu des rebondissements importants ! La CFDT a réussi à « bouger les lignes » des premières propositions des employeurs : à GRDF, par exemple, la répartition en 7 CSE plus 1 CSE pour les fonctions partagées avec Enedis (les Unités Opérationnelles Nationales) nous convient. Le nombre de Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) a évolué (25 au lieu de 19), les négociateurs ont obtenu 13 commissions de proximité, 2 Représentants syndicaux au CSE (1 en base légale) et une harmonisation des heures de délégations 28h/mois pour tous les titulaires et RSCSE. Malgré une diminution du droit syndical conventionnel, les négociateurs ont obtenu plusieurs animateurs syndicaux en plus du délégué syndical central. Enfin, pour les

salariés précédemment détachés à temps plein avant les élections de novembre 2019 et ayant une date d'ouverture des droits à la retraite avant le 31 décembre 2022, l'entreprise a prévu d'examiner la possibilité d'attribution d'heures conventionnelles permettant de maintenir un détachement à temps plein jusqu'à leur départ.

Dans le même temps, la CFDT vient d'enregistrer des résultats très encourageants à l'issue des élections de Storengy SAS. La CFDT est ainsi passée de 4^e OS (2^e chez les cadres) à 2^e OS tous salariés (représentativité globale de 26,5%) et 1^{er} au périmètre cadres (34,6%). Mieux encore, le CSE a choisi à l'unanimité notre élu Jean-François Combes comme secrétaire de l'organisme.

Plus que jamais la CFDT est l'organisation syndicale de référence ! •

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

PAPIER-CARTON

DISTRIBUTION : UNE NÉGOCIATION SALARIALE POSITIVE

La Commission mixte paritaire s'est tenue le 12 mars sous la présidence d'un représentant du ministère du Travail. Avec à l'ordre du jour : les salaires minima, l'avenir de la CCN, et la formation professionnelle. Il n'y avait pas eu d'accord Salaires en 2018. La FCE-CFDT a revendiqué une augmentation de 3% des salaires, du panier de nuit, et la mise en place de 2 jours enfants malades. Après de multiples interruptions de séance, les employeurs ont fait une ultime proposition. Les augmentations évolueront de 1,8% à 3% pour les ouvriers employés, et de 1,6% à 1,7% pour les agents de maîtrise techniciens et cadres. Seuls les deux derniers coefficients cadres n'évolueront que de 1%. Mais, à ce niveau, les salaires sont négociés de

manière individuelle, et sont au-dessus des minima. L'indemnité de panier de nuit augmente de 2,3%. Par ailleurs, les employeurs ont accepté la mise en place de 2 jours de congés enfants malades rémunérés, pour les enfants de moins de 15 ans. L'ensemble des organisations présentes (CFDT, CFE-CGC, FO et CFTC) a jugé ces propositions positives. Il appartiendra à chaque fédération de se positionner sur le projet d'accord. Ensuite, le ministère a annoncé que la CCN ayant un peu plus de 5000 salariés n'a pas d'obligation, aujourd'hui, de se rapprocher d'une autre convention collective. C'est un point positif, car la question de l'intégration à la CCN Commerce de gros, voulue par les employeurs,

ne se pose plus. Intégration qui aurait fait perdre beaucoup d'avantages aux salariés. C'est aussi le résultat de l'action de la CFDT auprès du ministère. Enfin a été abordée la question de la formation professionnelle. Les 5 organisations syndicales sont pour le rattachement à l'OPCO 2I Inter Industries, où sont déjà les autres CCN du Papier-Carton. Les employeurs sont favorables au rattachement à l'OPCO Inter Services, avec le Commerce de gros, l'intérim, la propreté, etc. Compte tenu de ce désaccord, c'est le ministère qui tranchera sur l'affectation de cette branche. La FCE-CFDT l'a contacté pour faire valoir ses arguments. •

EUROPE / CHIMIE

RENCONTRE FCE-CFDT CHIMIE ET IGBCE

Dans le cadre du partenariat entre la FCE-CFDT et l'IGBCE, une rencontre a eu lieu le 5 mars dernier avec les responsables de la branche Chimie, du secteur international de la FCE, et Michael Wolters, secrétaire fédéral IGBCE en charge, notamment, de l'international et de l'Europe. L'IGBCE est composé de 44 syndicats représentant près de 650000 adhérents, dont 250000 uniquement dans la Chimie. L'industrie chimique en Allemagne est le 5e plus gros secteur industriel. Elle couvre plusieurs champs professionnels, comme la Pharmacie, ou le Caoutchouc sous une seule CCN. La Chimie allemande regroupe 5000 entreprises dont 70 % comptent moins de 500 salariés. 4500 sont dotées d'un CE,

avec 80 % d'élus adhérents à l'IGBCE. Pour autant, des difficultés existent bel et bien, notamment dans l'ex-RDA, où 40 % des salariés n'ont pas de convention collective.

Un des objectifs de cette journée a été de partager l'organisation respective des branches Chimie française et allemande, et d'examiner les sujets pouvant faire l'objet d'un portage commun. L'actualité du glyphosate en France et en Europe, et plus largement l'utilisation des produits phytosanitaires ont rapidement fait consensus comme sujets impactant fortement l'industrie chimique. La réglementation et les processus d'autorisation des produits ont été retenus comme thèmes de travail. L'autre sujet est celui de la maîtrise des risques industriels

examiné sous l'aspect Facteurs humains et organisationnels de la sécurité (FHOS). Cette approche permet, par le biais de la sécurité, d'aller questionner l'organisation du travail. Il a été convenu que les deux structures partagent leurs réflexions et leurs positions sur ces thèmes pour les prochaines rencontres. Cette journée a aussi été l'occasion d'échanger sur le fonctionnement du dialogue social et de la négociation en Allemagne. Cette maturité allemande nous confirme que le syndicalisme réformiste porté par la CFDT est le bon choix. Elle nous indique aussi la nécessité pour les entreprises et les organisations patronales françaises de s'en inspirer. •

EN BREF

PHARMACIE : LA CFDT SIGNE L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE CHEZ SANOFI

La FCE-CFDT a signé, le 28 février dernier, trois accords identiques de rupture conventionnelle collective (RCC) dans les entités juridiques de Sanofi Aventis Groupe (SAG), Sanofi Recherche et Développement (SAR&D) et Sanofi Pasteur.

Cet accord vise à accompagner les salariés concernés par ce plan. Cette rupture comprend la suppression de 670 postes dans les fonctions supports réparties de la façon suivante : 570 postes chez SAG, 70 chez SAR&D et 30 chez Pasteur. En parallèle, la direction générale s'est engagée à faire 100 recrutements chez SAG d'ici 2020. Les départs des salariés se feront sur la base du volontariat et il n'y aura pas de licenciement dans les fonctions impactées jusqu'au 31 décembre 2020.

La priorité des équipes CFDT, lors de cette négociation, était d'obtenir un engagement du suivi de l'emploi pour les salariés restants chez Sanofi, sur leur charge de travail et conditions de travail et d'obtenir de nouveaux droits comme l'abondement du CPF.

Les équipes concernées par le périmètre de l'accord ont su se coordonner et travailler ensemble pour faire aboutir les revendications CFDT. Ces accords sont le fruit du travail de la CFDT en tenant compte de la réalité des salariés qui partent mais aussi de ceux qui restent. Pour la fédération, cet accord répond aux attentes des salariés et elle félicite les équipes pour leur investissement et le courage dont elles ont fait preuve dans la période face aux jeux de posture de certains acteurs.

La FCE-CFDT demande une vraie GPEC pour stabiliser les organisations du travail, limiter les risques psycho sociaux des salariés et ainsi participer à la compétitivité du groupe. •

EN BRÈF

COMITÉ DE LIAISON
SANOFI : UN ÉTAT DES
LIEUX NÉCESSAIRE !

Les DSC et la coordination du comité de liaison CFDT Sanofi, se sont réunies sur le site de recherche et développement de Vitry Alforville, le 6 mars 2019, pour faire un état des lieux des sept entreprises qui compose le groupe.

Le premier point traité a été le bilan de l'accord sur la rupture conventionnelle collective signé par la CFDT sur les trois entreprises du groupe, Sanofi Aventis Groupe (SAG), Sanofi Pasteur et Sanofi Recherche et Développement (SAR&D).

Les équipes ont pu analyser et identifier les difficultés rencontrées mais aussi tirer les enseignements et mettre en évidence les atouts de la mise en place d'une coordination CFDT entre les différentes équipes. En effet, la stratégie syndicale décidée, de la CFDT, a permis de communiquer régulièrement aux salarié(e)s les avancées obtenues et à faciliter la prise de décision concernant la signature de cet accord.

Par la suite, les DSC de Sanofi Winthrop Industrie (SWI) ont fait un complément d'information sur le droit d'alerte social de leur entreprise qui est en suspend pour le moment dû à la négociation emploi au sein de cette entreprise.

La deuxième partie de la journée a été l'occasion de faire un bilan sur les effectifs et le niveau d'adhésion à la CFDT sur l'ensemble des 27 établissements qui compose le groupe. Cet état des lieux devrait permettre au groupe développement, créé pour aider les sections à se développer, à finaliser les outils.

Pour finir cette journée riche en information, le comité a préparé l'ordre du jour de notre prochain séminaire en juin à Lille.

La coordination remercie l'ensemble des membres de ce comité et remercie la fédération pour sa participation. •

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES

La Confédération a organisé, le 12 mars, une journée de réflexion et d'échanges sur le thème « Les droits des femmes au cœur de l'action CFDT ». Deux cents participants, dont la délégation de la FCE-CFDT, y ont assisté.

« Fracture et Transition », c'est ainsi que Laurent Berger a intitulé cette journée. Fracture, parce que l'inégalité entre les femmes et les hommes reste encore une des lignes de fracture de notre société. Transition, parce que la prise de conscience que ça ne peut plus durer semble plus forte depuis un, voire deux ans. Pour lui, l'égalité est l'affaire de tous... et souvent plus celle des hommes.

La conférence introductive était consacrée

au combat des femmes et aux féministes. Muriel Salle, historienne, a évoqué un siècle de lutte pour les droits des femmes.

Lors de la première table ronde de la matinée, des militantes, dont Nicole Notat et Yvonne Delmotte, sont intervenues en évoquant leur parcours de femme et leur engagement au sein de la CFDT.

L'Europe, les acquis pour le droit des femmes et l'égalité professionnelle ont fait l'objet de la deuxième table ronde.

Les débats de cette journée ont permis de montrer qu'il reste encore beaucoup de travail pour arriver à une société où chacun et chacune puisse être respecté et libre de ses choix. Pour cela, il faut non

seulement préserver les acquis, mais en acquérir de nouveaux. Et nul doute que les militants CFDT se passeront le flambeau pour porter ces actions ! •



EUROPE

ÉLECTIONS EUROPÉENNES :
FAIRE ENTENDRE LA VOIX CFDT !

Les structures fédératives de la CFDT étaient invitées à une

présentation de notre campagne dans le cadre des élections européennes du 26 mai prochain. La CFDT entend bien faire connaître ses priorités et ses revendications auprès des partis politiques « fréquentables » qui présenteront une liste et un programme. Cela exclut, bien entendu, le rassemblement national. Notre objectif majeur : obtenir de l'Union européenne qu'elle prenne le chemin d'une Europe plus protectrice et plus démocratique. Avec six défis majeurs à relever :

► Le défi démocratique, comment les débats sur les politiques européennes doivent être plus visibles,

compréhensibles, et les décisions assumées par les députés et les partis.

► Le défi de la cohésion sociale et territoriale, pour éradiquer la pauvreté et réduire les inégalités.

► Le défi démographique, avec le vieillissement de la population et le renforcement de la protection sociale.

► Le défi technologique, pour aider les travailleurs à accéder à des emplois de qualité.

► Le défi écologique, urgent et prioritaire dans le cadre d'une « transition juste ».

► Le défi de la place de l'UE dans le monde.

C'est bien d'une Europe plus forte dont nous avons besoin, aux antipodes d'un refus nationaliste dramatique. A l'heure où les partis populistes et racistes progressent dans de

nombreux pays, où les attentes sociales sont de plus en plus prenantes, la mobilisation pour transformer l'Union européenne doit aussi être portée par les organisations syndicales. La CFDT sera aux côtés de la Confédération européenne des syndicats pour porter haut et fort les attentes des salariés, pour une Europe de la paix et de la justice sociale. Des outils de campagne vont être déployés dans les prochaines semaines, affiches, tracts... Des débats seront organisés autour de temps forts avec les principaux partis politiques. Un rassemblement avec la CES doit se tenir le 26 avril à Bruxelles. Pour la FCE-CFDT, Voter et faire Voter les adhérents, les salariés, les retraités doit être l'objectif de tous les militants ! •