

Cfdt

SYNDICALISME HEBDO
CHIMIE ENERGIE

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

ENQUÊTE
SUR LES SUPPORTS
DE COMMUNICATION
DE LA FCE-CFDT

Merci de participer !

<https://goo.gl/18MgJH>

SOMMAIRE

① CDF DES 11 ET 12 AVRIL :

Elections européennes, grand débat et développement au menu du débat d'actu

② IEG :

CNB IEG 9 et 10 avril :

Cette fois, la campagne est lancée !

③ SYNDICAT MAINE ANJOU :

Les 35 heures toujours en débat

• SYNDICALISME HEBDO

DU 26 AVRIL 2019 /
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :
FRÉDÉRIC SÈVE /
N° CPPAP 0422 S 05551 /
IMPRIMERIE WAGRAM ÉDITIONS
8 RUE SALVADOR ALLENDE / 95870 BEZONS

• L'HEBDO DE LA FCE

47-49, AVENUE SIMON BOLIVAR /
75950 PARIS CEDEX 19 /
TEL. : 01 56 41 53 00 /
CRÉDITS PHOTOS : FCE-CFDTDans 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
de l'hebdo sur Internet,
site FCE : www.fce.cfdt.fr
e-mail : fce@fce.cfdt.frPAGES SPÉCIALES À SYNDICALISME HEBDO
n° 3682 > 26 AVRIL 2019

EDITO

L'HOMME,
ESPÈCE EN DANGER ?

Alors que 50% des espèces animales terrestres ont disparu en 40 ans, l'Homme sera-t-il la prochaine espèce à disparaître après la sixième extinction de masse ? Avec les conséquences des changements climatiques, la surpopulation constituerait une menace pour l'équilibre planétaire et la survie de l'espèce humaine. Dans ce contexte, le concept développé à la fin du 18^{ème} siècle par Thomas Robert Malthus sur la réduction de la population pour maintenir la capacité de nourrir l'ensemble des habitants fait encore débat. Si les avis sont partagés concernant l'impact de la surpopulation sur notre disparition, l'augmentation continue de la population mondiale fait consensus. Elle devrait se rapprocher des 10 milliards d'habitants en 2050 selon les prévisions de l'ONU avec les trois quarts de la croissance démographique concentrés dans la région africaine intertropicale d'ici 2100.

Ce nombre croissant d'êtres humains serait

pour certains la cause de notre disparition, de l'épuisement des ressources, de l'asphyxie de notre terre, nous amenant même à trouver une planète B pour la survie de l'Humanité. Pour autant, nous observons un vieillissement de la population avec une augmentation de l'espérance de vie et une baisse du taux démographique dans un grand nombre de pays développés. Avec l'urbanisation, l'éducation, l'égalité homme-femmes et le déclin des religions, le taux de fécondité chute dans un grand nombre de pays. Il est inférieur au taux de renouvellement au Japon ou en Europe comme en Allemagne, en Espagne ou en Italie. Ce vieillissement de la population a d'ailleurs conduit la Chine à assouplir sa politique de l'enfant unique.

Les enjeux de notre survie ne seraient-ils pas liés à notre modèle de société ? Une croissance continue de la consommation et en même temps une augmentation du gaspillage de nourriture, alors que 815 millions de

personnes souffrent de faim et de malnutrition. La question démographique ne doit pas occulter la gestion et la répartition des ressources et des richesses avec les 4/5 des ressources produites consommées par les 1/5 de l'humanité. Si l'Afrique concentre le taux de croissance mondiale de population, sa contribution aux émissions de gaz à effets de serre est bien inférieure à celle des pays les plus riches.

Pour la FCE-CFDT, l'augmentation de la population n'est certainement pas une fatalité pour la survie de notre espèce. Elle impose à réfléchir sur nos modes de productions et de consommations. C'est aussi une opportunité pour une gestion des ressources plus respectueuse de l'environnement et une répartition plus équitable des richesses à travers le monde. C'est enfin par l'évolution de nos sociétés, par l'éducation et l'émancipation des jeunes hommes et femmes que se construit notre avenir commun. •

EN BREF

**PAPIER CARTON
LA CFDT EN FORTE
PROGRESSION
A ANTALIS**

Le 29 mars, la CFDT a gagné les élections chez Antalis (distribution du papier). Nous avons interviewé le DSC, Frédéric Richard.

**QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES
D'ANTALIS ?**

Le Groupe Antalis comprend 5200 salariés, dont 400 en France. Il est présent dans 28 pays en Europe (notamment France, Allemagne, Royaume-Uni, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Espagne, Suisse). En dehors de la distribution du papier, Antalis est aussi présent dans le secteur packaging et la communication visuelle.

**QU'AVEZ-VOUS OBTENU COMME PLUS
PAR RAPPORT À LA LOI, DANS LA NÉGO-
CIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE
CSE ?**

Nous avons obtenu 48 heures de délégation supplémentaires par an pour le secrétaire et le trésorier, de et 5 heures par mois pour chaque membre de la CSSCT. Une commission Réclamations individuelles et collectives est créée (pour remplacer les DP), avec 5 heures par mois pour chaque représentant. Les suppléants au CSE pourront participer à 5 réunions par an.

**QUELS SCORES AUX ÉLECTIONS DE LA
CFDT ?**

La CFDT a fait 75,09% et la CFTC 24,91%. La CFDT a progressé de 6 points.

**A QUOI ATTRIBUES-TU CE BON
RÉSULTAT ?**

Le bon résultat est dû à plusieurs facteurs, comme l'intégration d'anciens adhérents de FO (9% en 2016), mais aussi le travail au quotidien, avec la défense des intérêts collectifs et individuels du personnel dans les IRP. Nous sommes à l'écoute des salariés, et nous traitons leurs demandes sans promettre l'impossible. Nous communiquons beaucoup verbalement. Il nous faut aujourd'hui progresser dans la communication écrite. •

COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL DES 11 ET 12 AVRIL

**ÉLECTIONS EUROPÉENNES, GRAND DÉBAT ET
DÉVELOPPEMENT AU MENU DU DÉBAT D'ACTU**

Comme trop souvent, le débat d'actualité du CDF des 11 et 12 avril derniers a commencé par un temps de recueillement face à l'abomination de l'attentat de Christchurch lors duquel 50 personnes ont perdu la vie à cause d'un seul homme guidé par la haine de l'autre. Nous avons également abordé la situation dramatique du Venezuela qui, après des décennies de corruption et de crise économique, se retrouve confronté à une crise politique, sociale et sanitaire sans nom. Sans oublier le sursaut résistant du peuple algérien face au pouvoir de Bouteflika et de son clan.

Plus proche de nous, les élections européennes se sont invitées au débat, soulignant l'inquiétude de voir au futur Parlement, un groupe de députés d'extrême droite

représentant la France. C'est une éventualité que nous devons à tout prix combattre, et l'action de la CFDT passe par le démontage des arguments populistes et contraires à nos valeurs, ainsi que par l'appel au vote.

Concernant l'actualité en France, le grand débat a été au cœur des échanges. Il s'achève sur des attentes d'un énorme besoin de changement. Si l'on peut souligner le nombre de contributions, ainsi que l'élan inédit pour l'échange, on peut s'inquiéter des pistes et des décisions qui seront choisies par le gouvernement. Les Français ont compris qu'ils ne peuvent attendre aucune réponse à leurs difficultés par le mouvement des Gilets jaunes. Cependant, les problèmes restent présents, alors que la CFDT propose,

quant à elle depuis longtemps, des solutions, et un réel projet, notamment par le « pacte pour le pouvoir de vivre », que nous avons développé avec des revendications à porter dans nos branches et dans nos entreprises.

Sur les territoires, le travail ne manque pas, la mise en place des CSE nécessite des moyens humains considérables. Les équipes peuvent se féliciter, car leur investissement paye, les retours ont fait apparaître de nombreuses créations de sections. Des opportunités à ne pas manquer pour nous développer et requestionner les équipes sur leurs pratiques syndicales. Des résultats positifs qui se traduisent déjà dans les chiffres développement... à suivre ! •

COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL DES 11 ET 12 AVRIL

**DÉMARCHE ARC ET IMPLICATION DE
LA FCE**

Lors de la seconde journée du Comité directeur fédéral, Béatrice Lestic, membre de la commission exécutive de la Confédération, en charge du Développement et du suivi de la FCE, est venue présenter la démarche ARC – Accompagnement – Ressources – Conseil, porté par la Confédération et adopté lors du congrès de Rennes en juin 2018. L'objectif de l'ARC est d'avoir un accompagnement multicanal de nos militants. La Confédération pilote la démarche, néanmoins il s'agit bel et bien d'un outil confédéré qui s'ajoute à toutes les formes d'accompagnement existant déjà actuellement. L'idée est également de renforcer l'émancipation de nos équipes militantes sur le

terrain. Toutes les structures de l'organisation CFDT ont un rôle déterminant.

Béatrice Lestic s'est, dans un premier temps, employée à vulgariser l'ARC en déroulant une présentation claire et précise sur les trois axes, l'implication des fédérations, des URI et des syndicats. Le rétroplanning des différentes échéances a été annoncé. Un temps plus conséquent a été fait sur la présentation de l'espace Ressources, avec un lieu de discussion et la mise en ligne de fiches pratiques sur le CSE, en priorité. Les membres du CDF l'ont, entre autres, questionnés sur la mise en œuvre concrète, le rôle de l'accompagnant, et ont exposé leur inquiétude à conserver le lien avec les militants accompagnés. Béatrice a su lever les incom-

préhensions exprimées.

Ce fut aussi l'occasion pour tous les acteurs présents de mieux comprendre les rôles de chacun, à commencer par les deux référents FCE, Pierrette Goeller et Emmanuel Terrier, en charge de recueillir et de transmettre à la Confédération toutes les ressources documentaires FCE. Ils seront aussi en appui pour présenter l'ARC aux syndicats, et créer une dynamique positive sur ce projet ambitieux. Les syndicats Chimie Energie devront identifier au sein de leurs militants celles et ceux qui intégreront le pôle Accompagnants. Certains ont d'ores et déjà annoncé leur intérêt à rejoindre l'ARC.

La dynamique est lancée et la FCE est prête à relever le défi ! •

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

CNB IEG 9 ET 10 AVRIL : CETTE FOIS, LA CAMPAGNE EST LANCÉE !

« Pensez différemment ! » C'est le slogan du premier tract de cette campagne des élections IEG. « Pensez différemment », avec une communication décalée qui vise aussi les salariés hésitants encore à se tourner vers nous, l'encadrement, les alternants... « Passez à l'orange ! ». Chaque militant pourra développer auprès de ses collègues ce que veut dire pensez différemment ! Pour la CFDT, en matière de dialogue social, de gouvernance d'entreprise (la campagne pour les élections des administrateurs salariés au CA d'EDF SA démarre), de partage de la valeur créée, de qualité de vie au travail (développement du télétravail ou du travail à distance, conditions de

mobilité, par exemple), d'égalité professionnelle, et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST), de responsabilité sociale d'entreprise...

Au cours de ce CNB, les participants ont ainsi pu s'imprégner de l'esprit de cette campagne qui leur a été présentée en détail. Des outils ont également été mis à disposition : *livret d'accueil IEG 2019* pour les nouveaux embauchés, *guide de l'alternant*, *carnet de campagne du militant*, sans compter les fameux « goodies » permettant de faciliter le contact personnel avec les salariés.

Car, rappelons-le, rien n'est plus efficace que le terrain pour défendre notre identité, nos valeurs, notre

bilan et nos projets au bénéfice des salariés !

Cette campagne ne doit pas pour autant nous désinvestir des sujets importants de la vie des entreprises et de la branche : actualités sur le dossier retraite, sur la transformation du groupe EDF voulue par le gouvernement, la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle... Les participants ont également été associés au démarrage de la réflexion sur le thème classification et rémunération de branche, sujet Ô combien sensible que les employeurs remettent sur la table en vue d'une éventuelle négociation à partir de 2020. La CFDT doit s'y préparer ! •

COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL DES 11 ET 12 AVRIL

COMMUNIQUER POUR SE DÉVELOPPER....

Les membres du CDF ont débattu de la communication fédérale : au travers de la note qui abordait son évolution dans l'histoire de la FCE, présentait les nombreux supports papiers et numériques existants, proposait une analyse des évolutions numériques et des réseaux sociaux, et enfin présentait l'enquête sur les supports de communication de la fédération. Les échanges ont permis de mettre en perspective notre stratégie de communication.

Depuis sa création en 1997, la fédération a toujours eu le souci de mettre en œuvre une communication au service du développement, de ses équipes, de ses adhérents, et au service de son identité politique et revendicative. Vingt ans plus tard, nos supports papier (*SH et le*

Magazine FCE) répondent toujours à ces attentes, mais doivent cependant être questionnés quant à leurs lectorat, leur format et leur fréquence. C'est un des objectifs de l'enquête lancée début avril et que l'ensemble des syndicats et des structures va relayer auprès de ses adhérents. Le lien de l'enquête sera disponible sur le site de la FCE, et repris sur notre compte Twitter.

Cette enquête questionnera aussi sur l'utilisation de nos supports numériques (site FCE, Twitter, newsletter) et permettra d'exprimer des souhaits d'évolution dans un environnement technologique et numérique en perpétuel mouvement. Les résultats seront présentés dans le magazine de septembre et seront débattus au CDF à la même

période.

Si les interventions ont soulevé la qualité des nombreux supports de communication, elles ont cependant mis en exergue, l'importance de se questionner sur une stratégie efficace autour du numérique, et plus spécifiquement sur les risques et les opportunités de notre présence inconditionnelle sur les réseaux sociaux. Autant de réflexions et d'analyses qui permettront sans nul doute d'aborder les prochains enjeux et les prochaines décisions concernant notre communication, en préparation du 7^e congrès de la FCE à Biarritz. D'ailleurs, le congrès de notre fédération... quel plus bel objet de communication pour nos adhérents et nos militants ? •

EN BREF

PHARMACIE : ALLIANCE HEALTHCARE RÉPARTITION, UNE LIAISON AU GOÛT AMER !

La rencontre de la liaison Alliance Healthcare Répartition (AHR), prévue depuis plusieurs semaines, a été consacrée aux annonces faites par la direction, le 28 mars dernier. En effet, la DG a présenté un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il se traduirait par 250 licenciements pour motif économique, des fermetures et des regroupements de sites, des réorganisations de services et des mobilités géographiques et professionnelles contraintes. Les équipes impactées par le PSE ont pu faire un retour sur leur compréhension des documents remis et du ressenti des salariés. Un point a été fait sur le déroulement de la procédure du PSE et de toutes les étapes. Il s'agit, en effet, du premier PSE au sein d'AHR depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.

Les débats ont aussi porté sur le projet d'accord de méthode proposé par la direction. Ce sont Près de 30 militants étaient présents durant ces deux jours de liaison. Sous la conduite de Corinne, leur déléguée syndicale centrale, et avec l'appui de la fédération, ils ont définis la communication et la stratégie syndicale de la liaison pour peser et créer du rapport de force si nécessaire pendant la procédure. Ils sont repartis avec une feuille de route précise concernant les suites à donner, à travers leurs rôles d'élus, et des méthodes pour accompagner au mieux leurs collègues impactés.

La FCE-CFDT soutient ses équipes d'AHR dans cette période de fortes turbulences sociales. Elle demande des engagements et des mesures d'accompagnement à la hauteur du groupe Walgreens Boots Alliance, leader mondial de la distribution de médicament. •

EN BREF

RIM
PARTENARIAT ICSI-FCE

L'ICSI, association loi 1901, créée en 2003, est née de l'initiative conjointe d'industriels, d'universitaires, de chercheurs, de collectivités territoriales, et par la suite d'organisations syndicales. Elle a pour vocation d'améliorer la sécurité par la prise en compte du risque industriel sous tous ses aspects (technique, organisationnel et humain), grâce à une meilleure « éducation » à de la gestion du risque et à de l'amélioration de la sécurité.

La FCE-CFDT, consciente, depuis de nombreuses années, de l'importance de ces sujets, propose à ses des formations « Risques industriel majeur » (RIM), et s'est naturellement rapprochée de l'ICSI. Le travail commun entre nos deux structures se traduit concrètement sous la forme d'un partenariat, en proposant des modules de formation conçus par l'ICSI, notamment le module « Facteurs humain et organisationnel de la sécurité » (FHOS).

Pour la FCE-CFDT, cette approche permet de questionner l'organisation du travail, en s'appuyant sur les outils développés par l'ICSI. Entrer par la sécurité industrielle pour questionner l'organisation du travail, telle est l'ambition de la démarche.

Aujourd'hui, le secteur Santé au travail et RIM, en lien avec l'ICSI, mène une réflexion sur les outils à disposition et sur leur pertinence pour atteindre notre objectif. Cette démarche a d'ores et déjà commencé par l'envoi d'un questionnaire aux syndicats et à tous les militantes et militants. Il s'agit d'avoir un retour d'expérience sur l'apport des formations RIM dans l'exercice du mandat. •

COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL DES 11 ET 12 AVRIL

LES 35 HEURES TOUJOURS EN DEBAT

Le CDF a abordé la question du temps de travail. Sa réduction est un processus continu depuis le début du XX^e siècle. En 1906, la loi crée le repos hebdomadaire de 24 heures. En 1919, la journée de travail de 8 heures est instaurée. En 1936, le Front populaire met en place la semaine des 40 heures et 15 jours de congés payés, après les accords Matignon, signés entre syndicats et patronat. Avec l'élection de François Mitterrand en 1981, la durée légale est portée à 39 heures. Et en 2000, c'est la loi Aubry des 35 heures qui est adoptée. La France, comme les autres pays européens, a connu une baisse régulière du temps de travail, et si on prend la durée moyenne du travail à temps complet, elle est (1 646 heures) la plus basse de celle des pays

développés. Quant au temps partiel, il concerne 19% des salariés (dont 80% de femmes), soit beaucoup moins que dans d'autres pays européens. La France est donc dans une situation différente de beaucoup de pays, où la durée du temps de travail à temps complet est élevée (1 845 heures en Allemagne), mais avec une population importante de salariés à temps partiel (27% en Allemagne). Il faut noter aussi que dans de nombreux pays, notamment ceux d'Europe du Nord, il n'y a pas de durée légale, mais seulement une durée maximale. La durée du temps de travail y est déterminée par la négociation de branche. La CFDT défend les 35 heures, qui ont permis de créer ou de maintenir 350 000 emplois. Mais leur mise en place s'est

accompagnée parfois d'un surcroît de flexibilité, avec la modulation ou des formes de travail atypiques (44% des salariés travaillent de nuit ou le week-end). Il faut des accords QVT pour limiter les effets de la flexibilité sur les salariés. Plusieurs intervenants du CDF ont abordé la question du forfait jours qui concerne 55% des cadres. Il doit être encadré par des accords et limité à des populations précises. Enfin, pour la CFDT, il faut réfléchir à l'aménagement du temps de travail tout au long de la vie, entre périodes de travail, périodes de repos, de parentalité, de besoin d'accompagnement des proches, et de retraite. •

COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL DES 11 ET 12 AVRIL

QUELLE ÉVOLUTION DU FPR ?

Les membres du comité directeur fédéral ont engagé un premier débat sur la pérennisation du fonds politique des responsables (FPR), qui a été mis en place en 2008 pour permettre de financer les pertes de salaires des secrétaires de syndicats ne bénéficiant pas d'heures de détachement. Il s'est construit sur les principes de solidarité et d'équité, entre les petits et les gros syndicats, entre ceux bénéficiant de temps de détachement national et ceux n'ayant pas de militants pouvant être détachés sans perte de salaires. En 2008, le financement avait été validé avec la règle d'une participation conjointe et à part égale entre la fédération et les syndicats, chaque syndicat contribuant pour l'alimentation du FPR, avec

un montant fixe par cotisation. Depuis, la configuration des secrétaires de syndicats a complètement changé. Ils sont, aujourd'hui, pour une grande majorité, issus d'entreprises hors statut des Industries électriques et gazières, et ne bénéficient pas pour la plupart d'heures de détachement. Dans un contexte où le temps de détachement syndical est réduit, dans les branches et les entreprises, le constat a été fait par les membres du CDF sur la nécessité d'un financement du fonds plus important. Plusieurs scénarios ont été débattus entre l'augmentation de la contribution par cotisation, un financement basé non plus sur une part fixe par cotisation, mais sur un pourcentage sur le montant des cotisations perçues par le

syndicat, une réduction de l'enveloppe du FPR attribuée au syndicat, ou une contribution supplémentaire pour les syndicats bénéficiant du droit national de détachement. Si un consensus a pu se dégager sur la nécessité de faire évoluer le financement du fonds, en revanche les débats ont été partagés sur les différentes hypothèses présentées pour pérenniser le FPR. Pour la fédération, il s'agira, avec le groupe de travail du secteur Organisation, de trouver et de proposer aux membres de CDF ou plusieurs solutions pérennes pour garantir les moyens aux secrétaires de syndicat d'être en proximité avec les militants et les adhérents de la FCE-CFDT. •