

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 IEG / SÉMINAIRE ENGIE :

La coordination CFDT campe le décor
et lance ses 4 chantiers pour la
prochaine mandature

2 EUROPE :

L'Europe, un si merveilleux projet !

3 JURIDIQUE :

Réseau juridique fédéral

• SYNDICALISME HEBDO

DU 31 MAI 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 /
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 person-
nelles de ses adhérents et sur la transparence de leur
utilisation. Pour toutes informations, vous pouvez
contacter le responsable au sein du secteur communi-
cation 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° 3687 > 31 MAI 2019

EDITO

EDF : UNE ENTREPRISE
PAS COMME LES AUTRES

En 1946, la France décide la nationalisation des industries électriques et gazières afin de relancer son activité économique et reconstruire la France d'après-guerre. L'entreprise EDF/GDF est née de cette ambition et du regroupement de centaines d'entreprises de production et de distribution en une seule. 73 ans après, il est difficile de contester la pertinence de ce choix, la France dispose d'infrastructures de production, d'un réseau de transport et de distribution d'une fiabilité exceptionnelle. Le groupe EDF ce sont aussi des compétences en termes d'ingénierie, de maintenance et de services et ce sont les femmes et les hommes de cette entreprise qui en sont le réacteur.

Les annonces du gouvernement et du Président d'EDF laissent présager une réorganisation du groupe se précisant fin 2019 avec une mise en œuvre en 2021. La FCE-CFDT ne cautionnera pas une désorganisation de l'entreprise EDF sans en connaître précisément les enjeux et les objectifs et

sans conviction d'un bénéfice futur pour la France, le groupe et les salariés. EDF n'est pas une entreprise comme les autres. Son histoire fait partie de l'histoire française et ses activités sont hautement stratégiques. Une forte présence de l'Etat est indispensable à une gestion dans l'intérêt des citoyens. Par ailleurs, malgré toutes les réformes qu'EDF a connues, les salariés sont attachés à la qualité du service rendu et ce professionnalisme incarne l'esprit EDF depuis sa création.

Repenser nos services publics, se reposer la question du périmètre de l'intérêt général dans le cadre d'une transition énergétique et d'un défi climatique sans précédent est nécessaire. L'Etat doit donc rechercher en concertation avec l'Europe un nouveau cadre réglementaire garantissant efficacité, intérêt général, indépendance et sobriété énergétique. La FCE-CFDT revendique qu'avant de lancer de grandes manœuvres, le dispositif ARENH, imposant la vente de 25% de la production

d'électricité nucléaire à ses concurrents, en deçà du prix de revient, cesse. Il est aujourd'hui dévoyé, entravant déloyalement EDF.

La FCE-CFDT reste attachée au modèle intégré, porteur de robustesse face aux aléas, de solidarités internes et de richesse en expertise et en termes de parcours professionnels. La FCE-CFDT refuse que la question de la réorganisation potentielle remette en cause les acquis de l'ensemble des salariés. La FCE-CFDT milite pour le maintien d'investissements équivalents pour le nouveau nucléaire et les énergies renouvelables. Pour cela nous devons conserver des fonctions supports, d'appui et d'ingénierie, intégrées. Une désarticulation des activités d'EDF serait une profonde erreur, toutes les filiales France actuelles ont vocation à rester au sein d'un groupe intégré et les collaborations doivent être encore renforcées pour se mettre au service des citoyens et de la nation. •

EN BREF
**PHARMACIE :
APPLICATION DE LA CCN
DE L'INDUSTRIE PHARMA-
CEUTIQUE AU 1^{ER} JUILLET
2019**

Après des négociations difficiles, prenant en compte la nouvelle réalité d'exercice des métiers et l'évolution législative, le texte portant sur la révision des dispositions générales de la CCN de l'Industrie pharmaceutique, signé par la CFDT et la CFTC en décembre 2018, avait été rendu caduc par un droit d'opposition majoritaire.

La reprise du dialogue et les précisions apportées sur la rédaction ont permis obtenir un accord majoritaire, avec la signature de la CFDT, de la CFTC et de l'UNSA. La CCN révisée sera applicable à partir du 1^{er} juillet prochain. L'accord fixant les règles de recours au contrat de chantier et les contreparties pour des salariés a été également signé et entrera en vigueur après l'extension de celui-ci. •

**PHARMACIE :
BOIRON, CFDT #1**

A la suite des élections, début mai, la CFDT reste la première organisation syndicale chez Boiron (41,7 % de représentativité). Ces élections ont été difficiles, avec plusieurs paramètres à considérer pour la composition des listes, à savoir la mixité proportionnelle, la disparition des collèges uniques dans les petits établissements, l'évolution des effectifs en distribution, le départ à la retraite des militants... Félicitations à toutes les équipes pour leur mobilisation et pour les résultats obtenus. Le travail effectué pendant ces quatre années a été reconnu par les salariés. Un bilan sera effectué lors de la prochaine réunion de liaison. Il reste à transformer l'essai et à développer la CFDT sur tous les sites •

IEG / SÉMINAIRE ENGIE
LA COORDINATION CFDT CAMPE LE DÉCOR ET LANCE SES 4 CHANTIERIS POUR LA PROCHAINE MANDATURE

Plus de 50 militant-e-s se sont retrouvés lors d'un séminaire de 3 jours sous le soleil d'Amiens. Une mise au vert qui a permis d'échanger sur les différentes pratiques liées à des conventions collectives et/ou à des secteurs d'activité très diversifiés. En écho aux propositions du pacte pour le pouvoir de vivre, les participants ont travaillé ensemble sur 4 chantiers clé, plus connus en interne sous l'appellation des « marqueurs » CFDT ENGIE : la répartition de la richesse produite, l'emploi des jeunes, la mobilité au sein du Groupe, le harcèlement et le sexisme.

Par ailleurs, les administrateurs salariés parrainés par la CFDT (Alain, Antony et Christophe) ont présenté les rôles et les missions du conseil d'administration. Ils ont également échangé sur le statut de plus en plus prégnant des activistes au sein des groupes du CAC 40.



Les 4 marqueurs ont fait l'objet d'ateliers au cours desquels les équipes ont identifié les points positifs et négatifs dans chaque entreprise et leurs modalités de portage auprès des employeurs. De nouvelles idées ont également émergé de ces ateliers.

Benoît, expert en Intelligence artificielle et militant CFDT chez ENGIE SA, a fait une présentation extrêmement pointue sur l'impact de l'IA sur les emplois de demain. Les échanges fournis avec les militants confirment que le sujet de l'IA reste au cœur de nos préoccupations.

Le rôle actif du groupe de travail social au sein du Comité européen ainsi qu'une édifiante présentation sur le projet de valorisation du parcours des mandats ont complété ce très riche panorama.

Maxime Le Ru et Jean-Michel Gillet, représentant respectivement la FCE et la FNCB, ainsi que Nicolas Lefebvre, directeur des relations sociales d'ENGIE, ont clôturé les débats lors d'une dernière table ronde sur la place de la CFDT chez ENGIE. •

INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZÈRES
RÉORGANISATION D'EDF

Il ne se passe pas un jour sans qu'un média décrive diverses options de réorganisation de l'entreprise EDF ! Pour la CFDT, il est indispensable de ne pas céder à l'effervescence du « Comment changer ? », avant même de poser objectivement les raisons du « Pourquoi changer ? ».

Même si actuellement EDF n'a pas (encore) de problème de trésorerie courante, une fois les derniers actifs non stratégiques vendus, il manquera durablement environ 2,5 à 3 milliards d'euros par an pour garantir les nécessaires investissements.

Le mécanisme ARENH, qui impose à EDF de céder 25 % de sa production nucléaire à un prix bradé à ses concurrents, avait pour objec-

tif de soutenir artificiellement la concurrence, le temps qu'elle se dote de ses propres capacités de production. Ce principe est désormais détourné à des fins financières. Pour la FCE-CFDT, il est nécessaire que cela cesse, car l'ensemble des producteurs d'électricité a désormais eu le temps de s'organiser pour rentrer sur le marché de l'électricité en France, marché désormais largement ouvert à la concurrence.

Durant 20 ans, l'Etat français a soutiré excessivement de la trésorerie d'EDF, et la récente recapitalisation de 3 milliards d'euros en 2017 est loin de solder ce passif. EDF a dès lors été empêchée de légitimement reconstituer des réserves suffisantes en prévision du grand

carénage, par exemple.

Les règles de marché ne permettent plus de concilier le nécessaire développement d'infrastructures d'énergies renouvelables. La FCE-CFDT soutient la croissance des EnR lorsqu'il s'agit d'acteurs sérieux, de professionnels qui les développent et les exploitent dans la durée, et non des opportunistes avides d'argent public. En complément, le maintien d'une base de capacités pilotables, notamment le nucléaire, est indispensable. Assurer la maintenance de nos installations existantes et développer de nouvelles unités de production, sont deux enjeux à relever par l'Etat. Une entreprise EDF forte et stable est une des clés de réussite de ces ambitions. •

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

PHARMACIE

LANCEMENT DU GROUPE « PHYTOS »

Le 14 mai, la FCE a réuni dans ses locaux les militants des entreprises concernées par les questions de production, de formulation, de stockage et de vente de produits agrochimiques.

L'objectif de ce groupe, composé de militants des liaisons BASF, BAYER, DOW-DUPONT, SYNGENTA et YARA, 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.

Lors de cette première réunion ont été abordés des thèmes comme les menaces qui pèsent sur les sites dans le contexte médiatique actuel, la primauté de la santé et de la sécurité des travailleurs et des citoyens, ou l'utilité du processus d'autorisations 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 bio-contrôle ou d'agriculture connectée.
- Cartographier les sites concernés en France (effectifs, volumes, types de produits formulés) et identifier les molécules qui risquent d'être retirées du

marché à court ou moyen terme.

- Lister les différents acteurs de la chaîne de valeur.

Avec l'appui technique du cabinet Syndex, une cartographie des sites sera réalisée pour identifier les atouts, mais aussi les menaces qui peuvent peser sur les différents sites, comme la délocalisation, l'arrêt de production partielle...

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

EN BREF

VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL : SENSIBILISER ET FORMER LES ÉQUIPES

L Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les relations de travail ne sont pas des phénomènes marginaux. Ces violences, peu dénoncées, peu exprimées, concernent particulièrement les femmes. Le résultat des études menées sur ce thème est accablant : au cours de sa vie professionnelle, 1 femme sur 5 est confrontée à du harcèlement sexuel, 70 % des cas ne sont pas dénoncés auprès de l'employeur (étude IFOP de 2018). Les victimes se dirigent souvent vers des personnes extérieures à l'entreprise, peu vers les syndicats. Pourtant, la lutte contre les violences faites aux femmes au travail est l'une des priorités de la CFDT, qui mène des actions depuis plus de 50 ans, pour que cessent les violences faites aux femmes. La CFDT a œuvré sans relâche pour que le harcèlement sexuel soit légalement défini dans les années 1990, pour que la lutte contre les agissements sexistes soit codifiée. Pour que ces questions soient prises en charge au sein des entreprises, nous devons donc y développer une pratique syndicale de prévention et de négociation. Lever le tabou et les non-dits sur le harcèlement sexuel, et les agissements sexistes. Saisissons-nous des dispositions légales et de la mise en place, depuis le 1er janvier 2019, du référent violences sexuelles et sexistes du CSE. Pour la FCE, être référent, c'est démontrer notre implication dans la prévention et la défense des salariés victimes de tels agissements à travers une prise en charge syndicale efficace. Aussi, le module de formation « Référent des agissements violences sexuelles et sexistes » à destination des syndicats est prêt. Des dates de sessions de formation vous seront proposées à la rentrée. •

EUROPE / INTERNATIONAL

L'EUROPE, UN SI MERVEILLEUX PROJET !

Les 16 et 17 mai, à Bruxelles, trois fédérations CFDT (FCE, FGMM et FEAE), affiliées à IndustriAll Europe, ont participé au comité exécutif de la fédération européenne. En points d'orgue à l'ordre du jour : le congrès de la CES et les élections européennes, avec une intervention de Luca Vicentini (secrétaire général).

L'Europe est à un tournant important, avec les prochaines élections pour le renouvellement des députés au Parlement. Entre les conséquences du Brexit et la montée du nationalisme dans l'ensemble des Etats membres, l'euroscpticisme gangrène l'optimisme des citoyens pour avancer vers une Europe sociale,

démocratique, et en paix. Le premier objectif est d'inciter les citoyens à aller voter pour des candidats dont les partis portent les valeurs de l'Union européenne. Des témoignages de collègues de pays où des gouvernements nationalistes sont arrivés au pouvoir, montrent qu'au-delà du repli sur soi, le danger concerne aussi la remise en cause des droits sociaux et sociétaux. A la suite de ces élections, nos craintes portent sur la possibilité d'avoir un groupe parlementaire important eurosceptique qui remette en cause les droits fondamentaux et bloquent des évolutions sociales nécessaires pour l'ensemble des citoyens européens. Ce n'est pas un blanc-seing que

nous donnons à l'Europe, mais c'est de son avenir, donc du notre, dont il est question, et de la nécessité de renforcer la solidarité syndicale et de développer encore plus des stratégies communes.

C'est vers cet objectif que la FCE-CFDT s'est toujours orientée. Prendre toute notre place par des actions de coopération, de lobbying, de négociations sectorielles et d'entreprises qui permettent aux salariés de s'apercevoir concrètement que l'Europe est un fabuleux projet. Nous avons tous la responsabilité de le développer par des actes citoyens (aller voter) et responsables pour faire vivre et reconnaître le social pour tous. •

EN BREF

**PHARMACIE :
LA FCE-CFDT SIGNE
L'ACCORD QVT DANS
LA BRANCHE DE
L'UNION (IDCC 1555)**

Afin d'inciter les entreprises relevant de la CCN « Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » à faire de la QVT une source de performance, la FCE-CFDT a négocié et signé un accord de branche, axé sur le soutien à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention de toutes les formes d'harcèlement et de risques psychosociaux. Il y inscrit la nécessité d'agir contre la violence au travail, et de lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris syndicale.

Un autre volet de cet accord met l'accent sur la QVT en agissant sur le contenu et l'organisation du travail, le suivi de la charge de travail en adéquation avec des ressources disposées, et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. La reconnaissance du travail accompli par des salariés, le développement des compétences, la qualité du management comme éléments constituant la QVT, ont été rappelés. L'association des salariés aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise fait partie de la reconnaissance de leur travail. Par conséquent, l'aspect individuel ne doit en aucun cas occulter la dimension de reconnaissance collective.

Par son engagement dans cet accord de branche, la FCE-CFDT veut montrer l'importance de l'innovation sociale aux attentes des salariés, mais aussi des entreprises. La QVT est un enjeu majeur, réussir à la mettre en place est un facteur de performance économique, sociale, collective et individuelle.

JURIDIQUE

RESEAU JURIDIQUE FEDERAL

Les référents juridiques et les secrétaires de syndicat se sont réunis pour le 2^e RJF de l'année. Une journée d'appropriation riche en thèmes, reflets des questions qui mobilisent certaines équipes confrontées à la mise en œuvre des ordonnances Macron. La rupture conventionnelle collective et l'accord de performance collective, sont des sujets de négociation qui font irruption dans les entreprises. La rupture conventionnelle individuelle connaît un tel succès (plus de 437 000 signées en 2018, chiffre en constante progression), que le gouvernement, féru de « flexi-sécurité », en a étendu le dispositif dans une négociation collective : la RCC. Elle peut être mise en place dans toutes les entreprises, qu'il existe ou non des difficultés économiques. Dans le champ de la FCE-CFDT, plusieurs RCC ont été négociées, ou sont en cours de négociation. Un autre dispositif, moins connu, a aussi vu le jour :



l'accord de performance collective. Dans ce système, l'accord prime sur le contrat de travail, il n'y a pas de suppression d'emplois, mais un système d'effort collectif des salariés (baisse de rémunération, augmentation du temps de travail) pour maintenir la compétitivité de l'entreprise. Deux systèmes destinés à éviter les licenciements économiques, encadrés dans un accord majoritaire, dont il faut maîtriser le contour juridique, et le contenant, porteur des revendications CFDT.

Notre 2^e partie de journée

a été destinée à l'appropriation des moyens de lutte contre les inégalités de traitement, dont sont particulièrement victimes les femmes. Etude de la mise en place de l'index égalité femmes-hommes (obligatoire au 1^{er} septembre dans les entreprises de 250 salariés et plus). Et la désignation d'un référent agissements sexuels et sexistes par le CSE (dès qu'un CSE est mis en place).

Des thèmes denses, des échanges constructifs, pour faire du juridique un outil au service de l'action revendicative.

JURIDIQUE

REUNIONS DES JURISTES

La FCE-CFDT a accueilli le réseau des juristes de l'ensemble des fédérations et du service juridique confédéral, le 24 mai. L'objectif pour les participants est, ici, de recenser sur un ou plusieurs thèmes de droit les remontées de terrain, les problématiques juridiques inhérentes à la mise en œuvre des nouvelles lois, les questions qui restent en suspens, de s'approprier les jurisprudences issues des contentieux...

La rupture conventionnelle collective a été au cœur de nos réflexions et échanges juridiques. Ce nouveau dispositif est issu de la volonté gouvernementale de « flexi-sécuriser » des accords, sur le

modèle des pays nord-européens. Aussi, sans difficultés économiques, il est possible de négocier avec les organisations syndicales représentatives, par accord majoritaire, une rupture conventionnelle collective des contrats de travail, dont le cadre juridique s'apparente à un plan de départ volontaire des salariés, en dehors de tout licenciement. L'objectif visé par l'entreprise est de supprimer des emplois, mais sans avoir à se soumettre aux obligations liées au PSE.

En pratique, la négociation d'un accord de méthode permet d'encadrer, en amont des négociations, le contenu des informations délivrées aux OS, l'information du CSE, le recours à une expertise

(même si le code du Travail ne le prévoit pas), les moyens conférés aux négociateurs pour aborder cette négociation, le calendrier de la négociation, etc. Les équipes sont invitées à entrer en contact avec la DIRECCTE, qui sera amenée à valider – ou pas – l'accord signé par les OS majoritaires. Et ce, dès l'annonce de l'ouverture des négociations.

La FCE a mis en place un support juridique dédié aux militants, afin qu'ils puissent s'approprier ce thème nouveau, avoir les informations juridiques de base, porter les revendications de la CFDT pour négocier au plus près de l'intérêt des salariés.