

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 28 ET 29 MAI 2019 :

Le CDF valide les thèmes de la
résolution d'orientation du congrès
de Biarritz

2 PAPIER-CARTON :

Vers la fin des négociations Production /
Transformation ?

3 PHARMACIE :

Le développement au menu du CNB

• SYNDICALISME HEBDO

DU 14 JUIN 2019 /
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :
FRÉDÉRIC SÈVE /
N° CPPAP 0422 5 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-CFDT

Dans 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'hebdosur Internet,
site FCE : www.fce.cfdt.fr
e-mail : fce@fce.cfdt.fr

PAGES SPÉCIALES À SYNDICALISME HEBDO
n° 3689 > 14 juin 2019

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

Comme chaque année depuis 2002, Reporteurs 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. •

EN BREF

UN NOUVEL ARRIVÉ AU COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL

Le CDF a élu à l'unanimité un nouveau membre, Baptiste Leroy. Il est le secrétaire du Syndicat Chimie Energie Champagne Ardenne. Baptiste est un militant de la branche IEG, il a notamment travaillé et milité à la centrale nucléaire de Nogent sur Seine. •

SIGNATURE EDEC CHIMIE-MÉTALLURGIE-AGROALIMENTAIRE

Dans le cadre du plan 2018 d'investissement dans les compétences (PIC), l'accord-cadre de l'EDEC a été signé le 2 novembre 2018 avec les quatre OPCA (OPCA DEFI, OPCA 3+, OPCAIM et OPCALIM) des branches de la Chimie, de la Métallurgie et de l'Agroalimentaire. De manière inédite, les quatre OPCA ont répondu ensemble afin de capitaliser les expériences de chacun pour résoudre les difficultés de recrutement des entreprises industrielles dans les territoires. L'objectif est d'expérimenter la mise en commun de bonnes pratiques en matière de production de compétences dans la Chimie-Métallurgie- Agroalimentaire à l'échelle de bassins d'emploi dans les régions Hauts-de-France, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes et Grand-Est. •

COMITÉ DIRECTEUR FÉDÉRAL DES 28 ET 29 MAI 2019

LE CDF VALIDE LES THÈMES DE LA RÉOLUTION D'ORIENTATION DU CONGRÈS DE BIARRITZ

Dans un peu plus d'un an, la FCE-CFDT se retrouvera pour son 7^{ème} congrès à Biarritz. Conformément à notre calendrier, le CDF de mai dernier a débattu et validé les thèmes de la future résolution :

« Humanisme et progrès social, bâtissons l'avenir »

Celle-ci s'organisera autour de quatre chapitres. Le premier traitera du contexte inédit que traverse notre société qui, cherchant de nouveaux repères, met le syndicalisme à l'épreuve de son efficacité. L'avenir de nos industries, la mise en œuvre d'une nouvelle politique énergétique, le rôle sociétal des entreprises font partie de nos réflexions. Le deuxième chapitre portera sur le travail et les travailleurs, qui sont au cœur du projet fédéral. Le

troisième chapitre sera consacré à la question du dialogue social à tous les niveaux, de sa mise en œuvre, de ses moyens, de son efficacité, avec un nouveau regard sur le militantisme. Pour finir, nous mettrons en évidence l'organisation de la FCE et son évolution pour être plus efficace, plus proche de ses militants, et mieux organisée pour relever le défi du

développement et de la syndicalisation. La rédaction de cette résolution, sous le pilotage de l'exécutif, avec a été confiée à un groupe constitué de membres de l'exécutif, des délégués fédéraux, des chargés de mission, avec l'appui de membres du CDF. Une volonté de construire ce nouveau projet, avec tous les acteurs de la fédération. •



ÉCONOMIE

LOI PACTE ET IMPACTS

La loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a été promulguée le 22 mai. L'objectif de cette loi vise à donner aux entreprises des moyens d'innover, de grandir et de créer des emplois. Pour la CFDT la loi pacte, qui contient de très nombreuses mesures, contient à la fois certaines avancées mais aussi des effets qui ne vont pas dans le sens d'un dialogue social de qualité, notamment sur les effets de seuil des effectifs, ou encore sur l'épargne salariale.

Petit tour d'horizon des éléments positifs : la modification du code civil qui permet une nouvelle définition de l'objet social de l'entreprise (en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux) et confère à celle-ci la possibilité de se doter d'une raison d'être autre que le seul profit. Autre mesure, en faveur elle de la mixité : L'obligation faite aux entreprises d'intégrer au

moins une femme dans le processus de recrutement de leurs dirigeants.

En droit du travail, cette loi intervient notamment sur les seuils d'effectifs, l'épargne salariale, l'épargne retraite et le travail de nuit. Il faut noter qu'il existe en droit du travail 88 seuils d'effectifs qui déclenchent des obligations pour l'employeur. Une lisibilité pas toujours simple pour les équipes, quand le seuil est-il franchi ? combien de temps doit durer ce franchissement ?

Désormais, par principe, le seuil de franchissement des effectifs d'une entreprise est neutralisé pendant 5 ans (il y a bien sûr des exceptions). Ce seuil sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020. Un exemple pour illustrer : l'entreprise XY a un effectif de 48 salariés en 2020, 53 en 2022 et jusqu'en 2025. Elle est considérée avoir dépassé le seuil de 50 salariés en 2025 et devra donc appliquer les obligations liées à ce seuil à comp-

ter de 2026. Par contre, si l'entreprise YX voit son effectif en 2023 descendre en dessous de 50 salariés, le décompte des 5 ans de franchissement d'effectif repart à Zéro.

Ces nouvelles règles de détermination de l'effectif et de franchissement de seuils concernent notamment :

- L'effectif pris en compte pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- La sanction associée à l'entrent professionnelle.
- Le versement transport.
- L'obligation dans les entreprises de plus de 250 salariés de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes.

► L'aide unique à l'apprentissage ou encore l'accès aux chèques-vacances. Le local de restauration collective.

Pour permettre aux militants une parfaite lisibilité, Un tableau descriptif, thème par thème, sera inséré dans le magazine FCE de la rentrée. •

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

PAPIER-CARTON

VERS LA FIN DES NÉGOCIATIONS PRODUCTION / TRANSFORMATION ?

Le CNB papier-carton des 4 et 5 juin a fait le bilan des négociations dans les différentes CCN.

La **CCN Instruments à Ecrire** sera rattachée à la CCN cartonnage par décision du ministère. Il y aura donc une négociation pour rapprocher les deux textes. La NAO aura lieu le 4 juillet.

Il y aura une paritaire pour la **CCN Distribution** le 5 juillet, en principe consacrée à l'accord formation professionnelle.

Les 13 et 14 juin ont lieu une nouvelle négociation sur les salaires minima dans les **CCN de la Production / Transformation**. Puisqu'il n'avait pas été possible d'aboutir le 2 avril.

Et il y a aussi la négociation sur le texte, en principe final, fusionnant les **4 CCN Production transformation**. Cette négociation

aura duré plus de deux ans. Nous obtenons des avancées. Citons notamment

- La rémunération du temps de pause de 20 minutes pour les postés en continu, alors que ce n'est pas prévu dans la CCN actuelle.

- Une augmentation du financement des activités sociales et culturelles.

- Pour les forfaits annuels en jours : une définition plus restrictive des salariés éligibles (il sera limité aux commerciaux et aux cadres, ce que demandait la CFDT, alors que le texte actuel est beaucoup plus large) et des mécanismes plus importants de protection.

- La conservation des heures conventionnelles de délégation pour la prévention des risques professionnels.

- L'octroi de 2 jours de

congrès en cas de survenance d'un handicap du conjoint ou du partenaire.

- La possibilité, pour les femmes enceintes, de quitter quotidiennement leur poste de travail avant l'arrêt normal du personnel (10 minutes contre 5 minutes auparavant).

Le CNB a estimé que l'accord relatif à la nouvelle CCN pouvait être signé, même si nous aurions souhaité aller plus loin sur certains sujets. Sur les salaires nous attendons une proposition meilleure qu'en avril (1,5%).

Enfin le CNB a fait le point sur trois dossiers : le harcèlement sexuel et la nécessité de lutter contre le sexisme, la dépendance avec une intervention du groupe VYV et les maladies professionnelles avec Jean Luc Rue de l'URI Grand Est. •

EN BREF

CDF DES 28-29 MAI 2019 COMPOSITION ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU 7^E CONGRÈS FÉDÉRAL

Conformément au **rétroplanning**, le CDF a dû se prononcer sur le **projet de règlement intérieur du 7^e congrès fédéral en 2020, à Biarritz**. En amont, un **rappel sur la composition globale du congrès a été réalisé**. Ainsi **participeront les délégations de syndicats (à ce jour, ce serait 372 délégués, le nombre définitif sera fixé à la clôture de l'exercice 2019), les 81 délégués statutaires de droit (membres du CDF, exécutif fédéral et délégués fédéraux), les membres des commissions des conflits et de contrôle des comptes, les représentants des DOM, l'UFR, et les invités fédéraux**. L'exécutif a veillé à **réduire le nombre d'invités**.

Concernant le **projet de règlement intérieur du 7^e congrès**, le rapporteur a insisté sur la **mixité des délégations et la présence des jeunes de moins de 36 ans**. Les modalités de vote sur le **rapport d'activité, l'orientation générale et les personnes y ont été rappelées et précisées**. Les principales échéances en termes d'inscription, de dépôt des amendements et des candidatures figurent également au règlement.

Le débat des membres dirigeants a essentiellement porté sur la **mixité des jeunes et leur prise en charge financière, et ainsi que sur la difficulté pour certains militants à participer au congrès, à cause d'un temps de délégation restreint**. Au final, il a été décidé que la **fédération prendra en charge un (ou une) jeune au sein de chaque délégation**.

Le **règlement intérieur du 7^e congrès a été validé, et sa préparation se poursuit !** •



SYNDICAT LORRAINE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EN LORRAINE

Près d'une centaine de militantes et de militants du syndicat avait répondu présent pour participer à l'assemblée générale de mi-mandat, organisée dans la petite commune de Loisy, en Meurthe-et-Moselle. Emmanuel Benoit, le secrétaire général, a ouvert la rencontre en mettant en avant le travail de proximité, le lien avec les équipes et la mixité professionnelle symbolisant l'action du Syndicat avec le maître mot « ensemble ».

L'actualité, c'est la mobilisation de tous pour les élections professionnelles et la mise en place des CSE. Accompagnement, formation, soutien sont le quotidien des responsables du syndicat. Après une année 2018 marquée par des



pertes d'adhérents, une dynamique positive est en marche. Trois sections ont déjà été créées cette année, chez Caloriver, Le Napage et Michelin. Plusieurs anciennes sections se renouvellent aujourd'hui avec le développement et portent haut et fort les couleurs de la CFDT. Le nombre d'adhérents est en augmentation depuis janvier.

Les militants ont aussi pu mesurer les avancées obtenues depuis leur dernier congrès sur la structuration

du syndicat, avec une organisation collective efficace. Côté formation syndicale, ce sont 276 militants lorrains qui ont été formés en 2018. Le dossier réforme des retraites s'est aussi invité à l'AG avec un débat avec le Secrétaire de l'URI Grand Est, Dominique Toussaint. Enfin, un tour d'actualité des dossiers nationaux et fédéraux a clôturé cette journée riche en échanges et en débats. •

EN BREF

FORMATION SYNDICALE
OUTILLÉS
POUR NÉGOCIER !

Une nouvelle action de formation est à la disposition des syndicats. Il s'agit d'un module intitulé « Négocier ».

En 3 jours, cette formation permet aux participants d'appréhender les enjeux d'une négociation, de la préparer techniquement et politiquement pour ensuite y prendre part de façon pertinente et percutante.

Elle a également pour but de leur permettre d'améliorer leur capacité à conclure une négociation, de prendre position (dans le respect des règles de fonctionnement de la CFDT), puis d'effectuer le suivi d'un accord de façon efficace.

Le tout en lien étroit avec les adhérents et les structures, dans un objectif plus global de donner les moyens aux collectifs de section d'exploiter les résultats des négociations afin de développer la CFDT dans leur entreprise (ou établissement), tant en nombre d'adhérents qu'en nombre de voix aux élections que dans sa capacité à influencer les décisions de l'employeur.

Les 4 et 5 juin, plusieurs animateurs de formation issus des Syndicats Chimie Energie Alsace, Picardie et Rhône-Alpes Ouest ont participé à un temps d'appropriation de ce nouvel outil afin de le multiplier ensuite sur leur territoire.

Un animateur fédéral était également présent. Grâce à ces participations, le secteur Formation de la fédération pourra donc proposer ce module aux liaisons d'entreprise ainsi qu'aux syndicats qui n'ont pas pu libérer d'animateurs pour cette session d'appropriation. •

PHARMACIE

LE DÉVELOPPEMENT AU MENU DU CNB

Les membres du comité national de branche (CNB) et les délégués syndicaux centraux (DSC) de la Pharmacie se sont réunis les 4 et 5 juin à la FCE. Le CNB est l'occasion pour les militantes et les militants d'échanger et de discuter sur les sujets d'actualité de la branche et sur les réalités des entreprises.

Un point sur l'actualité nationale du secteur a également été fait. La menace du déremboursement des traitements homéopathiques risque d'avoir des impacts négatifs sur l'emploi. De plus, la pénurie accrue de médicaments et de vaccins

alimentent une partie du débat national. Les discussions ont aussi porté sur la mise en place du CSE dans les différentes entreprises de la Pharmacie.

L'accord portant sur la révision de la CCN, celui sur le contrat de chantier de l'industrie pharmaceutique, ainsi que l'accord Qualité de vie au travail de la branche « Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » ont fait l'objet d'une présentation détaillée, et de nombreuses interventions.

Enfin, une partie du CNB

a été consacrée au développement syndical de la branche Pharmacie et à ses enjeux. Les échanges ont permis d'avoir une vision globale branche/syndicats.

Toutes et tous sont convaincus de la nécessité de travailler ensemble – liaisons, syndicats et fédération –, et de mettre le développement au cœur des nos plans d'action.

Pour la FCE-CFDT, la branche Pharmacie et ses équipes s'inscrivent, depuis le début de l'année, dans une dynamique positive. Il faut poursuivre les efforts. •



PHARMACIE

LA LIAISON CFDT BIOMÉRIEUX ACTIVE ET DYNAMIQUE SUR LE CSE

La liaison CFDT de BioMérieux, une dizaine de militantes et militants, s'est réunie, le 7 mai, pour la première fois à la FCE. Après le mot de bienvenue, le délégué fédéral en charge de la branche Pharmacie a participé à la discussion sur les négociations en cours pour la mise en place du futur CSE.

Le DSC et le DSC adjoint ont rappelé le contexte et le climat dans lequel les négociations se déroulaient. La délégation CFDT a le sentiment que l'objectif de la direction de BioMérieux est de réduire au minimum les revendications de la CFDT, la première organisation syndicale du groupe avec ses 66% de voix aux dernières élections. Pour les équipes CFDT, la mise en place du CSE, nouvelle instance



représentative du personnel, concentrant différentes prérogatives jusqu'à présent réparties entre CE, DP et CHSCT, ne devrait pas être une occasion pour la direction de faire des économies sur le dialogue social.

Après cette journée d'échanges, l'équipe CFDT est repartie avec une feuille de route pour continuer les négociations avec détermination et dynamisme. Elle revendique un dialogue

social avec les moyens associés pour ne pas casser le travail mené de longue date sur le terrain par la CFDT dans l'intérêt des salariés de BioMérieux et du groupe. Un plan de communication auprès des salariés sera également élaboré par l'équipe afin de faire savoir les droits obtenus grâce aux actions et aux accords signés par la CFDT au bénéfice de tous les salariés du groupe. •