


Cfdt:

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

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

SOMMAIRE

1 PHARMACIE :

CNB et DSC, le déconfinement et la reprise

2 IEG :

Les priorités dans la branche professionnelle ne sont pas les mêmes pour tout le monde

3 FORMATION SYNDICALE :

Accompagner les équipes en situation de crise sanitaire

• SYNDICALISME HEBDO

DU 2 JUILLET 2020 /
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

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 de l'hebdo sur Internet, site FCE : www.fce.cfdt.fr
e-mail : fce@fce.cfdt.fr

PAGES SPÉCIALES À SYNDICALISME HEBDO
n°3738 > 2 juillet 2020

ÉDITO

NE PARTEZ PAS SANS ELLE : ADHÉREZ CFDT !

Malgré la crise liée au Covid-19, la FCE-CFDT fut et reste encore très présente au côté des militants, adhérents et travailleurs de son champ professionnel. Loin d'être paralysée, la FCE-CFDT a été dans son rôle d'écoute et de défense, présente également pour négocier les meilleures conditions de travail, de santé et de sécurité de tous les travailleurs qui ne sont jamais arrêtés et faire reconnaître leur travail à leur juste valeur. La Fédération remercie ses militantes et militants pour le travail accompli dans la période.

Les militants doivent être fiers de leur engagement, fiers d'avoir contribué à établir un semblant de normalité durant le confinement, fiers d'avoir accompagné les salariés dans leur inquiétude face au Covid-19. Ces mois passés dans l'incertitude de l'évolution du virus, dans la réussite d'avoir conservé le lien, dans la revendication doivent maintenant nous servir à transformer cette formidable mobilisation

syndicale en adhésions. La CFDT à vos côtés n'est pas qu'un beau slogan, mais bien une réalité. Aussi, les équipes militantes doivent se saisir de cette reconnaissance de leur investissement pour proposer aux salariés de nous rejoindre. Tout ce travail mené démontre l'utilité de la CFDT dans l'entreprise et dans la branche. Il doit maintenant se concrétiser.

Nous venons de lancer une campagne de communication spécifique au développement avec vidéo et affiches, afin de remobiliser nos militants, nos équipes. Les pratiques syndicales doivent être également reboostées sur la fidélisation. Dès aujourd'hui, sans attendre la rentrée mobilisons-nous pour capitaliser sur tout le travail réalisé par les syndicats et les sections, pour le traduire en adhésions.

Chaque citoyen se protège dans son quotidien pour son logement, son véhicule, sa santé pour ses dépla-

cements et ses vacances. Alors pourquoi ne pas le faire aussi au niveau professionnel ? Adhérez à la CFDT, c'est le gage d'être accompagné, défendu, entendu et soutenu tout au long de sa carrière. Adhérez à la CFDT c'est partager des valeurs, améliorer ses conditions de travail, rejoindre un collectif, débattre et faire évoluer le monde qui nous entoure. C'est aussi faire grandir et affirmer la position de la CFDT, la rendre plus forte et légitime lorsqu'elle négocie. Adhérez CFDT est un acte responsable. Alors dans la check-list des salariés pour les vacances : ajoutons « adhésion à la CFDT » et partons sereinement cet été.

A toutes et tous, la FCE-CFDT vous souhaite de belles vacances ! •

ADHÉREZ
Cfdt:
CHIMIE ÉNERGIE
S'ENGAGER POUR CHACUN AGRICULTURE

EN BRÈF

LE DIALOGUE SOCIAL
PERDURE DANS LA
RÉPARTITION
PHARMACEUTIQUE

Les salariés des entreprises de la Répartition pharmaceutique ont démontré, pendant la crise de la Covid-19, leur engagement aux missions de service public de leur entreprise. Après une forte activité lors du début du confinement, puis d'une chute d'activité de près de 25%, la reprise est là, même si, pour la plupart, elles ont toujours recours à l'activité partielle. Côté négociation de branche, si le premier mois, la gestion pour la chambre patronale, la CSRP (Chambre syndicale de la Répartition pharmaceutique), a été d'accompagner ses adhérents, elle a très vite renoué le contact avec les organisations syndicales afin de poursuivre le calendrier social programmé en début d'année. Seule une réunion a été annulée et remplacée par deux échanges téléphoniques, en attendant de mettre en place un système de visioconférence. C'est dans ces circonstances inédites que ce sont tenues une CPPNI sur les salaires minima de branche, ainsi qu'un comité paritaire de gestion des frais de Santé et de Prévoyance. Sur les minima, avec un dernier accord datant de 2017, il était important pour la FCE-CFDT de réévaluer et de sécuriser la grille dans le contexte social actuel. La CFDT a demandé une réévaluation des coefficients les plus bas de 1,5%. Après réflexion, la CSRP n'a pas retenu cette revendication. Même si on ne peut que regretter l'échec de cette négociation, le dialogue continue d'exister, mais jusqu'à quand ? Sans accord, on peut tout de même s'interroger sur l'avenir de la branche quand le sujet des fusions de branches reviendra à l'ordre du jour. •

PHARMACIE

CNB ET DSC, LE DÉCONFINEMENT ET LA REPRISE

La FCE-CFDT organise régulièrement des réunions en visioconférence pour garder le lien avec nos militantes et militants, et échanger sur la situation dans les entreprises. Effectivement, les délégués syndicaux centraux et les membres du comité national de branche Pharmacie restent très actifs et ne cessent de se tenir informés des situations vécues sur le terrain.

Ces réunions téléphoniques sont l'occasion de faire le point et de partager les expériences sur différents sujets, notamment sur le déconfinement et l'organisation du travail dans les entreprises.

Pour la FCE-CFDT, la santé et la sécurité des salariés

constituent un axe majeur des mesures à mettre en place pour le déconfinement. Les entreprises doivent maintenir les mesures de distanciation physique et les gestes barrières. Toutes nos équipes sont en alerte et très vigilantes sur les mesures de protection collective et individuelle des salariés.

Depuis le 11 mai, l'activité reprend progressivement, alors que pour la Pharmacie elle ne s'est jamais arrêtée. En effet, durant le confinement, les salariés ont continué à travailler, soit sur site, soit en télétravail. La reprise d'activité consiste en réalité à une organisation de retour progressif des salariés sur leur site habituel de travail. A ce jour, les salariés du secteur sont encore en grande partie

en télétravail. Cette situation pourra perdurer jusqu'à l'été.

La FCE-CFDT comprend la nécessité du retour des salariés sur leur site, mais pas au détriment de la santé et de la sécurité. L'organisation de ce retour cette reprise doit être discutée impérativement avec les représentants du personnel. Pour la FCE-CFDT, une attention particulière doit aussi être portée aux salariés en télétravail, car le risque de rupture et d'isolement est d'autant plus élevé que cela devient permanent pour beaucoup d'entre eux. La charge mentale, la frontière étroite entre vie privée et vie professionnelle sont des éléments importants à prendre en compte. •

PHARMACIE

LES ÉQUIPES SANOFI R&D
GARDENT LE CONTACT

La coordination CFDT de Sanofi-Aventis Recherche et Développement (SARD) s'est réunie à distance par visioconférence, état d'urgence sanitaire oblige. Les militantes et militants des 4 sites de R&D, Chilly-Mazarin / Longjumeau, Montpellier, Strasbourg et Vitry / Alfortville étaient présents pour discuter de la situation actuelle.

Un point fourni sur les actualités de la Fédération, du groupe et de la R&D a d'abord été fait : l'entreprise a continué de travailler pendant le confinement, parfois plus qu'en temps ordinaire, que ce soit sur site ou en télétravail. La fourniture de traitements pour les essais cliniques et la mise en place d'essais pour rechercher un traitement efficace contre la

Covid-19 ont mobilisé de nombreux salariés, parfois en lien avec les autorités de santé. Attention à être vigilants vis-à-vis des risques psychosociaux qui pourraient augmenter en cette période ! Un dialogue social de qualité est d'autant plus nécessaire. La mise en place du PSE (299 suppressions de postes) a continué malgré le confinement. Pour les équipes CFDT, l'objectif est qu'aucun salarié ne reste au bord de la route.

Le reste de la matinée a été consacré à une réflexion sur nos communications aux adhérents, et plus largement à tous les salariés. Une discussion a été engagée sur l'utilisation des réseaux sociaux, leurs avantages et inconvénients. Clairement, la pandémie a

mis en évidence le manque d'outils pour communiquer en l'absence d'accord sur la diffusion électronique de tracts chez SARD.

L'après-midi a été l'occasion d'apprendre ce qu'est l'holocratie, et une mise en situation a été effectuée pour mieux appréhender le concept. L'holocratie est un mode de gouvernance qui a pour but d'obtenir une prise de décision par consentement (personne n'est en désaccord), différente du consensus (tout le monde est d'accord).

Les équipes CFDT ont été très heureuses de partager ce temps de travail intense et studieux et se languissent aussi de se retrouver en présentiel pour un moment de convivialité. •

SYNDICALISME HEBDO

CHIMIE ENERGIE

IEG

LES PRIORITÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE NE SONT PAS LES MÊMES POUR TOUT LE MONDE

Le CNB IEG s'est une nouvelle fois retrouvé le 25 juin, une réunion désormais mensuelle compte tenu de l'actualité. La visioconférence connaît un franc succès, ce nouveau type d'échange, jamais utilisé dans la branche, démontre sa pertinence et son agilité.

Au sein de la branche, l'actualité, même au-delà de la Covid-19, est très riche. Les membres de CNB ont pu faire part de la réalité des reprises d'activités dans les entreprises. Il apparaît que nous devrions retrouver une reprise à 100%, pour toutes et tous, au mois de septembre. Celle-ci se fait, à l'heure actuelle, sous des conditions sanitaires plutôt bien suivies, à quelques exceptions près.

Les échanges font apparaître des situations de risques médicaux et de maladies professionnelles liés à la Covid-19.

Les membres du CNB sont attentifs, d'une part au stress engendré par le confinement et aux difficultés de retour au travail, d'autre part au risque d'exposition en situation professionnelle au virus.

Le débat sur la situation que nous avons connue ces derniers mois s'est rapidement orienté autour du télétravail, du travail à distance, ou à domicile. Les conditions de travail que nous avons connues ces dernières semaines nous alertent sur plusieurs dimensions. Des métiers qui n'étaient initialement pas éligibles au télétravail le sont devenus comme par miracle. Toutefois, nous ne pouvons pas non plus ignorer les difficultés qu'ont pu vivre certains salariés : éloignement physique, risque de désocialisation, conditions de télétravail difficiles, problématique de garde d'enfants...

Pour finir, ce CNB a permis

d'échanger sur le dossier classification/rémunération. Pour la FCE-CFDT, la réforme du système de rémunération au sein de la branche n'a aucune urgence. La FCE-CFDT aurait préféré se concentrer sur l'emploi et les conditions de travail, deux thématiques bien plus d'actualité.

La FCE-CFDT a été la seule organisation syndicale à demander le report du dossier, les employeurs ont donc, avec l'assentiment tacite ou non des autres OS, décidé d'une ouverture de négociation le 6 juillet. La FCE-CFDT ne doute pas de la créativité des employeurs sur le sujet, mais s'étonne d'être la seule à mesurer l'urgence de discussions sur d'autres sujets, comme la relance économique, l'emploi et la formation. •

PÉTROLE

CNB PÉTROLE : DERNIÈRE VISIOCONFÉRENCE AVANT LES CONGÉS

Bien qu'avec une participation plus faible que les précédentes réunions mensuelles du Pétrole, les membres de la branche ont fait le point sur l'activité du secteur et les sujets les plus prégnants de la période. Un premier échange s'est tenu sur le thème du télétravail, la situation est assez hétérogène selon les entreprises, il n'en reste pas moins que c'est une attente importante des salariés qui devra être encadrée et abordée, à la fois au niveau de la branche que de l'entreprise.

Au niveau de la branche, une CPNE s'est tenue et a permis à la nouvelle délégation patronale de se présenter. Le contexte était toutefois particulier puisque trois

organisations syndicales ont refusé d'y participer, prétextant tantôt l'impossibilité de la tenir à distance et tantôt des conflits liés à des problèmes de remboursement de frais. Pour la CFDT, il était essentiel qu'elle se tienne, le dialogue social est au point mort depuis décembre alors que les enjeux sont cruciaux pour le secteur. La FCE-CFDT a rappelé chacun à ses responsabilités, les négociations qui doivent s'ouvrir sont importantes : qualité de vie au travail, sécurité, formation professionnelle... Par ailleurs, certaines activités du secteur sont déséquilibrées économiquement du fait de la transition énergétique et de la crise. Le CNB pointe aussi l'aberration de moyens publics et privés trop

faibles sur la recherche et le développement dans le secteur énergétique compte tenu des mutations à venir.

Chacun a pu développer les négociations en cours dans les entreprises : intéressement, organisation du travail, télétravail, salaires. Le dialogue social y reste bien fourni.

En conclusion, les participants ont partagé l'intérêt d'utiliser les outils de travail à distance pour plus de réactivité, une meilleure participation et une limitation des déplacements. Tout le monde convient que cette période qui nous a éloignés physiquement les uns des autres n'aura pas été moins riche en échanges et en partage. •

EN BRÈF

NAO PRODUCTION / TRANSFORMATION : DE BELLES AVANCÉES, MAIS...

Après plusieurs paritaires en visioconférence sur les négociations annuelles, la FCE-CFDT, seule OS à faire des propositions chiffrées et argumentées, a obtenu de belles avancées, applicables au 1^{er} juillet 2020 :

L'augmentation de la grille salariale différenciée par rapport au niveau et à l'échelon allant pour les employés/ouvriers de 2,6% à 2% pour les cadres.

► L'augmentation de l'avantage pécuniaire de nuit de 1,9%, soit 673,56€.

► La revalorisation de la prime de nuit de 1,9%, soit 5,59€.

► Une revalorisation de la prime d'astreinte de 2,2%, soit 16,58€ pour 24h, et 115,95€ pour 7 jours.

Ces belles augmentations ne rattrapent malheureusement pas la perte de rémunération causée par l'opposition de la CGT Filpac à l'accord négocié en 2019. Une opposition dont les salariés font encore les frais.

En revanche, la chambre patronale a non seulement refusé l'harmonisation des jours d'ancienneté entre employés et agents de maîtrise et les jours enfants malades supplémentaires, mais aussi, et surtout, décliné nos demandes de négociations sur le chômage partiel, le télétravail et la pénibilité. En ces temps difficiles où les salariés prennent le risque d'être contaminés par un virus dont la dangerosité n'est plus à démontrer, cette fin de non-recevoir est incompréhensible.

A ce jour, les négociations sur les revalorisations de la prime d'ancienneté et du temps de pause rémunéré pour l'ensemble des salariés travaillant en équipe restent à finaliser. Si nous parvenons à obtenir leur majoration, nous aboutirons enfin à une harmonisation et au regroupement des 4 conventions collectives que compte la Production / Transformation. •

EN BRÈF

CNB CAOUTCHOUC

Le CNB du Caoutchouc du 18 juin 2020 s'est tenu une nouvelle fois en visioconférence, une dizaine de militants étaient présents. Un tour des sujets confédéraux et fédéraux a été fait, avec le constat d'une adhésion très difficile en cette période, la volonté de la FCE de mobiliser les équipes sur la proposition d'adhésion, et le questionnaire télétravail.

Autre sujet, la difficulté des négociations de branche, entre une chambre patronale aux abonnés absents et deux organisations syndicales hostiles au changement qui refusent systématiquement tout échange à distance. Une réunion est enfin prévue pour restaurer un agenda social en berne. La CFDT exigera le rattrapage des dates perdues, par les absences liées aux grèves sur la réforme des retraites, et celles liées à la pandémie.

Côté entreprises, Michelin se caractérise par un dialogue social à distance, efficient avec plusieurs accords négociés et signés, une reprise totale de l'activité, et le retour partiel des télétravailleurs. Hutchinson annonce dans un premier temps une rupture collective conventionnelle, et se ravise pour annoncer un plan de départs volontaires de 1000 postes en France. Carbody reprend, lui, progressivement son activité, alors que Good Year maintient le chômage partiel une semaine par mois, et Cooper Standard qui demande le maintien du chômage partiel pour les trois prochains mois suite à la chute de ses commandes de 50%. Globalement, l'ensemble des entreprises de la branche est en difficulté. La FCE-CFDT devra rester vigilante et accompagnera ses militants dans cette période inquiétante pour les emplois.

Le prochain CNB est prévu, nous l'espérons, en physique, les 13 et 14 octobre à Bierville. •

FORMATION SYNDICALE

ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES
EN SITUATION DE CRISE SANITAIRE

Faisant de la période de crise liée à la Covid-19 et de l'annulation conséquente de toutes les formations en présentiel prévues au calendrier une opportunité, Idéforce en a profité pour accélérer sa transformation numérique et faire évoluer son offre de formation en la digitalisant, en partie.

C'est ainsi qu'à la demande de l'exécutif de la Fédération, l'ensemble des délégués fédéraux de la FCE-CFDT ont été invités à participer, du 16 au 30 juin, au nouveau parcours de formation en distanciel intitulé « *Accompagner les équipes en situation de crise sanitaire* », proposé par Idéforce.

S'inscrivant dans un programme de digitalisation

plus global de son offre de formation, ce parcours alterne, durant douze heures, deux séances de e-learning, la première marquant l'introduction de l'action de formation, et la seconde, l'évaluation à chaud de cette dernière. Entre ces 2 séances, le cœur de l'action de formation comprend quatre séquences de Webinaire visant à appréhender les effets d'une crise sanitaire sur une entreprise aux plans de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, mais aussi sur le plan économique et syndical.

Ceci permet aux participants d'identifier la place et le rôle des militants de l'organisation dans la prise en charge des effets d'une telle crise et à engager les actions les plus adaptées.

Les délégués fédéraux sollicités dans un contexte de crise (non pas seulement sanitaire) seront ainsi encore mieux outillés pour appuyer et soutenir en tant que de besoin les Syndicats et leurs équipes locales.

Dans cette période mouvementée, plus d'une douzaine de militants et militantes ont pris le temps de suivre cette session d'un nouveau genre.

Le retour d'expérience de ce parcours de formation, qui aura lieu pendant l'été, permettra de le démultiplier rapidement, tel qu'annoncé lors de l'AG de l'institut, auprès des secrétaires généraux de Syndicat, des délégués syndicaux centraux, et des membres de l'équipe de proximité et d'intervention (EPI). •

PLASTURGIE

LES SALARIÉS DANS L'INCERTITUDE D'UN
AVENIR CHEZ GMD

Le groupe GMD, spécialisé dans la sous-traitance automobile en France et à l'international, compte environ 6 000 salariés répartis sur 47 sites dans 14 pays. Il est composé de quatre pôles industriels : Emboutissage, Etanchéité, Fonderie et Plastic & Leather. Les élus CFDT du groupe lancent aujourd'hui un cri d'alerte face au silence de la direction sur l'avenir du groupe à court et moyen termes.

Le sous-investissement et les difficultés financières ne sont pas choses nouvelles au niveau du groupe. De surcroît, la crise sanitaire, en lien avec la Covid-19, n'annonce pas de meilleurs hospices quant à la reprise d'activité à taux plein sur les sites de production.

Cette incertitude et ce climat anxigène rendent d'autant plus difficiles les conditions de travail pour les quelque 2500 salariés sur les 18 sites français. Le climat social est tel que, sur certains sites, des mesures draconiennes, comme le gel des augmentations salariales et la suppression d'acquis sociaux, ont déjà été prises.

Une première fermeture de site dans le pôle Plastic est d'ores et déjà en cours. Les équipes syndicales s'étonnent et s'inquiètent qu'aucune information auprès des représentants des salariés du groupe GMD n'ait été faite. La crise économique, suite logique de la crise sanitaire qui vient d'avoir lieu, ne laisse malheureusement pas présager de beaux jours pour

ce groupe sous-traitant direct des grandes firmes automobiles françaises, et cela malgré l'annonce du plan de soutien pour la filière automobile.

La crise sanitaire ne doit pas être un prétexte pour masquer le manque de stratégie et d'anticipation du groupe.

Pour la FCE-CFDT, ceci laisse présager de nouvelles restructurations, avec des impacts directs et indirects sur l'emploi. Il est urgent que le groupe apporte des réponses précises aux salariés sur l'avenir des sites français.

Pour la FCE-CFDT, le dialogue social est un levier essentiel et indispensable pour anticiper les difficultés à venir et restaurer la confiance des salariés. •