



CHIMIE ÉNERGIE

S'ENGAGER
DANS LA
NOUVELLE
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE

SEMESTRIEL / HORS SERIE 2020 / 96

initiatives

syndicales

SPÉCIAL CONGRÈS 2020

CASINO MUNICIPAL /
9 > 12
JUN
2020
1 AV. EDOUARD VII / BIARRITZ



RAPPORT
D'ACTIVITÉ

BIARRITZ®

7^e CONGRÈS DE LA FCE-CFDT

NUMÉRO
HS

Semestriel
Hors série 2019

Rapport d'activité 2016-2020

RÉDACTION

Directeur de publication : Dominique Bousquenaud

Responsable de la communication : Lionel Martino

Assistante de la communication : Christelle Lemaitre

Conception graphique : Mélanie Ronceray

Illustrations : Angelo Da Rocha

Crédits photos : FCE-CFDT / Droits réservés

ADMINISTRATION

47/49 avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

Téléphone : 01 56 41 53 00

IMPRESSION

Wagram Éditions

8 rue Salvador Allende

95870 Bezons

N° ISSN : 0220 3162

PRÉAMBULE /

LA FCE-CFDT ENGAGÉE DANS LA NOUVELLE RÉVOLUTION INDUSTRIELLE !

| | |
|--|-----------|
| A / La politique industrielle : un axe majeur de notre action revendicative | 7 |
| 1 / Des choix politiques qui influent | 7 |
| 2 / Le Conseil national de l'industrie et les Comités stratégiques de filière | 7 |
| 3 / Des actions dans les territoires | 8 |
| 4 / La filière Aluminium | 8 |
| 5 / Comprendre la stratégie des entreprises et des secteurs pour une action syndicale efficiente | 9 |
| B / L'industrie dans l'ère du numérique : une réalité ! | 9 |
| 1 / Au quotidien dans les entreprises | 9 |
| 2 / Des opportunités pour les entreprises, pour les salariés | 10 |
| 3 / Augmenter les compétences des salariés | 10 |
| 4 / Un travail interfédéral | 10 |
| 5 / Une collaboration avec Idéforce | 10 |
| 6 / Des équipes en ordre de bataille | 11 |
| 7 / Des travaux européens | 11 |
| 8 / Au niveau mondial, aussi | 11 |
| C / La transition énergétique : un défi sociétal à relever | 11 |
| 1 / Dans l'élaboration de la première programmation pluriannuelle de l'énergie | 11 |
| 2 / La FCE-CFDT impliquée | 12 |
| 3 / La révision de la PPE pour les périodes 2019-2028 | 12 |
| 4 / Un débat de CDF pour arrêter les positions de la FCE-CFDT | 14 |

LA FCE-CFDT MOBILISÉE DANS UN CONTEXTE DE RÉFORMES TOUS AZIMUTS

| | |
|--|-----------|
| A / Prendre en charge les conséquences des lois Travail et des ordonnances | 15 |
| B / La formation syndicale : indispensable dans ce contexte | 16 |
| C / La mise en place de l'ARC | 17 |
| D / La formation professionnelle continue et la sécurisation des parcours professionnels | 17 |
| E / Santé/Sécurité et risques industriels majeurs : là aussi, percutés par les lois Travail | 18 |
| F / Revendiquer le vivre-ensemble comme projet social et syndical : l'action de la FCE-CFDT | 18 |
| 1 / Action solidarité et lutte contre les discriminations | 18 |
| 2 / Egalité professionnelle | 18 |

3

5

7

9

11

15

15

16

17

17

18

18

18

18

CHAPITRE 1

CHAPITRE 2

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 3 / Handicap | 19 |
| 4 / Le logement | 19 |
| 5 / Economie sociale et solidaire | 19 |
| 6 / Laïcité | 19 |
| 7 / Epargne salariale | 20 |
| 8 / Les administrateurs salariés | 20 |
| G. La réforme des retraites | 20 |

RENFORCER, DYNAMISER ET MODERNISER LA FCE-CFDT POUR ÊTRE PLUS EFFICACE

| | |
|---|-----------|
| A. Avec une organisation solide, la FCE-CFDT a démontré sa capacité à se moderniser | 21 |
| B. Le service à l'adhérent | 22 |
| C. Bilan Carbone : continuer notre engagement | 23 |
| D. L'Europe et l'international | 23 |
| E. La FCE-CFDT dans les Outre-Mer | 25 |
| F. Une politique financière pour réussir nos ambitions | 25 |
| G. La politique juridique fédérale | 26 |
| H. Une communication au service du développement | 27 |
| I. Le développement : une mandature en demi-teinte, avec des perspectives encourageantes | 28 |

LA VIE DES BRANCHES

| | |
|--|-----------|
| A. La branche Caoutchouc | 31 |
| B. La branche Chimie | 32 |
| C. La branche Industries électriques & gazières | 32 |
| D. La branche Papier-Carton | 34 |
| E. La branche Pharmacie | 35 |
| F. La branche Pétrole | 36 |
| G. La branche Plasturgie | 37 |
| H. La CCN Navigation de plaisance | 38 |
| I. La branche Verre | 38 |
| J. La branche UFR (Union fédérale des retraités) | 39 |

RÈGLEMENT INTÉRIEUR 7^E CONGRÈS /

STATUTS DE LA FCE-CFDT /

GLOSSAIRE /

41

45

53

CHAPITRE 3

CHAPITRE 4



PRÉAMBULE

S'ENGAGER DANS LA NOUVELLE RÉVOLUTION INDUSTRIELLE



**20 ANS,
L'ÂGE DE TOUTES
LES AMBITIONS !**

Notre Fédération a passé le cap des 20 ans au cours de cette mandature. C'est en effet en 1997 que les responsables de l'époque ont décidé de fusionner la Fédération Gaz Electricité et la Fédération unifiée de la Chimie. Avec l'ambition de construire une fédération industrielle importante, dans une logique de filières et de complémentarité d'activités.

Cette approche a été associée, dès son origine, à la dimension « développement durable », avec la prise en compte des problèmes d'environnement, la lutte contre la pollution et le réchauffement climatique.

La Fédération Chimie Energie Cfdt (FCE-CFDT) s'est construite avec la volonté commune d'être plus nombreux et plus forts, mais aussi plus solidaires, entre les salariés des petites et grandes entreprises, entre secteur public et privé ; et aussi plus solidaires par le partage de moyens, de ressources militantes et de compétences. Une volonté de se différencier des autres organisations syndicales, de mettre en œuvre un syndicalisme d'engagement, en s'appuyant sur un rapport de force construit avec les adhérents et les salariés.

Plus de 20 ans après, le monde a changé, la société a évolué, la FCE-CFDT aussi, mais elle conserve en référence ces choix qui guident encore aujourd'hui notre action syndicale.

Le dérèglement climatique impose des décisions à prendre dès aujourd'hui. Elles ont trop souvent été reportées par manque de courage politique. La transition énergétique est en marche. C'est un bouleversement pour les entreprises de l'Energie, pour l'industrie, en général.

Le numérique bouleverse notre vie quotidienne, mais aussi nos entreprises et nos emplois. Il améliore souvent les situations, ouvre des perspectives dont on ignore encore les limites. Des métiers disparaissent, d'autres se créent, la nouvelle révolution industrielle est en marche !

Les formes d'emplois changent avec le développement de l'auto-entrepreneariat, par exemple, que le syndicalisme se doit aussi de prendre en charge.

La protection sociale est aussi interrogée, notre système de retraites doit également prendre en compte ces évolutions.

Le syndicalisme doit prouver son efficacité, sa capacité à s'indigner et à dénoncer, bien sûr, mais aussi à proposer et à trouver des solutions. Dans un contexte de rejet des partis politiques, auxquels nous sommes parfois assimilés, c'est la condition majeure pour garantir un avenir à la Cfdt.

Le flot de réformes législatives dans le domaine du travail a profondément modifié les relations sociales, mettant en cause la place des organisations syndicales dans la société. C'est en tout cas la volonté affichée du gouverne-

ment et du chef de l'Etat que de renvoyer le syndicalisme au niveau de l'entreprise. Dans le même temps, les moyens syndicaux ont sensiblement été diminués dans une grande majorité d'entreprises.

La négociation de branche doit trouver un nouveau souffle, se renforcer alors que nous vivons, de par la volonté d'autres organisations syndicales ou patronales, des situations de blocage dans plusieurs d'entre elles. Celles-ci conduisent à un moins-disant pour les salariés, allant jusqu'au droit d'opposition sur des accords Salaires de branche. Cette situation n'est pas tenable à moyen terme.

L'accompagnement des équipes et des Syndicats aura été un axe majeur de notre plan de travail, dans la mise en place des CSE, dans le domaine de la formation syndicale, de l'accompagne-

ment militant, du développement, de la FPC, du juridique...

Le renouvellement des militants et la politique des responsables ont exigé des efforts conséquents à tous les niveaux de l'organisation. Un pari plutôt bien engagé avec, par exemple, la mise en place d'une nouvelle composition du CDF, ou le remplacement des départs à la retraite à tous les niveaux.

L'exécutif a ainsi connu plusieurs départs, comme ceux de Catherine Pinchaut et Yannick Bernard pour la Confédération, Jean-Pierre Gautier, parti à la retraite, mais aussi des arrivées, avec celles de Thierry Gontier et Pierrette Goeller.

Des départs à la retraite de certains délégués fédéraux : Jean-Paul Cressy, Jean-Luc Nicolas, Thierry Perrin-Hudry, Patrick Bovolenta, et l'arrivée de Michaël Gras, Lionel Martino, Stéphane Galiné, Bertrand Brulin, Bruno Carraro, Sylvain Badinier, Sébastien Michel, Florence Faure et Eric Lemoine.

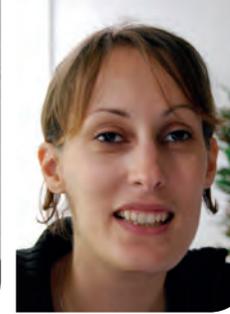
La mandature qui s'achève aura vu les actions se concrétiser dans beaucoup de domaines. C'est ce travail que nous devons continuer et amplifier dans les mois et les années à venir.

L'EXECUTIF

DÉPARTS



ARRIVÉE



LES DÉLÉGUÉS FÉDÉRAUX

DÉPARTS



ARRIVÉE



ARRIVÉE



CHAPITRE 1 LA FCE-CFDT ENGAGÉE DANS LA NOUVELLE RÉVOLUTION INDUSTRIELLE !

A / LA POLITIQUE INDUSTRIELLE : UN AXE MAJEUR DE NOTRE ACTION REVENDICATIVE

Au sortir d'une crise importante, marquée par de nombreuses restructurations et fermetures d'usines, entre 2012 et 2016, la politique industrielle restera un axe important de notre action revendicative durant cette mandature. La politique de l'offre et les mesures du gouvernement de l'époque, l'amélioration progressive de la situation économique en France ont sensiblement conforté la situation dans nos secteurs d'activité. Les travaux que nous avons engagés lors de notre session de recherche « Osons l'industrie », en 2015, poursuivis dans le rapport d'orientation de Saint-Malo, nous ont donné des bases solides pour construire notre plan d'action et nos revendications. Ces travaux ont notamment mis en exergue l'imbrication de l'industrie et des services comme source de compétitivité. Ils nous auront aussi permis de mieux appréhender les enjeux de la nouvelle révolution industrielle, actuellement à l'œuvre, et l'importance de l'anticipation des mutations de l'industrie et de ses conséquences.



1 / Des choix politiques qui influent

Depuis la dernière élection présidentielle en 2017, les politiques menées ont conduit à réformer le droit et le code du Travail. Effectuées par ordonnances, durant la première année du mandat présidentiel, alors même que les précédentes mesures des lois dites « El Khomri » n'étaient pas encore appliquées dans toutes les entreprises. Cette nouvelle réforme non souhaitée par la FCE-CFDT, et globalement par les partenaires sociaux, aura un impact fort sur les relations sociales et le droit syndical à l'avenir. L'objectif recherché par le gouvernement était aussi de renforcer la compétitivité du coût de l'industrie par rapport à nos concurrents, et d'instaurer une « flexisécurité à la française » (baisse du coût du travail, baisse des cotisations sociales des entreprises, facilitation des licenciements, fusion des instances représentatives du personnel...). Ont suivi les réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'assurance chômage. Parallèlement, le gouvernement a peu réformé la politique industrielle et les outils de gouvernance mis en place par son prédécesseur, notamment en termes de politique de recherche-développement, de stratégies de filières, visant à renforcer la compétitivité hors coût (la qualité, l'innovation, le niveau technologique, la fiabilité, les services...), et la montée en gamme de l'industrie française. Pour la FCE-CFDT, si la question de la compétitivité de l'industrie est primordiale, les choix opérés par le gouvernement manquent de vision stratégique à long terme.

La France possède de nombreux atouts, en particulier la qualification de ses salariés. Cette dimension doit être plus prégnante dans la politique industrielle de demain, au même titre que la recherche et le développement, en particulier dans les PME et les ETI, une structuration d'entreprise qui doit se développer.

Enfin, comme le confirme plusieurs études, un dialogue social de qualité est facteur de performances pour les entreprises. Certaines l'ont bien compris. Cela reste un champ d'action syndical important pour les années à venir.

2 / Le conseil national de l'industrie et les Comités Stratégiques de Filière

Le Conseil national de l'industrie (CNI) a été maintenu, et celui-ci a défini 18 filières industrielles stratégiques, qui sont dotées d'un comité stratégique (CSF) rassemblant les professionnels du secteur, les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives. La Fédération a participé aux différents CSF de son champ, en tant que membre des comités de pilotage ou des groupes de travail thématiques. Les CSF ont notamment pour but d'élaborer un contrat de filière, autour de 4 à 6 projets structurants, dans une logique de contractualisation avec l'Etat, avec des livrables et des échéances précises. Dans le champ fédéral, les CSF concernés sont : Chimie-Matériaux, Industries et Technologies de Santé, Nucléaire, Nouveaux Services énergétiques, tout récemment créé. Après une période de

flottement, après l'élection présidentielle, dans l'attente des décisions du nouveau gouvernement, les CSF ont repris leurs travaux. Parmi les priorités, le soutien à la transition énergétique et écologique, et la mobilisation en faveur d'une économie bas-carbone et circulaire. Par exemple, la filière Chimie-Matériaux a inscrit l'objectif ambitieux de 100 % de plastiques recyclés, en favorisant l'incorporation de matières premières issues du recyclage dans les produits et le recyclage chimiques. Il faut noter toutefois que le CSF Nouveaux Systèmes énergétiques a été mis en place plus tardivement, courant 2018, avec la signature d'un contrat de filière en 2019. Il couvre le développement des énergies renouvelables, des réseaux énergétiques territoriaux, du stockage et de l'efficacité énergétique.

Une douzaine d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sont en place, et 5 accélérateurs de PME Bpifrance sont actifs. Un EDEC s'inscrit dans la démarche d'appui aux mutations économiques (AME) et permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et des compétences. Il se caractérise par une logique interbranches, un effet de levier financier et une souplesse de l'outil pour mener des actions innovantes. Dans le CSF Chimie-Matériaux, la FCE-CFDT doit assurer le pilotage du dossier des compétences adaptées aux enjeux du secteur. La FCE est impliquée dans l'EDEC Plasturgie, construit autour de deux axes, économie circulaire et numérique. La priorité est d'anticiper au mieux la transition numérique et d'accompagner les salariés, notamment au moyen des CQP et/ou CQPI. L'EDEC du CSF Industries et Technologies de Santé est axé sur l'industrie du futur, avec la création d'un campus accélérateur de formation dans les domaines des

biotechnologies et du numérique. L'autre objectif est de favoriser le développement de la bioproduction en France.

Cet engagement fort de la Fédération, pas toujours visible de l'extérieur, est de notre responsabilité en tant que partenaire social n°1, afin d'être un acteur incontournable au cœur du devenir de nos filières métiers.

3 / Des actions dans les territoires

L'action du gouvernement pour la reconquête industrielle s'est enrichie d'une initiative intéressante, nommée « Territoires d'industrie ». Elle consiste à mettre en œuvre, sur plus de 130 territoires identifiés, des contrats entre les intercommunalités, les opérateurs publics, l'Etat, les conseils régionaux et les entreprises, pour stimuler les projets industriels locaux. Un financement de 1,3 milliard d'euros et un « panier de services » ont été promis par le gouvernement pour soutenir ces projets. Les premiers contrats de territoires ont été signés. La FCE-CFDT, avec ses Syndicats et les structures interprofessionnelles, s'implique et suit, avec intérêt, les résultats de cette initiative en matière de réindustrialisation et de créations effectives d'emplois.

Notre débat de CDF d'avril 2017 a mis en avant la nécessité de prendre en charge la politique industrielle à tous les niveaux : entreprises, SSE, Syndicats, régions, territoires, à l'échelon national, et au niveau européen. Ce sujet peut paraître complexe et difficile à aborder pour les équipes syndicales, en raison de sa technicité, de la multiplicité des acteurs impliqués, et des différentes stratégies possibles pour répondre aux problématiques rencontrées. Nos travaux ont mis en évidence la nécessité de renforcer notre travail prospectif, avec l'appui des experts, et de mieux partager et analyser les informations émanant des structures syndicales.

Nous devons également poursuivre notre participation aux travaux confédéraux et européens sur la politique industrielle. Il nous faut continuer à former nos équipes et nos responsables syndicaux aux questions économiques et stratégiques. Ce travail doit aussi permettre d'améliorer notre connaissance des implantations industrielles dans les territoires et de la structuration des entreprises de façon à contribuer au développement syndical. Plusieurs communications (4 pages, Mag Chimie Energie CFDT, SH...) ont régulièrement présenté et valorisé notre action syndicale dans la politique industrielle.



Un travail de structuration des liaisons et des groupes de nos différentes branches a été initié au cours de la mandature, notamment dans la Chimie. Cette démarche a permis de tisser de nouveaux liens inter-fédéraux avec la FGA ou encore le SGEN-CFDT Enseignement Supérieur, et plus récemment avec la Fédération Santé Sociaux. Elle a renforcé notre collaboration avec la FGMM et la FNCB dans le cadre de certaines filières, et de groupes industriels.

4 / La filière aluminium

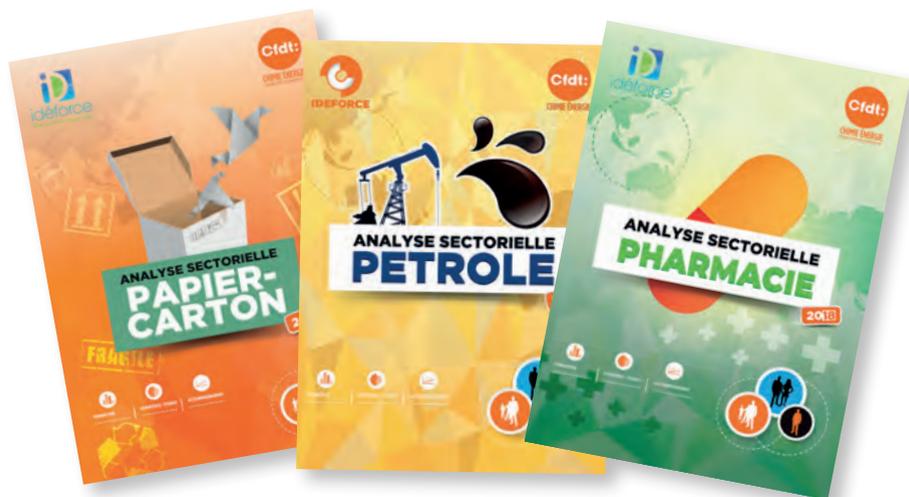
A l'initiative de la FCE-CFDT, avec l'appui de la FGMM, de l'URI Auvergne-Rhône-Alpes, de la Confédération et de la participation du cabinet Syndex, les équipes CFDT de la

filière Aluminium se sont réunies plusieurs fois au cours de cette mandature pour faire le point sur la filière et définir une stratégie syndicale. Dans un contexte économique difficile et avec le désengagement du groupe Rio Tinto, il s'agit pour la FCE-CFDT de conserver, en France, l'expertise et les compétences de la R&D, avec le maintien des centres d'Aluval et du laboratoire de recherches français de Saint-Jean-de-Maurienne. Depuis de nombreuses années, la FCE-CFDT alerte les différents acteurs et décideurs nationaux et régionaux sur les enjeux industriels et territoriaux pour préserver et sauvegarder le savoir-faire et les compétences de la filière Aluminium française et son maintien en Rhône-Alpes.



Si ce travail n'a pas abouti sur une position nationale, il aura permis de mettre autour de la table l'ensemble des acteurs CFDT concernés. De plus, le 9 novembre 2016, la FCE-CFDT a participé à la grande manifestation européenne à Bruxelles, organisée par IndustriAll Europe, pour la défense et le maintien de la filière Acier-Aluminium en Europe. Elle a réuni, sous la bannière « Pas d'Europe sans Acier ! », plus de 10 000 manifestants, représentant 19 pays de l'Europe.

5 / Comprendre la stratégie des entreprises et des secteurs pour une action syndicale efficace



Au cours de cette mandature, la FCE-CFDT et Idéforce ont intensifié leur collaboration. Les analyses sectorielles des branches Papier-Carton (2017), Industrie pharmaceutique (2018) et Pétrole (2019) ont été réalisées. Par ailleurs, Idéforce a conçu plusieurs études annuelles pour la FCE-CFDT. En 2016, la première a porté sur les conséquences de la loi de transition énergétique sur les secteurs de l'énergie, la deuxième en 2017, sur l'industrie face aux défis de la transition énergétique et écologique. Enfin, celle de 2018 a été consacrée au numérique et à ses impacts. Ces analyses sectorielles et études annuelles devront faire l'objet d'une réflexion afin qu'elles répondent mieux aux besoins des équipes et des Syndicats, et qu'elles soient mieux utilisées.

La FCE-CFDT a participé à l'organisation d'un colloque sur l'enseignement supérieur et la recherche, piloté par la Confédération, en novembre 2018, dans la continuité des travaux menés dans la précédente mandature.

Par ailleurs, la FCE-CFDT a participé activement au comité de politique industrielle d'IndustriAll Europe.

Globalement, la connaissance approfondie de la stratégie des entreprises, des filières doit nous permettre la construction d'une vision propre à la CFDT, pour inscrire notre action syndicale dans l'avenir de l'industrie. Le lien de plus en plus fort entre industrie et services associés, la transformation numérique, la transition écologique et énergétique, l'innovation, l'émergence de nouveaux modèles économiques, comme l'économie circulaire, l'économie de la fonctionnalité ou l'économie collaborative remettent en question la stratégie des entreprises. L'avenir de l'industrie en France dépend de la mobilisation des entreprises et de l'ensemble de la société. Nous devons agir avec nos équipes pour être acteurs de ces changements, pour prendre en compte les facteurs humains, environnementaux et économiques.

La FCE-CFDT aura, tout au long de cette mandature, renforcé un travail avec différentes fédérations de la CFDT avec lesquelles nous devons continuer à construire des positionnements et des actions revendicatives concertées. Il est nécessaire d'anticiper et d'analyser les conséquences sur la transformation des métiers, la formation et le développement des compétences des salariés.

B / L'INDUSTRIE DANS L'ÈRE DU NUMÉRIQUE : UNE RÉALITÉ !

Cette expression pourrait caractériser ce dossier pendant cette mandature. La révolution numérique bouleverse toute l'industrie, et plus largement la société dont le monde du travail. Les entreprises des secteurs professionnels de la FCE-CFDT prennent, elles aussi, le virage de la digitalisation, des procédés de production et de la modernisation de l'outil industriel.

1 / Au quotidien dans les entreprises

Ainsi, dans la Chimie, on peut citer l'exemple d'Air Liquide et de son projet Connect. Le groupe a inauguré, en janvier 2017, un centre d'opération unique dans l'industrie des gaz industriels, qui permet de piloter à distance la production de 22 sites en France, et de l'adapter en temps réel aux besoins des clients. Grâce à l'analyse des données de masse se développe partout la maintenance prédictive, permettant de détecter un dysfonctionnement ou de régler à distance les équipements des usines.

De nouvelles technologies sont de plus en plus utilisées (tablettes tactiles, scan 3D, réalité augmentée...) pour les tâches de maintenance des équipements. Ces innovations intéressent les entreprises de l'énergie, tels Engie et EDF Energies nouvelles, pour contrôler leurs parcs éoliens et solaires.



Dans ce secteur, les potentialités sont considérables en matière de pilotage des réseaux de transport et de distribution de l'électricité, rendu plus complexe par l'essor des énergies renouvelables et de l'autoconsommation.

Ces évolutions sont également perceptibles dans d'autres branches, notamment dans la Plasturgie. La Fédération de la Plasturgie et des Composites a publié un référentiel de compétences en fabrication additive. Ainsi, Faurecia met en place 12 technologies dans ses usines pour améliorer les procédés et la qualité de ses produits.

Un autre exemple d'application dans l'industrie du Verre, le numérique permet la personnalisation de masse des produits. Ainsi, grâce à une application de la société AGC Glass, le client peut commander en quelques clics du verre dans la couleur de son choix.

Le numérique a particulièrement impacté les fonctions tertiaires notamment lors de réorganisations et concentrations de site.

2 / Des opportunités pour les entreprises, pour les salariés

Cette révolution numérique offre de nouvelles opportunités pour les entreprises, notamment les PME, en leur permettant de moderniser leur outil de production, souvent vieillissant dans certains secteurs. C'est l'objet du programme « Industrie du futur », grâce auquel plus de 2 000 entreprises ont bénéficié de diagnostics individualisés, et peuvent être accompagnées financièrement dans leur transformation digitale. C'est aussi la possibilité pour les entreprises de gagner de nouveaux marchés : impression 3D, objets connectés, réalité augmentée...

3 / Augmenter les compétences des salariés

Pour la FCE-CFDT, une des conditions essentielles à la réussite de ces objectifs est

la montée en compétences des salariés, et donc un engagement fort des entreprises dans la formation et l'accompagnement des employés, en particulier pour les moins qualifiés. Il est nécessaire de suivre l'évolution des métiers à tous les niveaux, et de développer des passerelles professionnelles. L'anticipation des conséquences sur l'emploi, notamment pour les tâches facilement automatisables est primordiale pour adapter les organisations du travail et pour ouvrir la voie à des métiers plus qualifiés, plus enrichissants, et donc mieux rémunérés.

Pour la FCE-CFDT, l'évolution numérique doit s'accompagner de plans d'investissement stratégiques à long terme pour assurer la pérennité des entreprises. Nous devons continuer à réfléchir aux réponses à apporter face aux défis du numérique dans les entreprises, mais aussi dans les territoires et les bassins d'emploi. Le numérique est un outil, il peut contribuer à améliorer les conditions de travail, en supprimant les tâches pénibles ou répétitives et en stimulant des formes d'organisation du travail plus attractives et plus souples, comme le télétravail. Il est urgent de mettre un cadre collectif sur des problématiques individuelles, de repenser la place du travail et la gestion des espaces et des rythmes. Enfin, il faut éviter le cloisonnement et l'isolement des IRP sur ces sujets.

4 / Un travail interfédéral

Nous en avons déjà dessiné un peu les contours lors de la session de recherche, « Osons l'industrie », en 2015. Pour poursuivre notre plan de travail, la Fédération s'est investie dans une expérimentation interfédérale. En effet, quatre Fédérations CFDT de l'Industrie, la FGMM, la FGA, la F3C et la FCE-CFDT, appuyées par la Confédération, ont organisé les premiers Ateliers de l'Industrie du Futur. Cette initiative commune

avait pour objectif d'échanger avec les équipes syndicales sur la mise en place par les entreprises de projets autour de l'usine du futur.



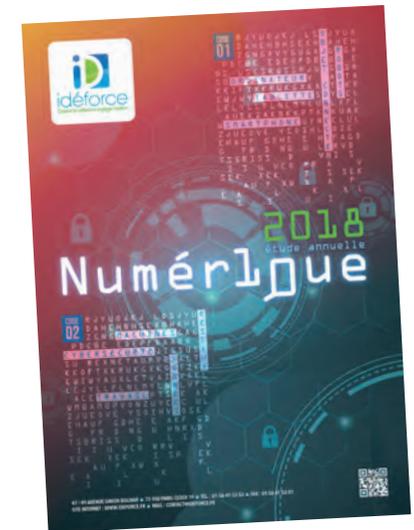
Ces coopérations interfédérales devront être renforcées et mieux valorisées dans l'avenir.



5 / Une collaboration avec IDEFORCE

Dans le cadre de sa collaboration avec la Fédération, l'étude annuelle 2018 d'Idéforce

a traité des enjeux du numérique, tant sur les plans économiques et sociaux qu'environnementaux. Au-delà de la filière numérique proprement dite et de l'innovation, la quasi-totalité de notre économie est liée, certes à des degrés plus ou moins élevés selon les secteurs, à l'information numérisée, plus que jamais stratégique pour les entreprises. Naturellement, les secteurs couverts par la FCE-CFDT ne font pas exception.



Cette transformation numérique des entreprises bouleverse en profondeur le travail et le modèle de l'entreprise traditionnelle. Elle constitue autant un risque en termes de destruction d'emplois qu'une opportunité à saisir, ouvrant de nouveaux horizons à explorer. Le déploiement du numérique en entreprise soulève enfin de nombreuses questions relatives aux conditions de travail et à la santé des salariés. De ce point de vue, il est aisé de constater que le numérique ne se limite pas aux sphères technologiques ou économiques, concernant nos sociétés

toutes entières, bouleversant notamment notre rapport à l'espace et au temps.

Globalement, il est possible de considérer le numérique comme un ensemble de technologies, c'est-à-dire de moyens plus ou moins structurants. Or, la technique n'est pas neutre, dans la mesure où elle répond à ce pourquoi elle a été conçue. Le numérique peut être vu comme un ensemble de moyens pour lesquels il convient de définir une finalité acceptable socialement pour tous. La complexité du numérique doit ainsi être analysée à travers ses trois principales facettes : les machines, c'est-à-dire la matérialité du numérique et son intelligence ; les réseaux avec Internet et la plateformes ; et enfin les données et les informations.

Nous devons toujours mieux appréhender les enjeux économiques, sociaux et environnementaux liés au numérique, afin de construire une action syndicale qui répond aux défis à relever et aux attentes des équipes et des salariés. Partager cette stratégie avec l'ensemble est tout aussi primordial.



6 / Des équipes en ordre de bataille

Au cours de cette mandature, quelques équipes syndicales se sont saisies du sujet. C'est le cas de celles du groupe Saint-Gobain ou d'Engie, où le numérique est devenu un axe stratégique, avec des moyens financiers et humains dédiés. L'expérience montre qu'il est difficile d'appréhender le sujet compte tenu de sa complexité, mais surtout de l'absence d'information et de communication au sein des instances représentatives du personnel (IRP) sur les projets ou expérimentations menés. Ainsi, le numé-

rique accélère et transforme en profondeur le modèle du groupe. Il le fait passer d'un modèle productif à un modèle serviciel, en fournissant un éventail large de prestations personnalisées. Le numérique pose également la question de la protection des données, de la cybersécurité et des risques pour l'entreprise. C'est un véritable sujet de dialogue social et de négociations en entreprise dont nous devons être en capacité de nous saisir, notamment au sein des IRP.



7 / Des travaux européens

Le numérique a également fait l'objet d'un travail important de la part d'IndustriAll Europe dans lequel la FCE-CFDT s'est fortement impliquée. Dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel européen de la Chimie, les représentant(e)s d'IndustriAll Europe et ceux de l'ECEG (chambre patronale) ont paraphé une position commune sur les impacts de la numérisation en termes d'emploi dans les secteurs de la Chimie, de la Pharmacie, du Caoutchouc et de la Plasturgie. Par son engagement et son investissement, la FCE-CFDT a fortement contribué à la rédaction du document final. Dans la continuité de ces travaux, les mêmes interlocuteurs européens se sont engagés dans un nouveau partenariat autour du projet portant sur « l'impact de la transformation numérique et de l'innovation sur le lieu de travail : une étude sectorielle des indus-

tries chimiques, pharmaceutiques, caoutchoutières et plasturgiques en Europe ». Il s'agissait pour les partenaires sociaux d'établir un plan d'action afin d'anticiper, de préparer et de gérer les mutations issues de la transformation numérique et de l'innovation dans trois domaines :

- › les compétences, avec la sécurisation des parcours professionnels,
- › les organisations de travail, dans le respect des équilibres vie personnelle et vie professionnelle,
- › la santé & la sécurité, en veillant à l'amélioration des conditions de travail.

8 / Au niveau mondial aussi

Enfin, dans le cadre de son affiliation à IndustriALL Global Union, la FCE-CFDT et ses équipes ont participé à la rédaction et à la validation de l'accord-cadre mondial Solvay sur la transformation numérique dans le groupe comme source d'innovation sociale et de progrès social. Il est à noter qu'il s'agit du premier accord mondial sur ce sujet pour la Fédération.

C / LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : UN DÉFI SOCIÉTAL À RELEVER

Après la réussite de la COP21 à Paris, fin 2015, l'actualité de la politique énergétique a été dominée par la mise en œuvre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV). Le suivi de ce chantier a largement mobilisé l'équipe fédérale en charge de la politique énergétique et de la transition écologique durant la mandature.

1 / Dans l'élaboration de la première programmation pluriannuelle de l'énergie

Les deux principaux outils d'application opérationnelle de la loi LTECV sont :

- › la Stratégie nationale bas-carbone (SNBC), qui décrit la feuille de route de la France pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), et atténuer le changement climatique. Son élaboration a été plus particulièrement suivie au niveau de la Confédération. Cette SNBC a été approuvée par décret, en novembre 2015.
- › la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE), qui fixe les priorités d'investissements pour l'ensemble des formes d'énergie sur le territoire métropolitain continental. Son élaboration a été suivie au niveau fédéral, dans un calendrier extrêmement contraint.
- › La SNBC et la PPE couvrent deux périodes successives de cinq ans, et seront révisées à ces échéances, avec une exception pour la première période 2015-2018, couvrant seulement trois années.

2 / La FCE-CFDT impliquée

Dans plusieurs groupes de travail de préparation de la PPE, en lien avec la Confédération, la FCE-CFDT a fait remonter des contributions thématiques pour certains d'entre eux : réseaux de transport de gaz et de distribution de gaz, sécurité d'approvisionnement gaz et nouveaux usages du gaz naturel, biomasse solide, biogaz et hydraulique. Par ailleurs, une contribution sur la Stratégie nationale pour la mobilité propre, qui fait partie intégrante de la PPE, a été présentée conjointement avec la Confédération, la FGTE et la FGMM. Un comité de pilotage avait été mis en place par le gouvernement pour restituer la synthèse des nombreux ateliers PPE.

La FCE-CFDT a fait le constat qu'il était très difficile de s'investir et de porter des contributions dans tous les groupes de travail, même si cette procédure de consultation des parties prenantes, organisée par le mi-

nistère de la Transition écologique et solidaire, est louable. Nous avons fait le choix de privilégier quelques ateliers prioritaires relevant du champ fédéral.

A l'issue de cette concertation large, un projet de programmation pluriannuelle a été présenté au printemps 2016, qui a donné lieu à de nombreuses discussions durant l'été. En effet, ce projet de PPE se limitait à définir des objectifs de production pour les différentes énergies renouvelables, à l'échelle 2018 et 2023 (fourchettes haute et basse). Mais, le projet de PPE faisait l'impasse sur la feuille de route à suivre pour respecter l'un des objectifs de la LTECV, à savoir la réduction de la part du nucléaire dans le mix électrique à 50 % à l'horizon 2025. Le décret PPE fut définitivement publié le 27 octobre 2016, sans que cette feuille de route de réduction de la part du nucléaire n'ait été définie. Autre lacune importante de cette première PPE : l'absence de la programmation pluriannuelle des emplois et des compétences (PPEC), liée à la transition énergétique que la CFDT avait obtenue dans la loi LTECV.

Le groupe Energies de la FCE-CFDT, mis en place lors de la précédente mandature et composé de militants issus des entreprises des IEG et du Pétrole, de la Fédération, de l'ADEME, d'administrateurs salariés des entreprises (EDF, Engie, Enedis, RTE, Total...), des représentants du cabinet Syndex, a suivi régulièrement l'évolution de ce projet de PPE en lien avec la Confédération et l'exécutif fédéral. La Fédération a contribué aux avis donnés dans différentes instances consultées sur le projet de PPE, notamment le Conseil national pour la transition écologique (CNTE) et le Conseil supérieur de l'énergie.



La note de CDF : « Les défis d'une transition énergétique réussie »

Après l'adoption de cette première PPE, le CDF de septembre 2017 s'est approprié le dossier, avec une note très complète intitulée « Les défis d'une transition énergétique réussie ». Des sous-groupes ont été constitués pour travailler sur certaines thématiques, en particulier les réseaux, le numérique, le nucléaire et le futur mix énergétique. Cette note couvre l'ensemble des problématiques de la transition énergétique et décrit les positions FCE-CFDT sur différents sujets :

- › le mix énergétique de demain
- › l'évolution des énergies renouvelables
- › les enjeux du gaz, des centrales thermiques, du pétrole, du nucléaire
- › la place des réseaux électriques et gaziers dans la transition
- › la révolution numérique
- › le nouveau rôle des territoires
- › la lutte contre la précarité énergétique
- › l'anticipation des transitions professionnelles.

Cette note a donné lieu à une Initiatives Syndicales, parue au début de l'année 2018, qui permet aux équipes syndicales de disposer d'un document de référence sur les positionnements et revendications FCE-CFDT à date.



3 / La révision de la PPE pour les périodes 2019-2028

La première révision de la PPE s'est engagée à l'automne 2017 et s'est prolongée jusqu'au printemps 2019. Elle vise à définir les priorités des pouvoirs publics pour les périodes 2018-2023 et 2024-2028. Après l'entrée en fonction du premier gouvernement d'Emmanuel Macron, Nicolas Hulot, en charge du ministère de la Transition écologique et solidaire, a repris dans son Plan Climat, présenté le 6 juillet 2017, la plupart des objectifs de la loi LTECV, mais a souhaité aller plus loin en matière de réduction des émissions de GES. L'objectif du « facteur 4 », à savoir la division par quatre des émissions de GES entre le niveau de 1990 et celui de 2050, est remplacé par celui de la neutralité carbone en 2050. Il s'agit de ne pas émettre plus de GES qu'il n'est possible d'en absorber par les puits de carbone naturels (forêts, par exemple) ou artificiels (CCS). Le gouvernement a inscrit ce nouvel objectif dans une « petite loi énergie », votée au printemps 2019. La FCE-CFDT soutient cet objectif

sous réserve que cela ne signifie en aucun cas un relâchement des efforts de réduction des émissions de GES.

Des contributions de la FCE-cfdt

Comme en 2015, la révision de la PPE a donné lieu à une large consultation sous la forme de plus de 20 ateliers thématiques, réunis entre octobre 2017 et janvier 2018. La Fédération a participé à des ateliers, et produit, dans certains cas, de nouvelles contributions (biogaz, réseaux de transport de gaz, stockages et infrastructures gazières, hydroélectricité). Elle a également adressé une contribution sur l'autoconsommation individuelle et collective, dans le cadre d'une consultation parallèle de la CRE. D'autre part, elle a participé activement à l'élaboration d'une contribution de la Confédération, en lien avec la FGMM, portant notamment sur le mix électrique et la filière nucléaire, contribution que notre Fédération a largement inspirée.

Au-delà de la consultation classique des parties prenantes dans ces ateliers thématiques, le gouvernement a souhaité organiser un grand débat public national autour de la révision de la PPE. Celui-ci a été conduit par la Commission nationale du débat public, et s'est tenu du 19 mars 2018 au 30 juin 2018. Près de 200 cahiers d'acteurs ont été publiés sur le site Internet du débat public, ainsi que de nombreuses contributions libres. La FCE-CFDT a participé largement à la rédaction d'un cahier d'acteurs fédéral intitulé « La CFDT engagée dans la transition énergétique ». Cette contribution couvre les grands enjeux de la transition : mix énergétique, développement des énergies renouvelables, évolution de la filière nucléaire, efficacité énergétique dans le bâtiment et les transports, lutte contre la précarité énergétique, transitions professionnelles. Par ailleurs, la Fédération a souhaité publier

trois cahiers d'acteurs thématiques, peu abordés dans celui de la Confédération, à savoir :

- la défense de la place du gaz dans la transition,
- l'importance des réseaux électriques et gaziers, souvent oubliés dans les débats nationaux,
- le rappel du rôle majeur de l'hydroélectricité, et de notre opposition à l'ouverture à la concurrence des concessions hydroélectriques.



Ces cahiers d'acteurs ont été rédigés, avec la participation active des militants des secteurs et entreprises des IEG concernés, sous pilotage fédéral.

Ils ont été insérés dans les Magazines Chimie Energie CFDT des mois d'octobre, novembre et décembre 2018, et peuvent être utilisés pour la communication des équipes syndicales.

L'Europe et l'Union de l'Energie

Parallèlement à ces travaux sur la PPE, le secteur Politique énergétique de la Fédération a porté son attention sur le plan européen. En effet, la Commission européenne a présenté, le 30 novembre 2016, un paquet intitulé « Une énergie propre pour tous les Européens », afin de mettre en « musique » les objectifs du Cadre pour le climat et l'énergie 2030 adopté, le 24 octobre 2014, par le Conseil européen des chefs d'Etats et de gouvernements. Dans sa version initiale, ce Cadre 2030 fixait quatre objectifs chiffrés à l'horizon 2030, au niveau de l'Union européenne :

- Réduire les émissions de GES d'au moins 40 % par rapport à 1990 ;
- Atteindre une part d'au moins 27 % d'énergies renouvelables dans l'énergie consommée ;
- Améliorer l'efficacité énergétique de 27 % par rapport au scénario tendanciel ;
- Atteindre 15% d'interconnexion des réseaux énergétiques européens afin, notamment, de soutenir les pays qui ont des besoins ponctuels d'électricité.

Le Paquet Hiver définit les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs du Cadre 2030. Il représente un pas de plus vers la création d'une Union de l'Energie. Il est aussi un moyen pour l'Union européenne de contribuer à respecter les engagements de durabilité pris ces dernières années, lors de la COP21, par exemple, et de se positionner en leader de la transition énergétique.

Ce paquet comporte huit propositions d'actes législatifs (révisions de règlements ou de directives existants). Il porte notamment sur :

- La révision des directives relatives à l'efficacité énergétique : directive efficacité énergétique et directive performance énergétique des bâtiments ;
- La révision de la directive sur le développement des énergies renouvelables ;



- › Le règlement relatif à la gouvernance de l'Union de l'Énergie qui instaure l'obligation de plans nationaux Energie Climat pour la période 2020-2030.
- › La révision des textes régissant l'organisation du marché de l'électricité, soit :
 - › la directive relative aux règles communes régissant le marché intérieur de l'électricité,
 - › le règlement sur le marché de l'électricité,
 - › le règlement relatif à la sécurité des approvisionnements électriques,
 - › le règlement relatif à l'Agence de coopération des régulateurs de l'énergie (ACER).

Les négociations au plan européen sur ces différents textes ont duré deux ans (de janvier 2017 jusqu'à décembre 2018), notamment dans le cadre des trilogues européens (Parlement européen, Conseil de l'Union européenne, Commission européenne). Les différents textes d'accords ont été approuvés à la fin 2018/début 2019) et seront transposés dans la législation française.

4 / Un débat de CDF pour arrêter les positions de la FCE-CFDT

Dans ce contexte important au plan européen, une note intitulée « L'Europe et la politique énergétique » a été rédigée et débattue au CDF de septembre 2018. Elle décrit en détail le processus législatif européen, les objectifs de la politique européenne de l'Énergie, la mise en œuvre de l'Union européenne de l'Énergie, et les principales dispositions contenues dans le Paquet « Une énergie propre pour tous les Européens », récemment adopté au niveau européen.

Les positions FCE-CFDT sur ce Paquet et sur l'Union de l'Énergie ont ainsi été arrêtées mettant en avant la nécessité d'un pacte social pour la transition énergétique, afin d'assurer l'acceptabilité sociale et politique de cette transition. Ce pacte viserait à anticiper et à planifier les transitions des

secteurs et des régions menacées par des pertes d'emplois, et d'accompagner les travailleurs concernés. C'est le meilleur moyen de garantir la « transition juste », voulue par l'Accord de Paris, et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de travail des Européens.

La note doit permettre aux militants FCE-CFDT de s'approprier le processus législatif européen afin de pouvoir faire remonter nos revendications aux interlocuteurs pertinents, et aux moments utiles.

La session de recherche 2019 : Énergie positive



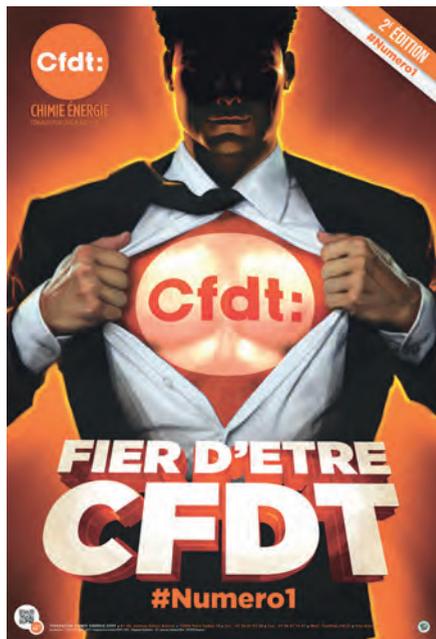
La FCE-CFDT a réalisé sa session de recherche sur l'énergie en septembre 2019. Réunissant une quinzaine d'intervenants et 100 participants, elle a permis de s'interroger sur les changements à réaliser dans nos pratiques quotidiennes et dans les en-

treprises pour réussir la transition énergétique. La philosophie de ces deux journées cherche à mesurer le bénéfice individuel et collectif du changement, à miser sur l'enthousiasme et l'envie plutôt que sur la peur et la contrainte. Les travaux ont aussi permis d'alimenter le projet de résolution 2020-2024 par la proposition de pistes d'actions concrètes à mettre en œuvre, notamment dans nos revendications et nos pratiques militantes.

CHAPITRE 2 LA FCE-CFDT MOBILISÉE DANS UN CONTEXTE DE RÉFORMES TOUS AZIMUTS

Une place de première organisation syndicale en France dont nous pouvons être fiers !

La CFDT, c'est historique, devient la 1ère organisation syndicale tous secteurs confondus, avec 24 % des suffrages. C'est une belle reconnaissance pour l'ensemble des militantes et des militants de la CFDT, pour leur investissement au quotidien sur les lieux de travail. C'est aussi une reconnaissance du syndicalisme d'engagement que nous portons. Cela nous confère aussi une responsabilité plus importante dans les négociations et les prises de position que nous prendrons à l'avenir.



Sur le champ fédéral, dans les 20 CCN et le statut des IEG, nous avons progressé dans 12 d'entre elles depuis 2013, comme dans la Chimie, le Caoutchouc ou la Distribution du Papier-Carton. Nous sommes majoritaires dans 11 CCN, avec plus de 30 % des suffrages exprimés, ce qui nous permet de signer seuls des accords de branche, comme dans le Négoce pétrolier, la Navigation de plaisance, la Plasturgie, la Miroiterie et la Répartition pharmaceutique. Au global, la CFDT arrive en tête dans la moitié des CCN.

La CFDT a poursuivi ses objectifs de défense et de développement de l'emploi, de lutte pour la justice sociale et contre les inégalités. C'est ce qui a guidé nos prises de positions dans les différentes et nombreuses négociations ou concertations au cours de la mandature (réformes du droit du travail, formation professionnelle, assurance chômage...).

Pour la FCE-CFDT, la défense de l'emploi passe par la préservation et le développement d'emplois de qualité, par la sécurisation des parcours professionnels des salariés, par une protection sociale forte et négociée au niveau des branches, afin d'en faire bénéficier les salariés des TPE/PME. L'emploi de qualité implique, pour nous, le maintien et le développement de l'industrie dans notre pays.

A / PRENDRE EN CHARGE LES CONSÉQUENCES DES LOIS TRAVAIL ET DES ORDONNANCES

Les ordonnances, qui ont imposé la fusion

des CHSCT avec les DP & les CE, n'ont pas été comprises par les équipes de la FCE-CFDT. C'est encore plus vrai pour les sites classés SEVESO 2. La CFDT, dans toutes ces composantes, a réagi et a dénoncé cette décision au regard des risques potentiels que cela pourra induire pour les salariés.

Aussi, dans la continuité de notre action, la FCE-CFDT a organisé l'envoi, en nombre, par les militants, de cartes postales numériques de mise en demeure au président de la République, afin de dénoncer cette attaque en règle contre le dialogue social, avec une réduction du droit syndical au sein des entreprises.



Pour autant, ces deux nouvelles réglementations ne peuvent être réduites aux seuls périmètres des IRP. La reconnaissance des parcours syndicaux ou encore l'accord majoritaire (représentativité dans les branches) sont aussi à mettre en avant malgré les difficultés rencontrées dans leur mise en œuvre effective. Le renforcement du dialogue so-

cial de branche et d'entreprise, sur la base d'une vision partagée entre partenaires sociaux, devait ainsi être privilégié afin de conforter les branches dans leurs rôles de régulation. Il reste en la matière énormément de chemin à parcourir.

Fusion des branches

Le regroupement des branches professionnelles peut être bénéfique au dialogue social et à la négociation, car sur les 700 branches dénombrées dans le pays, de nombreuses comptent moins de 5 000 salariés, et certaines ne produisent aucun accord. Mais regrouper plusieurs branches ne fonctionnant pas ou peu n'est pas forcément synonyme d'efficacité. Cela peut aussi s'avérer négatif, en regroupant avec une branche qui fonctionne une autre qui paralysait la négociation.

Un travail de suivi et d'échange d'informations a été instauré par la Confédération, tant sur le suivi des fusions de branches que sur la production du dialogue social et des accords.

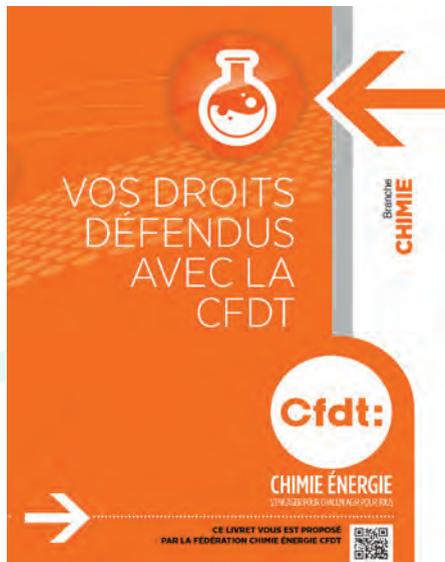
Concernant la FCE-CFDT, et c'est positif, le Verre a vu la fusion de 4 CCN. Cela aurait dû être le cas pour le Papier-Carton, mais le blocage d'autres organisations syndicales l'interdit aujourd'hui.

Le nombre de branches devrait encore être réduit à l'avenir. Cela ne sera pas sans conséquences sur l'organisation du dialogue social sectoriel, et peut-être aussi sur les champs fédéraux.

Les réunions Action revendicative, de coordination entre les délégués fédéraux, les responsables de liaisons et les chargés de mission de la FCE-CFDT ont permis des échanges sur les négociations de branche, avec les avancées/difficultés rencontrées en matière de revendications. Elles ont également rendu possible l'appropriation collec-

tive des dossiers revendicatifs d'actualité (accord de dialogue social, droit syndical, ordonnances Macron...).

L'Action revendicative a mis à disposition des équipes des outils afin de répondre à l'actualité et aux impératifs législatifs lors des mises en application des lois Travail 1 & 2 et des ordonnances Macron. Des outils spécifiques, comme les livrets d'accueil pour chaque branche, ont été créés ou sont en cours d'élaboration.



B / LA FORMATION SYNDICALE : INDISPENSABLE DANS CE CONTEXTE

Pour le secteur Formation syndicale de la Fédération, la mandature aura été marquée par de nombreux événements, principalement liés à des décisions législatives. Pour autant, ces derniers n'ont entamé en rien la capacité du secteur à remplir ses missions de fond.

A la suite du congrès de 2016, le secteur Formation syndicale de la Fédération a été

renforcé. Ceci a permis de reprendre la mise à jour des modules existants de façon plus soutenue. Plus d'une trentaine de dossiers d'animation ont été révisés et sont opérationnels. Ceci a également permis de répondre, d'une manière plus réactive, aux besoins et aux demandes, tant de la Fédération que des Syndicats, des liaisons et des branches. Des actions de formation ont été entièrement réécrites, telles que « Délégué syndical central » ou « Membres de Comité national de branche », et « La FCE-CFDT en 3D » pour les membres du CDF. D'autres ont été créées, telles que « Distribuer un tract », « Voter et faire voter » ou encore « Négocier ».

Faire d'une contrainte, une opportunité

La publication des ordonnances dites « Macron », le 23 septembre 2017, a également fortement impacté le plan de travail initial du secteur Formation syndicale.

Avec la création d'une nouvelle instance représentative du personnel, le Comité social et économique, et sa mise en place impérative avant le 31 décembre 2019, les militants ont rapidement été demandeurs d'informations et de formations.

L'inquiétude des militants, liée autant à la mise en place d'un système bouleversant profondément leurs repères qu'à la perspective pour certains de ne plus avoir de place au sein de ce dernier, a conduit la FCE-CFDT à faire de ce qui apparaissait au début comme un risque pour le syndicalisme, une opportunité pour la CFDT.

Un nouveau cycle de formation

Ainsi, la FCE-CFDT a élaboré un cycle de formations pour accompagner les collectifs (sections syndicales d'entreprise ou d'établissement et liaisons d'entreprise), de la négociation pour la mise en place du CSE jusqu'à sa mise en œuvre.

Ce parcours est composé de 8 actions de formation, dont 3 à organiser en amont des élections, 1 à planifier idéalement en amont du scrutin, mais pouvant aussi être organisée juste après ce dernier, et 4 à proposer aux équipes dans les six mois qui suivent la mise en place du CSE.

Mieux structurer les collectifs

Bien que les militant(e)s soient principalement en demande de formations techniques, la Fédération a fait le choix de profiter de ce nouvel « appétit » des équipes envers la formation syndicale, pour aborder aussi la structuration des collectifs, l'action revendicative au sein de cette nouvelle IRP, et surtout le développement de la CFDT dans ses 3 dimensions que sont l'augmentation du nombre de voix aux élections, l'augmentation du nombre des adhérent(e)s et l'augmentation du niveau d'influence de la CFDT dans son environnement.

Un autre « événement » législatif impacte la formation syndicale

Cette loi dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, réforme de façon importante la formation professionnelle. Bien que la formation « professionnelle » n'ait pas de liens juridiques avec la formation syndicale, le contexte politique, les évolutions juridiques, le durcissement des règles de la formation professionnelle ont malgré tout un impact sur la formation syndicale.

Par exemple, des comités d'entreprise ou d'employeurs rechignent à prendre en charge financièrement les formations des élus et mandatés CFDT, au motif qu'ils ne veulent pas donner l'image de financer une organisation syndicale, car cette dernière n'est pas un organisme de formation.

Le Medef fait du lobbying pour supprimer la contribution au financement du paritarisme.

Le gouvernement cherche des niches pour réaliser des économies (et le congé de formation économique, sociale et syndicale en est une).

Une nouvelle organisation de la formation syndicale à la FCE-CFDT

La Confédération, consciente de ces « risques », a engagé une réflexion visant à « professionnaliser » la formation syndicale afin de minimiser ces aléas.

Dans la suite de ce travail de prospection, la Fédération s'est interrogée sur la pertinence de créer son propre organisme de formation, dédié à la formation syndicale.

Lors du CDF de mai 2019, la décision a été actée d'étendre les prérogatives d'Idéforce au domaine de la formation syndicale.

Cette décision permet de bénéficier immédiatement du statut d'organisme de formation d'Idéforce, ainsi que de son capital réputation, tout en sécurisant la formation syndicale. Un nouveau logo a été adopté, une nouvelle identité reste à construire, notamment aux yeux des collectifs CFDT afin qu'ils perçoivent Idéforce comme une structure compétente, tant sur les formations identitaires et politiques que sur les formations aux mandats, et sur les formations concernant les compétences connexes.

La FCE-CFDT se dote ainsi d'un moyen pour poursuivre sa politique de formation tournée autant vers l'acquisition de compétences à titre individuel que vers la structuration des collectifs, dans une double finalité qui est de permettre aux militants de se sentir plus à l'aise et plus efficaces dans l'exercice de leurs responsabilités, et aussi de développer la CFDT dans les entreprises de son champ.

C / LA MISE EN PLACE DE L'ARC

Cette mandature a vu aussi arriver la mise en place progressive de l'ARC : Accompagnement - Ressources - Conseil. L'objectif est de permettre à tous les militants CFDT de ne plus rester sans réponse face à leur interrogation, et de pouvoir bénéficier d'accompagnements ponctuels. La FCE-CFDT a fait le choix de s'inscrire pleinement dans cette démarche en nommant 2 référents et en leur permettant de travailler avec toutes les structures de notre organisation dans ce projet confédéré. Dès le lancement, nous avons fait le choix d'aider les Syndicats à intégrer cette démarche. D'une part, en recherchant les futurs accompagnants, d'autre part, en ciblant les sections syndicales pouvant bénéficier d'accompagnements, de conseils et de documentations. Ce projet se poursuit et portera, à n'en pas douter, ses fruits.



D / LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Une nouvelle réforme de la formation professionnelle a vu le jour avec la loi du 5 septembre 2018. Celle-ci met en œuvre des changements majeurs : monétarisation du CPF, fin du congé individuel de formation (CIF), apprentissage confié principalement aux branches et non plus aux régions, fusion de plusieurs instances nationales au sein de France Compétences, et évolution des orga-

nismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO).

C'est la 4^e réforme de la formation professionnelle en quinze ans.

La réforme de 2003 créait de nouveaux dispositifs comme le DIF, le contrat de professionnalisation, ou la période de professionnalisation.

La réforme de 2009 augmentait le seuil de collecte des OPCA à 100 millions. On était passés alors de 40 à 20 OPCA.

La réforme de 2014 créait le compte personnel de formation (CPF).

Contrairement à la réforme de 2014, cette loi ne met pas en œuvre l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018. Elle s'en écarte sur des points cruciaux, comme la monétarisation du CPF, qui n'était pas un choix des partenaires sociaux.

C'est une réforme qui modifie de nombreux paramètres : dispositifs, rôle des OPCA qui évoluent en OPCO, modes de financement et place de l'Etat.

Un retour en force de l'Etat

L'Etat effectue un retour en force, avec des pouvoirs importants au sein du conseil d'administration de France Compétences, et dans la régulation du système.

Les OPCO vont devoir se réorganiser complètement après 2019, qui est une année de transition. Avec toutes les incertitudes sur leurs effectifs.

Des réunions d'appropriation de la réforme ont été organisées par la Fédération dans plusieurs Syndicats, et au niveau du réseau FPC. Mais, il y a peu d'accords d'entreprise, sauf dans les plus grandes car, c'est un thème obligatoire de négociation dans la branche et pas dans l'entreprise.

L'OPCO 2i

Des travaux de rapprochement avaient été menés depuis 2015 entre l'OPCA DEFI (Chimie, Pétrole, Pharmacie, Plasturgie) et OPCA 3+ (Papier-Carton, Carrières et Matériaux, Ameublement Bois). Les négociations n'avaient pas pu aboutir en 2017. Elles ont redémarré en 2018 pour conclure sur un accord fusionnant ces deux OPCA, et créant DEFI + le 9 juillet 2018.

Le rapport Bagorski-Marx, commandé par le gouvernement, rendu public fin août 2018, prévoyait 11 OPCO de filières, dont un seul pour l'industrie. Les pouvoirs publics ont confirmé ce choix d'un seul OPCO industriel.

La négociation a donc dû reprendre en incluant les autres branches industrielles (Métallurgie affiliée à l'OPCAIM, IEG, Caoutchouc, Habillement textile, etc.).

Elles ont abouti à un accord, le 19 décembre 2018, créant l'OPCO inter-industriel 2i. Celui-ci couvre la quasi-totalité de l'industrie, avec 44 CCN, 11 sections professionnelles paritaires (SPP), et compte 3 millions de salariés.

Un travail concerté avec les autres fédérations CFDT

Quatre fédérations de la CFDT sont concernées : la FGMM (Métallurgie), la Fédération des services, la FNCB (Construction Bois) et la FCE-CFDT. Cet OPCO aura aussi une gestion territoriale, avec une association paritaire dans chacune des 12 régions.

La FCE s'est investie fortement dans la construction de cet OPCO avec les autres fédérations CFDT. Elle en a obtenu la vice-présidence.

En 2019, le conseil d'administration a été fortement mobilisé par la mise en place des nouvelles structures et les questions juri-

diques de dévolution du patrimoine.

L'objectif est de faire de cet OPCO un outil efficace au service des salariés et des entreprises pour développer leurs compétences, notamment pour les salariés les moins qualifiés, et ceux des PME/TPE. La FCE-CFDT mobilisera tous les militants qui siègent dans les instances sur ces orientations.

E / SANTÉ/SÉCURITÉ ET RISQUES INDUSTRIELS MAJEURS : LÀ AUSSI, PERCUTÉS PAR LES LOIS TRAVAIL

Le congrès de Saint-Malo a conforté l'engagement fédéral pour la prise en charge de la santé et de la sécurité des salariés dans toutes les entreprises du champ professionnel de la FCE-CFDT. Il a validé la poursuite d'une double démarche d'accompagnement des militants dans leur mandat syndical, et de relation avec la Confédération et les institutions impliquées dans les domaines de la santé et de la sécurité des salariés et des risques industriels.

La mise en œuvre de ce mandat a largement été percutée par la nouvelle loi Travail, qui a bouleversé la représentation des salariés, avec la disparition des CHSCT et leur remplacement par une commission spécialisée du CSE.

La FCE-CFDT a revendiqué le maintien du CHSCT sans obtenir gain de cause, et a ou-



vert une réflexion sur la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail, pour accompagner les militants dans cette nouvelle organisation.

L'accident industriel de l'entreprise Lubrizol, en 2019, a mis en avant la nécessité de s'organiser et de former nos militants, dans les Syndicats, à la prise en charge syndicale des risques industriels majeurs (RIM). Un débat de CDF y a été consacré en novembre 2019.

La prise en charge de la pénibilité remise en cause

La période a vu également la remise en cause de la prise en charge de la pénibilité au travail à laquelle le patronat s'est toujours opposé. L'absence de relais par les autres organisations syndicales, au prétexte que le dispositif n'allait pas assez loin, a une fois de plus empêché de progresser sur l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour mettre en œuvre les orientations fédérales, le comité de pilotage Santé/Sécurité et RIM a poursuivi ses travaux en éditant de nouvelles fiches pratiques sur la santé et les risques industriels. Le secteur Santé/Sécurité s'est associé à Idéforce pour déployer le plan de travail fédéral afin d'accompagner les militants à la mise en œuvre de leur mandat. Le rassemblement annuel a porté sur l'association des risques psychosociaux et du document unique d'évaluation des risques, avec la participation de l'Anact.

F / REVENDIQUER LE VIVRE-ENSEMBLE COMME PROJET SOCIAL ET SYNDICAL : L'ACTION DE LA FCE-CFDT

1 / Action solidarité et lutte contre les discriminations

Nous avons souhaité regrouper différentes actions de solidarité autour d'un même sec-

teur et de responsables, afin d'impulser une dynamique plus forte dans des domaines importants pour la FCE-CFDT. Cette organisation devra se poursuivre et démontrer son efficacité dans les mois et les années à venir. Des contacts ont été établis avec l'association Energy. La FCE-CFDT a communiqué sur leur démarche.

2 / Egalité professionnelle

Un travail d'accompagnement a été renforcé lors des négociations de branches, et dans les entreprises. Des informations régulières ont été apportées à différents comités de suivi sur l'égalité professionnelle dans les entreprises. Des réunions d'échanges et d'informations se sont tenues lors de CNB et de réunions de Syndicat. L'actualité du secteur a fait l'objet de plusieurs publications dans le SH et le Magazine Chimie Energie CFDT, des tracts, des infos militantes ont été réalisés, notamment à l'occasion de la Journée des droits de la femme.

Le réseau Cfdt'elles a amplifié son action, a communiqué auprès des salariés, et a participé à des événements tels que la Nuit des Relais, en 2019, et à la Marche contre les violences faites aux femmes. Cfdt'elles accompagne, par ailleurs, des personnes en situation de harcèlement en entreprise. Le réseau a vocation à s'étendre à l'ensemble de nos secteurs professionnels.



3 / Handicap

L'intégration et le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap auront été des axes de travail privilégiés pour favoriser le vivre-ensemble en entreprise, qui reste un dossier revendicatif à mieux prendre en charge par nos équipes, dans les entreprises.

La Fédération, avec l'association Kersqui, a créé un outil de formation à l'aide d'une mallette afin de sensibiliser les équipes syndicales au handicap.

Lors d'un CDF, les membres du comité directeur fédéral ont été mis en situation de handicap, et ont pu appréhender ce sujet en mode action. Cette expérience a été très appréciée et a suscité plusieurs demandes d'intervention dans les Syndicats et les CNB.



La Fédération a mis à disposition ses compétences dans ce domaine auprès des équipes syndicales en charge de négocier un accord handicap dans certaines entreprises.

Elle a répondu aussi aux demandes individuelles des adhérents dans le cadre du service à l'adhérent, en apportant conseils et solutions à certaines problématiques.

4 / Le logement

Le logement demeure le poste de dépenses le plus important pour les ménages, aujourd'hui. Son accès, en particulier pour les plus jeunes, peut être extrêmement problématique, notamment dans le cadre de l'alternance et de l'apprentissage.

Le logement est partie intégrante des conditions de vie et de vie au travail, avec des conséquences importantes sur l'activité professionnelle.

La FCE-CFDT a développé des communications écrites et visuelles afin d'informer les salariés et les adhérents sur leurs droits. Elle est régulièrement sollicitée pour répondre aux demandes individuelles et collectives.

Grâce au réseau que la Fédération a tissé autour du logement, elle a pu débloquer beaucoup de situations complexes, et notamment dans la recherche de logement social.



Plusieurs Syndicats, liaisons et sections l'ont sollicitée pour intervenir sur les questions de logement lors de réunions ou d'assemblées générales.

Elle a également passé un accord avec la GMF pour faire bénéficier à ses adhérents d'un tarif préférentiel sur les contrats d'assurance habitation et automobile.

5 / Economie sociale et solidaire

Dans le périmètre de la Fédération, il existe deux fondations au pilotage paritaire de soutien à l'insertion sociale et professionnelle : EDF et Engie. Toutes deux se réunissent régulièrement pour examiner les dossiers et leur accorder une subvention. Ce qui exige de connaître le secteur de l'insertion et de s'informer sur les évolutions législatives.

Ces fondations permettent en moyenne la création de 3 000 emplois d'insertion par an. Cela concerne des publics en grande difficulté leur interdisant en l'état d'être embauchés dans nos entreprises. La Fédération fait la promotion de ces fondations (tracts lors de la période de l'intéressement, articles dans le magazine...). Des adhérents retraités instruisent des dossiers de demande de subvention. Le recul des aides publiques aux dispositifs d'insertion fait que ces fondations sont de plus en plus sollicitées.

Comparativement à d'autres, elles bénéficient d'un volume de donateurs (les salariés) honorable (environ 13 000). L'implication des Syndicats (les 4 OS représentatives), la culture d'entreprise publique, une équipe technique impliquée, des collègues solidaires investis (dont des adhérents) participent au maintien d'un bon volume de salariés donateurs.

6 / Laïcité

L'actualité, la perception de l'opinion, des affirmations identitaires inspirées par un cadre religieux ont conduit la Fédération à organiser un débat en CDF sur la laïcité avec le président de l'Observatoire de la laïcité, Jean-Louis Bianco.

Une rencontre a également été réalisée avec des militants de la branche du Caoutchouc, dont les entreprises sont fortement confrontées au sujet.

La FCE-CFDT a rappelé son attachement aux principes et à la défense de la laïcité à l'occasion de ces débats dans le Magazine Chimie Energie CFDT et le Syndicalisme Hebdo.

7 / Epargne salariale

La FCE-CFDT reste fortement impliquée dans l'épargne salariale des IEG (EDF, Engie, leurs filiales), dans les conseils de surveillance et les comités de suivi. Notons que les encours totaux (plus de 6 milliards d'euros) classent ce dispositif dédié d'EDF et d'Engie (accessibles qu'aux salariés de ces entreprises) en tête de l'offre d'épargne salariale en France.

Cette expérience concrète apporte des connaissances permettant d'aider ou de soutenir des équipes d'autres entreprises lors des négociations, de répondre aux questions remontées par le dispositif Réponses à la carte.

Depuis la création du CIES, nous sommes impliqués dans les comités de suivi des gammes labellisées.

La Confédération propose deux modules de formation à l'épargne salariale, l'un sur les plans d'épargne encadrés par le code du Travail, l'autre sur les modalités de gestion des fonds encadrées par le code monétaire. Les appels à inscription se font par l'intermédiaire de l'interprofessionnel. Les deux sessions réalisées ont compté un nombre de participants FCE-CFDT important.

Il conviendra d'organiser et de mieux structurer un groupe de travail fédéral Epargne salariale dans l'avenir.

8 / Les administrateurs salariés

Après la loi dite « Rebsamen », la loi PACTE a de nouveau abaissé les seuils du nombre de salariés pour l'obligation de mise en place d'administrateurs salariés dans les

entreprises. Nous comptons aujourd'hui une quinzaine d'administratrices et d'administrateurs dans des entreprises du champ fédéral.

Des actions de formation et d'accompagnement dans le mandat ont continué à être organisées par la Confédération, en lien avec la Fédération, avec la mise en place d'un réseau.

La FCE-CFDT devra mieux accompagner ses administrateurs à l'avenir, et favoriser le lien entre les équipes syndicales et leur administrateur.

6 / LA RÉFORME DES RETRAITES

Depuis son congrès de Lille en 1998, la CFDT milite pour une refondation du système de retraites, et revendique un système universel par répartition rassemblant tous les actifs et organisant un haut niveau de solidarité. Un système universel mais pas uniforme. Pendant sa campagne électorale, Emmanuel Macron, candidat à l'élection présidentielle, annonçait une réforme des retraites d'ampleur visant à créer un système universel des retraites, avec comme principe fondateur : « un euro de cotisation devra donner les mêmes droits à pension quel que soit le statut de celui qui a cotisé ». En septembre 2017, il crée le Haut-commissariat à la réforme des retraites (HCRR), avec à sa tête Jean-Paul Delevoye, chargé d'organiser la concertation avec différents acteurs (confédérations syndicales et patronales, responsables de Caisses de retraite des différents régimes...). Depuis le mois d'avril 2018, les confédérations syndicales et les syndicats patronaux ont été reçus par le HCRR dans le cadre d'une concertation qui s'est poursuivie jusqu'en mai 2019. Les recommandations du Haut-commissaire ont été rendues publiques mi-juillet.

Pour suivre cette réforme en lien avec la Confédération, qui pilote ce dossier, une organisation a été mise en place sous la responsabilité du Secrétaire général. Un groupe de travail fédéral, composé de membres du CDF, et un autre, spécifique IEG puisque les agents de cette branche bénéficient d'un régime spécial de retraite, ont été constitués. Les deux animateurs ainsi que d'autres militants, formés au sujet, interviennent à la demande dans les structures de la Fédération. Depuis septembre 2018, un certain nombre de réunions/débats ont été organisés au sein des CNB, conseils syndicaux, CTB autour d'une présentation comprenant la vision et les revendications CFDT, les éléments de la concertation avec le HCRR, et le calendrier de la réforme.



Réforme des Retraites

Ce dossier fera l'objet d'une actualisation lors de la présentation au congrès.

RENFORCER, DYNAMISER ET MODERNISER LA FCE-CFDT POUR ÊTRE PLUS EFFICACE //

A / AVEC UNE ORGANISATION SOLIDE, LA FCE-CFDT A DÉMONTRÉ SA CAPACITÉ À SE MODERNISER

Faciliter la proximité avec les salariés

Les transformations des entreprises sont rapides, et nécessitent une réactivité de la part des équipes sur le terrain, pouvant modifier le centre de décision (national, européen, international...). Face à cela, nous avons voulu, tout en rapprochant notre organisation des salariés, décloisonner nos structures internes, partager les informations, nos échanges et nos décisions. Nous ne pouvons être proches des salariés s'il n'y a pas de proximité avec les militants (SG de Syndicat, DSC, SF, DF, DS...), et les mandats. C'est le challenge que nous avons commencé à relever avec les liaisons, en revisitant la Charte de fonctionnement et des mandats, en renforçant le rôle des CNB.

Accompagner les liaisons

Les liaisons sont un maillon incontournable de notre organisation dans le processus de la prise de décision collective. C'est pourquoi nous avons proposé au CDF un projet de Règlement cadre qui complète la Charte des fonctionnements et des mandats et la Charte fi-

nancière. Nous l'avons mis en place et avons accompagné les équipes dans une déclinaison locale pour qu'elles soient plus à l'aise dans leur mission. Ceci a été réalisé selon nos principes de fonctionnement, dans le sens de l'organisation et de la structuration des collectifs.

La Charte des fonctionnements et des mandats

La Charte des fonctionnements et des mandats doit être à l'image de notre société, du salariat et de la FCE-CFDT. Elle est donc fondée sur une vision globale de l'organisation. Elle est conçue comme un système en mou-

vement plutôt qu'une juxtaposition figée des structures, d'organes ou de fonctions. Elle doit favoriser la diversité et la mixité pour répondre à notre objectif de mixité proportionnelle à tous les niveaux de l'organisation. Elle permet aux mandats de s'engager en toute connaissance de cause, au regard de leurs droits et devoirs. Elle contribue à l'exigence de la formation syndicale pour tous les militants amenés à exercer des responsabilités pour la FCE-CFDT. Elle renvoie le militant vers son Syndicat pour rendre compte de son action de mandat. Elle ne modifie pas, ne remplace pas les Statuts et le Règlement intérieur de la Fédération, ni les orientations des congrès, elle complète, voire clarifie notre positionnement.

Renforcer le rôle des Comités nationaux de branche

Un nouveau règlement de fonctionnement des CNB a été élaboré avec le Groupe Organisation. Ils sont donc aujourd'hui régis par ce nouveau règlement dont l'objectif est de veiller à améliorer la structuration des collectifs et le fonctionnement des CNB. Ils ont un



rôle prépondérant pour relayer l'action de la Fédération dans les équipes et les territoires, et pour faire remonter l'actualité des équipes sur le terrain. Ils suscitent des actions, ils font des propositions.

Bien entendu, les CNB sont naturellement impliqués dans la dimension développement et syndicalisation. Leur maille nationale permet des synergies avec les Syndicats et les liaisons. Les branches ont aussi mené des actions de terrain. Certains d'entre eux ont même mis en place des plans d'action au niveau de leurs liaisons.

Renforcer le lien entre les structures pour faire vivre la démocratie interne

Nous avons renforcé les liens en réactualisant la Charte des fonctionnements et des mandatés. Nous avons redéfini le rôle et les missions des structures CNB et liaisons. Tout cela pour une meilleure lisibilité, et pour disposer d'un niveau d'information indispensable à la teneur des débats. Notre politique d'action, de soutien repose sur deux éléments incontournables : le Syndicat et la Fédération. Ce sont les garants du bon fonctionnement démocratique de l'ensemble de notre Fédération. Nous avons mis en place une gestion du droit syndical permettant de renforcer les équipes, avec une juste répartition territoriale. Nous avons confirmé l'indispensable lien, à développer, à renforcer, entre les DSC et les Syndicats. Avec la formalisation en cours de lettre de mission pour les chargés de mission, la réac-

tualisation des fiches de poste des délégués fédéraux et des secrétaires fédéraux, c'est toute la Fédération qui se met au service de l'ensemble de ses composantes.

L'évolution et le fonctionnement du CDF

Votée au congrès de Saint-Malo, la nouvelle composition du CDF s'est rapidement mise en place, avec deux membres issus de chaque Syndicat, dont au minimum une femme. Cela a conduit à un fort renouvellement des membres, et à une mixité quasi totale (47 % de femmes).

Le nombre de réunions prévues statutairement a été respecté, avec une présence globalement assidue des membres.

L'accompagnement des membres de CDF a fait l'objet d'un suivi du secrétariat général avec le secteur Organisation, pour la négociation de conventions de détachement et de moyens, et pour l'accompagnement aussi dans la fin de mandat.

En mars 2017, le CDF a voté la saisine de la commission confédérale d'organisation en vue de procéder à une enquête sur la situation du Syndicat Ain Deux Savoie, en proie à des difficultés internes ingérables. La procédure a, compte tenu de la gravité des faits, conduit à une mise sous administration provisoire. La situation s'est réglée dans les délais impartis, avec une prise de conscience et de responsabilité des militants du Syndicat. Un congrès s'est tenu, suivi de la mise en place d'un nouveau conseil et d'un nouveau

secrétaire général. Le CDF a démontré dans cette affaire sa maturité et sa capacité à assumer les responsabilités qui lui incombent, dans un contexte particulièrement difficile.

Mettre des moyens au service des adhérents, des militants

Les moyens mis en place sont de deux niveaux : organisationnel et politique. Au niveau organisationnel, des tableaux de bord ont été mis en place dans la gestion et le suivi des conventions de détachement des militants ; ainsi que pour le droit syndical local et national, où la rédaction d'une note explicative d'attribution a été rédigée. Un suivi a été fait pour développer une politique active de renouvellement générationnel. Les situations individuelles des militants en responsabilités fédérales ont été accompagnées, et des solutions ont été trouvées dans la très grande majorité des cas.

Le mémento du secrétaire général

Pour faciliter la pratique syndicale, un sup-

port a été remis aux secrétaires généraux de Syndicat. Il comprend le nécessaire indispensable pour la structuration des Syndicats, pour l'organisation des débats, des actions, mais également pour la préparation des congrès. Ce document que chaque SG peut visualiser informatiquement est une mine de renseignements, conseils, méthodes, rappels des incontournables. C'est le résultat d'un long travail réalisé par le secteur Organisation, avec plus de 200 documents mis à jour régulièrement. Le secteur Communication a réussi à rendre un aussi volumineux dossier, attractif et facile d'accès.

B / LE SERVICE À L'ADHÉRENT

Les Syndicats ont été nombreux à réclamer un outil de fidélisation des adhérents. C'est ainsi qu'au fil de plusieurs congrès la CFDT a élaboré le service Réponses à la Carte (RAC), en réaction à cette forte demande.

Pour l'adhérent, c'est une garantie d'égalité d'accès à la prise en charge de ses questions, qu'elles soient professionnelles, concernant la vie au travail, au sein de la CFDT, ou encore d'ordre personnel, en mobilisant l'ensemble des structures pour l'accompagner. Il s'agit de garantir l'effectivité du service rendu à l'adhérent en termes de contact, de réponse, et de prise en charge par la CFDT.

Pour la FCE-CFDT, c'est placer les Syndicats au cœur du dispositif pour renouer les liens de proximité avec les adhérents. C'est réaffirmer que la prise en charge des demandes de nos adhérents est une activité naturelle de l'organisation. C'est partager et impulser une vision commune pour garantir à tous la même considération.

C'est aussi un service qui se différencie, car accessible 5,5 jours sur 7, garant d'une



écoute et d'un accueil de qualité, ainsi que d'une prise en charge rapide de sa demande.

Peu de questions émanant d'adhérents de la FCE-CFDT passent par le dispositif Réponses à la carte, et lorsque c'est le cas, les Syndicats de la FCE-CFDT y répondent rapidement. Cela témoigne d'un bon fonctionnement global de la Fédération et de ses Syndicats.

Cette question des services à l'adhérent devra faire l'objet de réflexions et de propositions nouvelles, en lien avec la Confédération.

C / BILAN CARBONE : CONTINUER NOTRE ENGAGEMENT

Les émissions des GES sont un indicateur de l'activité humaine et le Bilan Carbone est l'un des principaux outils pour agir concrètement, à l'échelle des organisations et des entreprises, contre le réchauffement climatique.

La Fédération s'inscrit pleinement dans cette volonté de réduire ses gaz à effet de serre et de s'appliquer à elle-même les préconisations qu'elle défend pour un mo-

dèle de développement plus durable. Ceci conformément à ses orientations générales du congrès de Saint-Malo.

Au congrès de Marseille (2012), la Fédération avait déjà mis en place son premier Bilan Carbone de congrès. Puis, ce fut celui de Saint-Malo (2016). En 2015, la Fédération a poursuivi son engagement en procédant à son bilan interne, et à celui d'Idéforce avec Ecko Events. Une compensation volontaire sur la base du prix de la tonne de CO2 a été versée en fonction du Bilan Carbone des congrès et de la Fédération à des associations caritatives.

La Fédération a décidé désormais de réaliser elle-même son Bilan Carbone 2019. L'objectif est d'estimer nos émissions de GES issues de notre activité, et de proposer un plan d'action réaliste pour réduire notre impact environnemental.

Un groupe projet a été constitué avec des membres du personnel de la Fédération et d'Idéforce, afin de participer à l'étape cruciale de recueils des données nécessaires.

Ce Bilan Carbone sera présenté au 1er semestre 2020 au CDF. Le poste le plus important concerne, bien sûr, les déplacements dus à l'activité de la Fédération et aux déplacements des militants. Des pistes d'action seront dégagées pour réduire l'empreinte carbone de la Fédération. Cela nécessitera très certainement de nouveaux débats en CDF, mais nous avons le devoir de nous mobiliser au-delà des mots et procédés. Il s'agit maintenant de passer aux actes concrets de façon à être réellement vertueux.

D / L'EUROPE ET L'INTERNATIONAL

La FCE-CFDT a poursuivi et renforcé son implication dans les travaux internationaux et européens. Celle-ci demeure incontour-

nable au sein des fédérations internationales et européennes auxquelles elle est affiliée : IndustriALL Global Union et IndustriAll Europe. Elle l'est aussi au travers de coopérations qui se sont développées au cours de ces quatre années. L'action du secteur a été aussi orientée en interne, notamment en faveur des membres des comités d'entreprise européens (CEE) et des comités sectoriels. Par ces actions concrètes, la FCE-CFDT met en œuvre sa volonté de solidarité internationale pour lutter contre toutes les injustices sociales et le dumping social.

Afin d'être plus efficace, et pour optimiser notre participation dans les instances d'IndustriALL, tant au niveau mondial qu'europpéen, nous avons conclu une nouvelle convention de coopération avec trois autres fédérations CFDT (FGMM, Services et FEAE). Celle-ci fixe nos règles de coordination et de représentation. Ainsi, lorsqu'un représentant d'une fédération siège dans une instance, il représente et s'exprime au nom des quatre. Cette organisation demande une préparation commune des dossiers et des réunions. Elle a fait preuve d'efficacité au cours de ces quatre années. De par nos champs fédéraux et nos filières d'activités respectives, et à l'identique du niveau national, nous avons mené un travail plus intensif avec la FGMM sur plusieurs dossiers, comme l'avenir de l'industrie, la transition

énergétique et la transition numérique.

La FCE-CFDT et l'international : un long travail de coopération et des résultats

Nous participons régulièrement aux instances décisionnelles, aux congrès et aux comités exécutifs entre chaque congrès. La FCE-CFDT est rattachée à la région Sud-Ouest qui comprend l'ensemble des 32 fédérations syndicales de la France, de l'Espagne et du Portugal. Dans ce cadre, un système de rotation annuelle a été instauré en 2012 pour assurer la représentation aux 3 sièges réservés pour la région. A ce titre, le SG de la FCE-CFDT a occupé l'un de ces sièges en 2017. Pour les autres années, nous avons eu des postes de suppléants et d'observateurs.

La FCE-CFDT a participé aussi à différentes réunions sectorielles : Caoutchouc, Papier-Carton, Electricité, Chimie, Pharmacie durant cette mandature. Elle fait également partie du Bureau syndical mondial IndustriALL GU pour le secteur du Caoutchouc. Nous participons aux conférences des réseaux syndicaux mondiaux mis en place chez Total, Sanofi et Michelin, et nous assurons la coordination du réseau Saint-Gobain. Ces réseaux facilitent le règlement de conflits qui peuvent survenir dans l'une de ces entreprises multinationales. L'ensemble



de ces conférences nous permet d'échanger avec nos collègues des autres pays, et de prendre position sur les objectifs syndicaux et sociaux développés par IndustriALL GU.

Nous participons à l'ensemble des actions de solidarité, comme celle qui a concerné le licenciement de 136 salariés de l'entreprise Flormar en Turquie, filiale du groupe Yves Rocher. Grâce à leur action, à notre soutien, et à celui d'ONG, nous avons obtenu qu'Yves Rocher revienne sur sa position de licenciement pour faute grave, et que les salariés obtiennent 16 mois d'indemnités.

Nous avons, à la Fédération, 4 accords-cadres internationaux : Solvay, Total, EDF et Engie. Les accords de Solvay et d'EDF ont été renégociés, avec des dispositions supplémentaires, ceux de Total et d'Engie sont en cours de révision. Avec IndustriALL GU, nous espérons en conclure un autre chez Michelin. La FCE-CFDT est active sur ce dossier en prenant des initiatives et en participant à l'ensemble de l'élaboration des textes et à la négociation.

La FCE-CFDT et l'Europe

Nous sommes affiliés à IndustriAll Europe pour l'ensemble de nos secteurs d'activités. Tout comme pour le niveau international, nous participons à toutes les activités de la fédération européenne. Nous avons une place de titulaire et une de suppléant au comité exécutif.

IndustriAll Europe a trois comités politiques : négociation collective, entreprise et industrie. Nous avons une représentation active dans chacun d'entre eux, et l'un de leurs objectifs est de préparer des positions en vue d'être adoptées par le comité exécutif.

Nous intégrons complètement l'ensemble des travaux sectoriels, et notamment dans 3 dialogues sociaux sectoriels européens : Papier-Carton, Electricité et Chimie (qui

regroupe la Pharmacie, le Caoutchouc et la Plasturgie). Ces dialogues sociaux produisent un certain nombre de positions communes avec les employeurs, et des accords.

En 2017, un accord-cadre pour le dialogue social de la Chimie a été négocié et conclu sur « l'emploi durable et les évolutions de carrière », ainsi que des actions concrètes à mettre en œuvre. La FCE-CFDT a beaucoup investi sur cet accord, et poursuit son engagement dans le projet européen initié par le groupe des employeurs européens de la Chimie (ECEG) et IndustriAll Europe sur les conséquences de la numérisation sur l'évolution des emplois et des tâches dans les entreprises des quatre secteurs. Seul le dialogue social du gaz ne fonctionne pas du fait des employeurs qui ne veulent plus le faire vivre. Cela amènera, à terme, la Commission européenne à ne plus reconnaître ce dialogue social. Pour la FCE-CFDT, ce n'est pas acceptable dans une période où l'un des principaux sujets concerne la transition énergétique.

Les coopérations avec les fédérations étrangères

La FCE-CFDT a, de longues dates, lié des relations avec des organisations syndicales amies qui partagent les mêmes valeurs. Nous avons poursuivi nos relations avec Solidarnosc Chimie (Pologne), Sindel, syndicat national de l'Energie et de l'Industrie (Portugal), Nordic-In, qui est une organisation regroupant les syndicats nordiques de l'Industrie, l'UGTT de la Pétrochimie (Tunisie), BDSZ (Hongrie), IndustriALL JAF (Japon), PROGÉ (Autriche), la FEMCA CISL (Fédération italienne de la Chimie et de l'Energie), ainsi qu'avec la Fédération espagnole UGT FICA, qui regroupe l'ensemble des entreprises de l'Industrie en Espagne.

Nous avons contractualisé des accords de travaux et d'échanges en commun avec certaines, et trois nouveaux accords ont été conclus au cours de la mandature.

En 2017, avec IG BCE (Allemagne), qui prolonge celui de 1999. Dans une première étape, nous développons ensemble des travaux pour le secteur de la Chimie en rapport avec les questions de santé/sécurité, l'avenir des phytosanitaires, et aussi dans le dialogue social européen de la Chimie. Nous avons également développé des travaux, des rencontres pour le secteur du Caoutchouc. Notre ambition est de poursuivre sur d'autres secteurs d'activités, en fonction des nécessités.



Un autre aussi, en 2017, avec la CSC Bâtiment-Industrie&Energie, nous avons depuis longtemps des relations de travail avec cette centrale syndicale belge, mais nous ne les avons jamais contractualisées par un accord. Avec la CSC BIE, nous avons organisé plusieurs rencontres entre nos militants : intervention de la CSC lors d'un CNB de la Chimie, ainsi que lors d'un CNB des IEG sur la situation de ces secteurs en Belgique. Participation de membres du comité de pilotage des CEE de la FCE-CFDT à un séminaire de la CSC. En 2019, une réunion commune entre les exécutifs de nos deux

fédérations a permis de définir des priorités de travail pour les mois à venir.

Le dernier accord, en 2018, concerne les trois fédérations bulgares Podkrepa de la Chimie, de l'Electricité et du Nucléaire. Podkrepa est un syndicat libre qui a été créé en 1989 dans le prolongement de la révolution démocratique en Bulgarie. Le syndicat va être confronté à un certain nombre de fermetures de centrales thermiques en Bulgarie dans le cadre de la transition énergétique. La FCE-CFDT a organisé des échanges avec nos militants du thermique EDF.

Des réunions régulières avec nos fédérations amies ont permis de mieux préparer les instances d'IndustriALL et les prises de position.

Faire connaître et valoriser l'action de la FCE-CFDT en Europe et à l'international

Des communications régulières dans les publications Magazine Chimie Energie CFDT et Syndicalisme Hebdo ont relaté l'actualité du secteur. La FCE-CFDT s'est ainsi engagée fortement pour la mobilisation des élections



européennes en 2019.

Plusieurs débats ont été organisés au CDF afin de mobiliser l'ensemble des Syndicats, mais aussi afin de mieux connaître et d'appréhender le travail réalisé par la FCE-CFDT.

Un dossier de présentation des activités européennes et internationales de la FCE-CFDT a été réalisé, présenté et envoyé à tous les Syndicats. Il peut être présenté dans certaines formations et/ou interventions au niveau de liaisons, CNB ou assemblées dans les Syndicats. Il est réactualisé chaque année, et disponible auprès du secteur.

Un document de présentation et d'explications des quatre accords-cadres internationaux a été réalisé avec l'aide du cabinet d'expertise Syndex. Il intègre les enjeux et le travail devant être mené dans le cadre de la loi « devoir de vigilance ». Ce document est à destination de l'ensemble des responsables de la FCE-CFDT.

Concernant les comités d'entreprise européens, nous avons mis en place un comité de pilotage constitué d'une dizaine de militants membres d'un CEE. Le nombre de CEE recensés à la FCE-CFDT est de 65, avec 146 membres, dont 7 assurent la fonction de secrétaire. Ce comité a pour objectif d'aider les militants de la FCE-CFDT qui assument un rôle de membre au sein d'un CEE. Plusieurs documents pédagogiques, simples et utiles, ont été réalisés (cartographie des entreprises multinationales, flyer des droits et des devoirs, guide spécifique pour la création d'un CEE), afin de pouvoir répondre au plus vite aux sollicitations diverses. De même, nous avons relancé des formations de base et des journées de rencontres avec les membres des CEE.

L'association AESCOOMED

AESCOOMED est une association loi 1901 « pour une Europe solidaire et la coopéra-



tion du pourtour méditerranéen », créée par la FCE-CFDT, la FEMCA CISL et l'UGT FICA en 2008. Elle a pour objet le développement d'une vision européenne commune, l'échange d'informations, le dialogue social européen et la coopération avec les organisations syndicales du pourtour méditerranéen.

Dans la répartition des responsabilités, la FCE-CFDT a un poste de vice-président, et un autre de direction générale qui assure le fonctionnement de l'association. Nous avons fait évoluer l'association par la modification des Statuts qui permet une plus grande offre de possibilité d'adhésion pour des fédérations qui ont des secteurs d'activités autres que la Chimie et l'Energie. Ainsi, nous pourrions voir, à terme, des fédérations d'autres industries rejoindre l'association.

Au niveau des activités, nous avons réalisé deux conférences. La première, en 2017, avait pour thème « Pour une transition énergétique sociale et équitable ». Et la deuxième, en 2018, à Palerme « Méditerranée et Migration : le travail comme opportunité d'intégration ». Ces deux conférences ont rencontré un franc succès, et la participation a été importante. Les interventions de politiques, de représentants des entreprises et des syndicalistes ont été appréciées.

E / LA FCE-CFDT DANS LES OUTRE-MER

La FCE-CFDT a poursuivi sa coopération avec les équipes et les Syndicats des diffé-

rents territoires.

Une délégation de la FCE-CFDT, avec le secrétaire général, le responsable fédéral DOM, s'est rendue sur l'île de La Réunion, ainsi qu'à Mayotte, pour rencontrer et échanger avec les équipes. Cela a permis de renforcer les liens avec les militantes et les militants locaux.



Un suivi du Syndicat de Mayotte en collaboration avec les équipes de Total est aujourd'hui renforcé. Nous conservons l'ambition de créer une section syndicale à Electricité de Mayotte.

Plusieurs formations ont été réalisées sur les différents sites aux Antilles, comme « Faire adhérer ». Une session organisée par l'équipe du secteur Activités sociales des IEG a été réalisée sur l'ensemble des DOM à la suite des élections des CMCAS.

Nous travaillons plus en lien avec l'interprofessionnel pour former nos militants, construire nos positionnements et nos revendications, en particulier dans le cadre de la transition énergétique, en prenant en compte les spécificités des zones non interconnectées.

F / UNE POLITIQUE FINANCIÈRE POUR RÉUSSIR NOS AMBITIONS

L'activité financière durant la mandature a été construite selon le plan de travail validé par le CDF. Le secteur a intensifié son ex-

pertise afin d'établir les comptes annuels pour certification par nos commissaires aux comptes.

Des comptes certifiés sans réserve

Depuis 2016, les comptes de la Fédération et les comptes consolidés avec notre institut d'expertise et de formation ont été certifiés sans réserve, ce qui correspond au plus haut degré de certification. Les résultats comptables des trois premiers exercices ont été contrastés selon les différentes années. En 2019, une révision des codes budgétaires a été engagée, avec un suivi budgétaire plus régulier de l'exécutif pour un meilleur contrôle et une meilleure affectation de nos dépenses. Nous restons sur un objectif de réserves financières correspondant à un an d'exercice, en prenant en compte le financement des militants mis à disposition. Aujourd'hui, 25 militants sont mis à disposition de la FCE-CFDT par les entreprises sur du droit syndical national. En cas de diminution de ce droit, la Fédération se doit de pouvoir financer le détachement de ces militants. A ce jour, nous en sommes à neuf mois.

Répondre aux besoins

Notre politique financière se devait de répondre au plan de travail revendicatif, tout en optimisant nos moyens au service de l'organisation.

Dans ce sens, nous avons continué à travailler pour favoriser l'accession à la responsabilité de secrétaires généraux de Syndicat pour les militants dépourvus de droit syndical. Le budget consacré au Fonds politique des Responsables (FPR) a été augmenté et stabilisé pour améliorer la prise en charge de responsables dépourvus de détachement syndical. Depuis le dernier congrès, la participation financière fédérale a augmenté de 50 %. Le nombre de secrétaires de Syndicat bénéficiant du FPR est passé de

10 à 15 militants. Pour pérenniser ce fonds et assurer un financement conjoint, un premier débat s'est engagé en 2019 avec les membres du CDF. La réflexion sur son évolution devra se poursuivre dans la prochaine mandature.

La réserve du Fonds de péréquation des transports a été utilisée dans le cadre de son objectif, afin d'arriver à un niveau cohérent (de 120 000 euros à 36 000 euros).

Nous avons continué à appliquer la règle de bon équilibre selon laquelle le montant de la masse salariale ne doit pas être supérieur au montant de la part reversée des cotisations. Nous avons travaillé à stabiliser nos ressources et à rechercher de nouveaux partenariats, avec des acteurs de la protection sociale, pour consolider nos ressources externes.

La transparence financière

Avec les nouvelles règles sur la transparence financière, l'exigence de justification des dépenses liées aux crédits extérieurs s'est accrue. Les fonds liés aux paritarismes et aux organismes extérieurs (CNAM AT/MP, AGEFIPH, Action Logement) ont fait l'objet d'une procédure de justifications de bonne utilisation en lien avec les commissaires aux comptes et la Confédération.

Des procédures et des contrôles internes

Le travail de suivi de la bonne application des procédures financières a continué avec la procédure de contrôle final et de validation par le trésorier. La commission de contrôle des comptes internes s'est réunie plusieurs fois pendant la mandature, et a vérifié la bonne application des règles financières. Ses conclusions et ses recommandations, soumises aux membres du CDF, ont permis de continuer à progresser dans notre démarche de transparence financière.

Un accompagnement des Syndicats

Le service financier de la Fédération a poursuivi son accompagnement des Syndicats. Deux réunions par an des trésoriers de Syndicat ont été organisées, avec l'objectif de sensibiliser à l'application de la Charte financière FCE-CFDT, et surtout des chartes confédérales de la cotisation syndicale et des informations nominatives des adhérents.

D'autres points ont été mis en avant, comme l'utilisation des trames fédérales, et du logiciel confédéral « Trésor syndicat ». A ce jour, plus de 75 % des trésoriers réalisent leur comptabilité par le biais de ce logiciel.

Ces réunions ont été régulièrement animées grâce au soutien des intervenants du service financier confédéral : SCPVC, CNAS, Diffusion-presse. Des appropriations et informations sur les logiciels Gasel (Gestion des adhérents et des structures en ligne) et TrésorSyndicat ont systématiquement été programmées, ainsi que les inscriptions aux sessions de formation de ces outils applicatifs.

Des rencontres Gasel annuelles ont permis un échange de pratiques, et une mise en œuvre de l'application et de la codification fédérale.



Pour répondre au turnover des binômes (secrétaire général/trésorier) des Syndicats, l'assistance et le soutien, sur place, ont été poursuivis lors de journées d'appropriation de base sur la fonction et les missions du

trésorier. Il s'agit d'un véritable accompagnement au début de leur nouveau mandat, poursuivi au cours de la mandature si nécessaire.

Cet accompagnement dans la gestion financière des Syndicats a été aussi l'occasion de se parfaire sur l'utilisation de Gasel et de TrésorSyndicat.

L'accompagnement des trésoriers dans leur prise de fonction passe aussi par la formation. Les modules de formation « Trésorier de Syndicat » et « Politique financière de Syndicat » ont été réactualisés et animés depuis 2017.

G / LA POLITIQUE JURIDIQUE FÉDÉRALE

Cette mandature aura été fortement marquée par des bouleversements législatifs sans précédent. De l'inédit depuis les lois Auroux de 1982, sur lesquelles se sont bâties la mise en place des institutions représentatives du personnel depuis des décennies, des acquis pour les élus et mandatés.

Depuis 2013, ce n'est pas moins d'une loi par an qui a remodelisé le droit du travail, et plus conséquemment le droit de la négociation collective, des élus et mandatés, de

la hiérarchie des normes, des plans sociaux, des IRP. Ces mille-feuilles législatifs, cette obésité législative ont généré de l'insécurité et de nombreux questionnements.

En 2016, la loi Travail a ouvert le champ de la négociation collective à des aspects nouveaux : élargissement des négociations en l'absence de représentants syndicaux, changements des niveaux de négociation entre branche et entreprise, avec, comme l'a souligné la CFDT, la reconnaissance de la primauté de la négociation en entreprise comme marqueur d'une reconnaissance des négociations au plus près de la réalité des salariés.

En 2017, les ordonnances Macron ont entériné une vision régalienne de la législation du droit du travail. Le président de la République a décidé de passer outre les partenaires sociaux et a légiféré via des ordonnances, certes prévues par la Constitution, mais, contrairement aux principes d'échanges, de négociation avec les partenaires sociaux, sur tout projet de loi qui modifierait le droit du travail.

Alors que la loi Travail et, encore avant elle, la loi Rebsamen de 2015 n'avaient pas été totalement mises en pratique, celles-ci of-



fraient pourtant des opportunités pour les équipes de relancer le dialogue social en entreprise, de renouveler et d'élargir les thèmes de négociation

Sans la CFDT, le droit du travail aurait été encore plus orienté vers une libéralisation des ruptures de contrats de travail, d'arbitrages patronaux, de réduction des droits des représentants du personnel.

Il aura aussi souvent fallu rétablir la vérité sur le contenu des lois, démasquer les fake news, et les fausses lectures orientées par certains, pour déstabiliser un peu plus le rapport de force syndical et décrédibiliser les revendications portées et obtenues par la CFDT, par la ténacité de notre organisation à préserver le droit du travail, les acquis en matière de représentation du personnel, la protection des salariés.

Ces grands changements ont été source d'incertitudes juridiques et judiciaires, de nombreux questionnements sur la mise en œuvre complexe, trop dense de nouvelles règles de droit.

Un secteur renforcé

Dans ce contexte, le droit du travail et sa mise en pratique ont plus que jamais nécessité la réactivité de la Fédération pour apporter aux militants un appui crédible, fiable, dans des délais souvent contraints. Pour y faire face, le service juridique a été renforcé par le recrutement d'une juriste, ce qui a permis d'intensifier la quantité de réponses traitées, d'écourter leur délai de traitement et de mettre en place de nombreux supports simplifiant l'appropriation des nouvelles obligations légales : mixité proportionnelle sur les listes électorales, nouvelles règles de la négociation collective, droit syndical au sein du CSE, rupture conventionnelle collective, accord de performance collective, CSE, règlement inté-

rieur du CSE, mise en œuvre de l'index égalité, référents violences sexuelles et sexistes au travail...

Le service juridique a également été mobilisé pour apporter une aide technique au niveau des branches dans le cadre de la réactualisation des conventions collectives et des rapprochements de branches.

De plus, il s'est investi auprès des Syndicats pour la mise en œuvre de l'appli CNAS, qui permet un traitement beaucoup plus efficace, rapide, des dossiers CNAS créés par les Syndicats.

Et il a mis en place des outils simples de trésorerie lié aux juridiques, pour permettre aux Syndicats un suivi efficace de leurs engagements financiers dédiés aux contentieux judiciaires.

Pour que la politique juridique de la FCE-CFDT puisse être portée par les militants dans le cadre des négociations, des actions judiciaires..., la FCE s'est investie pleinement dans le réseau juridique fédéral et confédéral. Cette implication a permis la mutualisation, le partage de supports documentaires et la co-construction d'une politique juridique CFDT au service des militants.

La FCE-CFDT a ainsi œuvré, pendant cette mandature, à renforcer l'appui juridique aux équipes, aux Syndicats, au service de notre action revendicative.

H / UNE COMMUNICATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT

Le secteur Communication de la FCE-CFDT n'a cessé d'évoluer ces dernières années, s'adaptant à la fois aux modifications des chartes graphiques confédérales, mais également aux mutations technologiques et numériques, avec, par exemple, la refonte de son site Internet en 2013, ou encore l'in-

tégration des réseaux sociaux dans sa stratégie d'identification.

Un objectif central

La mandature qui s'achève a poursuivi cette trajectoire de lisibilité et d'adaptation de nos outils au service d'un objectif central et majeur : le développement de la CFDT et l'appui auprès des équipes pour y parvenir.

Une réflexion autour des vecteurs de diffusion (papier, vs numériques) et un soin particulier apporté aux chartes graphiques, aux nombreux éléments visuels identifiants ont été mis en œuvre pour porter un message FCE-CFDT à l'interne comme à l'externe, toujours plus clair, porteur et innovant.

De nombreux événements forts auront rythmé l'activité du secteur Communication dans cette mandature



Qu'ils soient liés à l'actualité politique, syndicale, sociétale, et/ou interne à notre Fé-

dération, les événements de ces quatre dernières années ont contribué à la création de supports dédiés et chartés pour les équipes et pour la Fédération.

Un des premiers chantiers que le secteur Communication aura eu à décliner quelques mois après le congrès de Saint-Malo fut les « 20 ans de la FCE-CFDT » : films, expo d'affiches, programme de réalisation, chartes, logos, Initiatives Syndicales... auront été préparés pour retracer vingt ans d'engagement de notre Fédération. Un événement riche et marquant pour la FCE-CFDT, que le secteur Communication aura su accompagner.

Des supports de communication revisités

Dans les différentes productions de supports et de création de chartes et gabarits, il est à noter la mise en œuvre d'une refonte partielle des gabarits de communication des supports fédéraux (communiqué de presse, tract, info militants, présentation PowerPoint...). Également des créations d'affiches pour la mise en place des CSE, chartes graphiques et 4 pages sur la transition énergétique.

Des visuels graphiques ont été créés pour le secteur Action revendicative, pour la communication Cadres, avec « Cadre, et alors ! », et la charte Bilan Carbone.

Pour la semaine Développement, en 2017, avec « CFDT C'moi », et celle de 2018 avec la création de la « Syndicale League » et ses déclinaisons vidéo, goodies et BD, la créativité est au service du développement.

Un accompagnement fort pour les élections professionnelles

En parallèle : des logos, chartes et gabarits à l'occasion de certaines élections ont été spécialement conçus et fournis aux équipes (Engie, Total, Sanofi, élections du CA EDF, Novartis, entre autres). L'angle de

communication créé avec « CmonPass » pour la campagne du comité d'entreprise CCAS aura permis à la CFDT de réveiller les consciences et de contribuer à notre bon résultat électoral.

Pour rester dans la branche IEG, le travail réalisé par la Communication à l'occasion des élections en 2019 aura été à la hauteur des enjeux de ce rendez-vous électoral : un plan de communication a été mis en place, avec un suivi conjoint de la branche IEG et du secteur Communication : affiches thématiques, carnets de campagne du militant, livret d'accueil réactualisé, guide de l'alternant, goodies, teaser, vidéos..., présence active sur les réseaux sociaux de la Fédération, et nombreux articles dans le SH et le Magazine Chimie Energie CFDT.



Une communication présente pour les événements de la FCE-CFDT

C'est également lors de différents événements organisés par notre Fédération, que de nombreux outils et supports visuels et graphiques ont été créés et développés par le secteur Communication. C'est notamment le cas du Rassemblement nouveaux élus IEG, des journées Santé au travail, des 4e assises de la Pharmacie, du Rassemblement des animateurs, à Bierville, de la session de recherche sur l'Energie et, bien sûr, la préparation de ce 7^e congrès de la FCE-CFDT, à Biarritz.

Les guides, les livrets d'accueil, etc.

Le secteur Communication s'est mis au service des équipes lors de la conception,

de la réalisation ou du maquettage de plusieurs supports et guides tels que : le Mix idées Cfdt'elles (affiche, questionnaire, jeu concours, mini-film...), le livret d'accueil de la branche Chimie, la vidéo sur les accords droits familiaux dans les IEG, un gabarit pour les « IEG expert », la plaquette sur les comités européens d'entreprise, la charte des droits des retraités, le gabarit de « C'est mon journal », le livret d'accueil de la branche Plasturgie.



Un nouveau logo pour Idéforce en 2019 est venu rafraîchir l'image de notre organisme d'expertise et de formation, autour d'un lien plus affirmé avec la FCE-CFDT, à l'occasion de la présentation de sa stratégie fédérale au CDF de mai 2019.

Concernant l'activité récurrente du secteur,

ce sont 163 numéros du SH, 41 numéros du Magazine Chimie Energie CFDT, 7 Initiatives Syndicales, avec un nouveau maquettage (retour congrès, assises de la Pharma), 4 études annuelles Idéforce, analyse sectorielles, 41 unes du Magazine Chimie Energie CFDT, près de 50 affiches (rentrée, etc.) qui ont été élaborés, maquetés, chartés tout au long de cette mandature, avec la mise en ligne des articles sur le site de la FCE-CFDT, ainsi qu'une base d'illustrations à disposition des équipes.

Un trombinoscope réalisé

Afin d'appuyer notre volonté de lisibilité et de connaissance des acteurs politiques de la FCE-CFDT, mais également de tout l'étage Bolivar, un trombinoscope a été créé et mis en ligne sur le site de la FCE-CFDT, et envoyé aux structures.

Réfléchir à l'évolution du secteur

Conformément au plan de travail 2016/2020, une réflexion sur la communication s'est engagée, avec la présentation d'une note au CDF en avril 2019 « Communiquer pour se développer », qui a permis un débat sur les enjeux de notre communication, ainsi que les risques et les opportunités sur l'utilisation des outils numériques au travers des réseaux sociaux.

Une enquête communication de la FCE-CFDT a été lancée pour recueillir les habitudes d'utilisation de nos supports papier et numérique, mais aussi pour interroger les adhérents et militants sur leurs souhaits d'évolution de la communication fédérale.

Cette enquête s'est terminée fin juin 2019. Avec un taux de retours assez limité malgré la publicité faite autour de celle-ci, nous n'avons pas négligé cependant les réponses, que nous avons exploitées, avec des pistes de réflexion sur les habitudes d'utilisation de nos supports papier et numérique. Une

restitution, avec une première analyse, a été proposée dans le Magazine Chimie Energie CFDT. Le débat au CDF, de novembre 2019, a ensuite permis de dégager des pistes d'évolution de notre communication. La réflexion doit se poursuivre dans le cadre de notre résolution de congrès, et du plan de travail de la prochaine mandature.

Depuis Saint-Malo, le secteur Communication aura cherché la meilleure réactivité au service de l'action de la Fédération, pour l'appui des équipes, et dans un souci de visibilité accrue de notre organisation pour un enjeu de développement constant.

I / LE DÉVELOPPEMENT : UNE MANDATURE EN DEMI-TEINTE AVEC DES PERSPECTIVES ENCOURAGEANTES

Les chiffres

Les résultats sur la représentativité de 2017 sont satisfaisants, avec la FCE-CFDT représentative dans toutes les conventions collectives, et globalement une tendance à la hausse ou une stabilisation des résultats électoraux.

| ANNÉE | NOMBRE D'ADHÉRENTS | NOMBRE DE COTISATIONS | PROGRESSION |
|---------|--------------------|-----------------------|-------------|
| 2016 | 37594 | 433788 | -2 % |
| 2017 | 36596 | 422224 | -2,6 % |
| 2018 | 35481 | 409548 | -3 % |
| 11/2019 | 36009 | 377265 | +0,6 % |

En nombre d'adhérents et de cotisations, les trois premières années de la mandature ont vu le nombre d'adhérents diminuer fortement, avec une incidence importante sur les cotisations. L'année 2019 a été marquée par la mise en place des CSE, et a permis à toutes les équipes de se mobiliser. 2019 voit

les efforts des militants récompensés par des résultats encourageants pour la prochaine mandature.

Des mobilisations

En 2017, le challenge développement a mobilisé un certain nombre de Syndicats et a créé une dynamique positive.

Devenu un rendez-vous incontournable pour toute la FCE-CFDT, une semaine développement en juin est organisée chaque année. Elle apporte convivialité entre militants, contact avec les salariés, et un moment de visibilité.

Ces initiatives sont appréciées par les équipes et sont l'occasion de se rendre compte que la CFDT à une bonne image vis-à-vis des salariés.

Dans cette logique de contact avec les salariés, nous avons organisé un Rassemblement développement en 2019 pour les responsables de Syndicat afin d'échanger sur les réussites et les difficultés. La notion de contact avec les salariés a été expérimentée étape par étape permettant ainsi à chacun de pouvoir évoluer dans cette pratique. Une quarantaine de militants, issus de 20 Syndicats, ont participé à ce Rassemblement développement. Au programme : des mises en situation autour des différentes étapes d'un tractage, une analyse sur « comment faire venir les militants aux actions développement du Syndicat ? », les actions de proximité via la CNAS, l'ARC, et un temps d'échange avec la Confédération et le secrétaire général de la FCE.

Se développer dans les TPE/PME

Plusieurs actions TPE/PME ont eu lieu en lien avec les Syndicats, par exemple durant les semaines développement, avec des distributions de tracts, barnum aux portes de ces entreprises, et sensibilisation des salariés, souvent isolés.

Des opérations coup de poing ont été déclenchées avec plusieurs Syndicats sous l'impulsion de la Fédération et du chargé de mission fédéral, qui se sont traduites par la création de quelques sections syndicales.

La Fédération a travaillé en lien avec la Confédération en participant activement aux rencontres des pilotes TPE/PME.

Un travail de ciblage des PME à potentiel devra être mené dans le futur pour tenter de réussir plus d'implantations syndicales.

Le groupe jeunes

Faute de participants, le groupe jeune n'a pas fonctionné correctement. Une réflexion est à mener pour la prochaine mandature.

L'accompagnement des structures

La FCE-CFDT a fait le choix depuis longtemps d'accompagner ses structures avec une équipe de proximité et d'intervention (EPI). Cette mandature a réaffirmé ce dispositif en renforçant le collectif. Actuellement, 6 membres EPI sont en charge du suivi des 27 Syndicats de la Fédération. Cet accompagnement a été très sollicité par les Syndicats durant la mandature, car le renouvellement des responsables a été important.

Les secrétaires fédéraux se sont aussi impliqués dans le suivi des Syndicats, la participation aux assemblées générales, les réunions de conseil, les journées thématiques.

Depuis 2019, l'accompagnement des branches par l'EPI s'est concrétisé. En adaptant aux branches les outils utilisés par les Syndicats, une démarche développement a été déployée dans chaque branche. L'analyse des résultats électoraux, des chiffres du développement, permet d'analyser les pistes de progressions possibles dans les branches. Le travail entre les DSC, les DF et les Syndicats est indispensable pour utiliser les outils

nécessaires et mettre en œuvre les bonnes pratiques pour concrétiser le développement dans les liaisons.

Les outils

Les besoins de structuration des actions développement sont une nécessité face à la baisse des moyens dans les sections. Les Syndicats ne peuvent plus se permettre de perdre du temps sur des actions sans objectifs clairs et mesurés.

Le secteur Développement met à disposition des structures des outils pour évaluer le potentiel développement des sections à travers un tableau de suivi. Ce tableau permet également d'anticiper les élections et de mesurer la progression d'une élection à l'autre, et d'indiquer la dynamique d'adhésion.

Ces indicateurs doivent permettre de cibler les sections à accompagner prioritairement. Ce même tableau est disponible pour les branches afin d'analyser la situation des liaisons.

Des rencontres actions/formations

Les ateliers développement ont été organisés afin d'amener de la méthodologie sur plusieurs thématiques : élections professionnelles, création de sections, rapport de force et développement.

La création de sections est un axe prioritaire pour se développer. La FCE-CFDT met à disposition des Syndicats et des branches un fichier de l'ensemble des entreprises de nos champs fédéraux. Le ciblage méthodique d'entreprises en lien avec le site Internet sur les élections professionnelles permet assez rapidement de cibler celles dont les conditions favorisent l'implantation via plusieurs distributions de tracts généralistes, de branche, ou ciblés sur un sujet en lien avec l'entreprise.

Un pas-à-pas a également été réalisé afin

d'établir des cartographies industrielles via Google Maps.

Le contrat Développement et Formation

Durant cette mandature, le contrat Développement et Formation a beaucoup évolué, dans une logique d'engagement et de réalisation. Une liste d'actions concrètes en lien avec les réalités des Syndicats est proposée. La partie administrative de ces contrats est constamment allégée et simplifiée afin de réduire les contraintes de « paperasse » à son minimum. Les actions, dites engageantes et obligatoires pour enclencher ces contrats, sont orientées sur le lien avec les salariés et les militants, et sur la méthodologie de ciblage. Ce contrat a permis notamment de faire découvrir et de déployer le dispositif des enquêtes Flash, qui apporte des résultats intéressants pour les collectifs.

Les priorités

Les chiffres développement n'ont pas toujours été à la hauteur des investissements et du travail accompli, même si les résultats de fin de mandature se veulent plutôt rassurants pour l'avenir.

L'analyse de la situation et les échanges avec les militants démontrent que les militants ont la capacité de répondre aux sollicitations des salariés, de faire face aux nombreuses situations et événements dans la vie d'une entreprise.

Mais la proximité avec les salariés et la proposition d'adhésion restent les points faibles de nos pratiques syndicales.

La priorité a été donnée à plus de proximité et à la dédramatisation de la proposition d'adhésion.

C'est en ce sens que le dispositif des enquêtes Flash a été impulsé, tout comme la

mise en œuvre des micromodules, et particulièrement « Proposer l'adhésion ».

Toutes ces actions commencent à porter leurs fruits et doivent contribuer à une mobilisation de tous les militants sur la proposition d'adhésion.

La mise en place des CSE nous a été profitable. Le regroupement des élections professionnelles a créé une dynamique dans les collectifs. Dépôts de listes mixtes, recherche de candidats, campagne électorale... sont autant d'opportunités pour aller à la rencontre des salariés. LA FCE-CFDT a accompagné les équipes sur cette période intense électoralement. Structurer, organiser, cibler les objectifs, aller au contact et proposer de rejoindre la CFDT sont dans la stratégie d'accompagnement de la FCE-CFDT.

LA VIE DES BRANCHES

A / LA BRANCHE CAOUTCHOUC

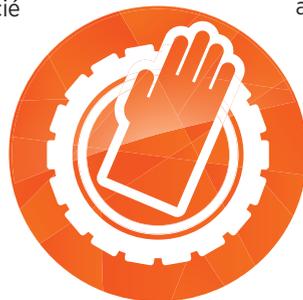
Alors que la demande mondiale en caoutchouc augmente grâce au développement des pays émergents, en France, on assiste à une stabilisation de la production d'articles en caoutchouc. Le secteur du pneumatique se contracte, à cause des productions à moindre coûts des pays de l'Est, ou asiatiques. Les fournisseurs de l'automobile ont fortement bénéficié du dynamisme retrouvé de la construction automobile en France et en Europe jusqu'en 2018. L'année 2019 marque un retour à la baisse et à la délocalisation des productions, mais le secteur recrute pour remplacer les départs des baby boomers à la retraite. Ces recrutements sont parfois difficiles à opérer, compte tenu d'une relative rareté de certaines qualifications et du manque d'attractivité de l'industrie, en général. Ces embauches se font aussi au profit de l'intérim qui augmente. Les activités de fabrication demeurent le cœur de métier, mais on assiste au développement d'opérations de conception, de commercialisation, voire de ventes en l'état. La R&D est effectuée en France, la production, ailleurs.

Les salariés du site Bridgestone Béthune et la CFDT ont rejeté par référendum un accord de performance collective. La réduction de la production et l'arrêt des contrats intérimaires qui ont suivi inquiètent sur la pérennité du site.

Le groupe Michelin continue de se restructurer en France et en Europe, avec la fermeture de l'usine de La Roche-sur-Yon, et l'arrêt d'un atelier à Cholet.

Formation professionnelle et Observatoire des métiers

Dans l'objectif de la révision des classifications (1984), l'Observatoire des métiers a travaillé sur les emplois repères, avec finalisation d'un document de référence préparatoire à la négociation sur les classifications prévue initialement pour 2019 et reportée à 2020. La branche a participé à la négociation et a signé l'accord constitutif de l'OPCO 2i.



Les salaires et le dialogue social de branche

A la suite de la nouvelle mesure de la représentativité, SUD et la CFTC ne sont plus représentatifs. S'agissant des OS patronales, elles confirment la représentativité du SNCP (Syndicat national du Caoutchouc et des Polymères), avec 90,76 % et d'UCAPLAST, avec 9,24 %. De nombreuses négociations se sont ouvertes pour peu de résultat : forfait jours, jours de carence, intéressement, participation, beaucoup de réunions pour aucun accord signé au final !

Sur les ordonnances Macron, aucun point ne sera verrouillé au niveau de la branche, y compris les primes pour travaux dangereux ou insalubres, prévues dans la convention collective, une entreprise pourra donc y dé-

roger par accord majoritaire.

A noter que sur la revalorisation des minima, la FCE-CFDT a été signataire en 2016, 2017 et 2018.

Après une dizaine de séances de négociation, la FCE-CFDT a exigé et obtenu le déplaçonnement des journées d'études de la branche (au-delà des 75 actuelles). L'ensemble des organisations syndicales et patronales a signé l'accord de mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Laïcité

Les militants se sont investis sur le sujet de la laïcité et le fait religieux en entreprise lors d'un CNB avec Jean-Louis Bianco, président de l'Observatoire national de la laïcité. Le syndicat patronal, après avoir laissé entendre, dans un premier temps, son souhait d'avancer sur le sujet n'a pas honoré ses engagements.

Un CNB mobilisé pour le développement

Le CNB Caoutchouc s'est réuni trois fois par an durant la mandature, dont trois fois en décentralisé (Clermont-Ferrand, Granville, Angers/Tours), en relation avec les Syndicats concernés. L'occasion d'une action de terrain sur une ou plusieurs entreprises ciblées. La distribution de tracts et la rencontre avec des salariés ont permis de faire connaître l'action de la branche et de la CFDT. Ces déplacements ont apporté un soutien à nos équipes syndicales en place.

International

La FCE-CFDT a participé à la Conférence mondiale du Caoutchouc, organisée par IndustriALL Global Union à Pittsburgh, les 18 et 19 septembre 2017. Elle fait dorénavant partie du réseau international du Caoutchouc.

B / LA BRANCHE CHIMIE

L'industrie chimique en France est le 3^e secteur industriel derrière l'Automobile et la Métallurgie, et le 2^e au niveau européen après l'Allemagne. Elle est souvent en amont d'autres industries des champs professionnels de la FCE-CFDT, comme la Plasturgie, la Pharmacie, ou le Caoutchouc. Le secteur de la Chimie couvre également la fabrication de produits cosmétiques et de parfums. Il emploie plus de 200 000 salariés, regroupés dans plus de 4 000 entreprises. Si après les années 2010, le secteur a connu des années successives de croissance et a réussi à stabiliser ses effectifs, il reste exposé à une situation géopolitique internationale compliquée et aux préoccupations croissantes de la population et de la société civile sur son impact environnemental.

Des perspectives paritaires contrastées !

Le 8 juillet 2014, la FCE-CFDT et la CFTC s'engageaient dans un accord relatif à l'Emploi et au Contrat de Génération dans les Industries chimiques avec l'ensemble des organisations patronales du champ conventionnel. Cet accord faisait état d'un plan de travail de branche à venir et fixait des objectifs à atteindre dans le cadre du pacte de responsabilité.

Un excellent support pour poser ce qui a été fait et ce qui reste à faire dans le cadre des engagements qui ont été pris, avec une restitution objective qui a eu lieu en juillet 2018, quatre années après sa signature.

Des engagements en termes d'emploi :

La cible de 47 000 embauches sur la période 2015-2017 a été dépassée, avec un actif de 51 310 embauches CDD et CDI, prenant en considération le turnover. Idem pour

l'objectif de 5 000 jeunes en alternance par an, avec 5 759 alternants recrutés en 2017. Ce bilan positif contraste avec la période 2000/2010 où la Chimie avait perdu 20 % de ses effectifs.

La mise en place d'une bourse à l'emploi dans le cadre de l'observatoire paritaire de branche est également un succès, avec la création du site Chimie.work qui accusait en juillet 2018 3 512 offres publiées, 1524 comptes candidats créés, et 326 comptes recruteurs. 10 % de jeunes accueillis dans la branche (18-25 ans) portant l'effectif de la branche de 204 668 à 221 187 salariés dans la période. Le nombre de CDI est passé à 97,4 % en légère progression, et le taux de départs en période d'essai reste relativement faible. L'objectif de réduire à 26,5 % la part des salariés âgés de plus de 50 ans dans la Chimie n'a cependant pas été atteint puisque nous en enregistrons 32,1 % au 31 décembre 2017. La FCE-CFDT a préconisé, à cet effet, la mise en place d'un congé de fin de carrière conventionnel pour les salariés désireux d'anticiper leur départ, notamment pour les travailleurs postés, comme cela existe dans d'autres branches, afin de booster l'embauche de jeunes ! Une revendication restée muette dans un contexte tendu sur lequel il sera probablement opportun de revenir.

Un dialogue social de branche mis à mal par une opposition systématique de la CGT, de FO et de la CFE-CGC

Ces organisations syndicales, à la suite des nouvelles dispositions législatives, ont émis comme préalable à toute nouvelle négociation, l'intégration dans le salaire minimal de

branche de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de poste.

Un blocage qui conduira la CGT, FO et la CGC à faire valoir leur droit d'opposition aux accords de revalorisation des salaires de branche signés par la CFDT en 2017 et 2018. Une première pour la branche Chimie. Les salariés des PME ont donc fait les frais de ce blocage « syndical ». Ils auront été privés d'une revalorisation de salaire de 2,8 %, pouvant correspondre pour certains de 380 à 640 euros sur 2 ans, et de la possibilité de bénéficier d'un nouveau congé spécial de 2 jours par an pour enfant hospitalisé.

Un grand chantier de négociations proposé par la CFDT pour sortir du blocage

La prévoyance collective, l'encaissement des contrats courts, les coefficients minima attachés aux derniers CQP déployés, la formation professionnelle, l'examen des dispositions pouvant faire l'objet d'une extension de l'ordre public conventionnel, la réécriture déjà engagée de la convention collective, ainsi que l'aménagement de la structure salariale... ces négociations sont pour la plupart en stand-by. La perte de la représentativité de la CFTC au niveau de la branche en 2016, le changement concomitant du Directeur des affaires sociales et du Directeur général de France Chimie ont aussi déstabilisé le dialogue social. La CFDT est la première organisation syndicale représentative dans la branche, avec 33,19 % d'audience. Cette situation de blocage imposé devrait pouvoir se libérer avec la signature de l'accord de mise en place de la CPPNI et de structuration du dialogue social de branche. Cet accord améliorera et sécurisera, dans la convention

collective, les moyens alloués aux organisations syndicales.

C / LA BRANCHE INDUSTRIES ÉLECTRIQUES & GAZIÈRES

La branche des IEG regroupe toutes les entreprises dont les salariés sont soumis au statut du personnel des Industries électriques et gazières. Elle rassemble des entreprises des groupes EDF et Engie (90 % des salariés), ainsi que des entreprises de production, et l'ensemble des entreprises locales de distribution (ELD). Cela représente 160 entreprises et 139 800 salariés. Le statut joue le rôle d'une convention collective et constitue la source principale de la réglementation professionnelle de la branche. En complément du statut, les accords issus de la négociation collective de branche et d'entreprise ont pour objet, sur les domaines ne relevant pas du statut, d'actualiser les droits collectifs des salariés.

Des négociations collectives soutenues dans la branche IEG

Les accords de branche phares signés par la CFDT durant la mandature :

- › Prévoyance décès
- › Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- › Formation professionnelle continue
- › Évolution des droits familiaux
- › Accord relatif aux moyens bénévoles pour le fonctionnement des activités sociales
- › Accord de compensation de la hausse de CSG
- › Accord de détermination de la date unique du 14 novembre 2019 des élections CSE

LA RÉMUNÉRATION

Plusieurs facteurs déterminent le salaire d'un agent : son niveau de formation et son



diplôme et, le cas échéant, son expérience professionnelle au moment du recrutement, son niveau de rémunération (NR) et son groupe fonctionnel (GF), son ancienneté (échelon), son lieu de travail (majoration résidentielle), et le salaire national de base (SNB).

La mandature a été marquée par un quasi gel du SNB et deux années (2017, 2018) de fortes baisses des taux d'avancements individuels. Par ailleurs, certaines entreprises, comme RTE, affichent ouvertement leur volonté de ne plus utiliser la modalité GF pour faire évoluer les salaires. Les employeurs veulent mener des politiques salariales d'entreprise, et non plus de branche, comme c'est le cas aujourd'hui.

La transparence des salaires régresse, car les militants ne peuvent plus diffuser les listes nominatives des avancements individuels. Une négociation complexe et sensible devrait s'ouvrir et aboutir en 2020 pour refonder un système de classification-rémunération pour la branche.

LA NÉGOCIATION DES DROITS FAMILIAUX

Après 2 ans de négociations intenses, l'accord relatif à la refondation des droits familiaux a été signé par la CFDT, la CGT, la CFE-CGC et la CFTC (avant qu'elle ne perde sa représentativité de branche).

Cette négociation comportait une forte dimension politique, car le gouvernement observait aussi la capacité des partenaires sociaux à faire évoluer, ou pas, eux-mêmes le statut.

La validation de l'accord a démontré que le statut IEG n'est pas un texte figé, fatale-

ment obsolète.

Les droits familiaux, bien que précurseurs à leur création en 1946, ne correspondaient plus tout à fait à la réalité de la société, ni aux attentes actuelles des salariés. La CFDT a voulu prendre en compte ces évolutions sociétales dans les 4 registres suivants :

La conciliation des temps professionnels et personnels

Chaque parent peut choisir entre 4 jours de « congé parent » ou 60 heures de CESU par an jusqu'aux 12 ans du dernier enfant. Il bénéficie aussi de 4 demi-journées « enfant malade » rémunérées. Pour les familles recomposées, les enfants du conjoint vivant au foyer sont pris en compte.

Des droits complémentaires sont prévus pour les familles monoparentales, et les parents d'un enfant en situation d'handicap.

Les soutiens financiers aux familles

Un forfait familial de 500 euros/an est attribué pour chaque enfant jusqu'à ses 20 ans. Le champ des cursus d'études éligibles est élargi pour bénéficier de l'aide aux frais d'études.

L'aide aux aidants familiaux

Un financement important des différents congés dédiés aux aidants (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant). Une plateforme d'écoute, de conseils et d'orientation est également mise en place.

Les événements familiaux

L'accord prend en compte les évolutions sociétales, ainsi l'indemnité de mariage est transformée en prime d'union et ou-

verte aux pacsés. La prime de naissance est plus importante pour le premier enfant. Les congés pour événements familiaux prennent en compte la famille du partenaire de PACS.

LA RETRAITE

En application de la loi du 8 avril 1946, le personnel de la branche des IEG relève du régime spécial de retraite des IEG, géré par la Caisse nationale des IEG (CNIIEG).

Ce régime spécial a été modifié par plusieurs décrets successifs depuis juillet 2008. Il est adossé au régime général, mais possède des spécificités : mode de calcul de la pension (au maximum 75 % de la rémunération principale brute détenue depuis au moins 6 mois avant le départ à la retraite), critères de pénibilité permettant d'anticiper l'âge du départ, pension de réversion.

Depuis 2017, l'âge d'ouverture du droit à pension passe progressivement de 60 à 62 ans. L'âge limite à partir duquel vous ne pouvez plus travailler, fixé à 65 ans jusqu'en 2017, passe progressivement à 67 ans.

Le nombre de trimestres nécessaire pour obtenir une pension à taux plein est fixé par la date d'ouverture du droit à pension dans les IEG, quelle que soit la date effective de départ. Il augmente progressivement pour atteindre 172 trimestres pour les salariés nés à compter de 1973 et ne bénéficiant pas de droits à anticipation.

Au conseil d'administration de la CNIIEG, les organisations syndicales désignent des représentants.

Le gouvernement travaille sur un système universel de retraite regroupant, à terme, les divers régimes, la FCE-CFDT veille à ce que les droits spécifiques des IEG soient pris en compte, notamment par la négociation de branche et d'entreprise.

Ce dossier fera l'objet d'une actualisation lors de la présentation au congrès.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le 5 septembre 2018, la nouvelle loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est promulguée.

Critiquable, elle est néanmoins applicable dans les IEG où, comme partout, les militants et adhérents doivent s'approprier les nouveaux outils à disposition pour aider les agents à être acteurs de leur projet professionnel et faciliter leurs démarches. La branche a rejoint l'OPCO 2i en 2019.

LES ACTIVITES SOCIALES

Salariés et retraités des IEG sont éligibles au bénéfice d'activités sociales dotées de plus de 400 millions d'euros par an par les employeurs. Les bénéficiaires des activités sociales acquittent également une participation financière pour certaines d'entre elles. Ces activités sont gérées par des organismes spécifiques, administrés par des représentants du personnel élus.

Pour la FCE-CFDT, tous les agents statutaires (actifs et retraités) et leur famille devraient pouvoir bénéficier des prestations offertes par ces organismes. Malgré les ressources importantes dévolues à la CCAS, seules 15 % des familles partent en vacances en période estivale avec la CCAS, seulement un quart des enfants vont en colonie avec une aide, et un tiers des agents ne bénéficient d'aucune restauration méridienne subventionnée. La FCE revendique une autre répartition des moyens des activités sociales. En effet, la part centralisée (CCAS) absorbe 85 % des ressources, laissant ainsi de très faibles moyens aux activités et initiatives de proximité gérées par les CCAS (en moyenne un peu moins de 50 euros par



bénéficiaire).

La FCE-CFDT a fait valoir sa vision d'une autre répartition des moyens dans sa campagne « CmonPass ». Cela s'est traduit par un résultat électoral en 2017 de 23,16 % en progression de 3,72 %.

La réforme des IRP

La négociation des accords CSE s'est, comme pratiquement partout, déroulée dans un contexte « défensif », avec des employeurs davantage motivés par une vision « comptable » en termes de moyens accordés au dialogue social dans son ensemble (IRP et moyens syndicaux complémentaires) que soucieux d'un dialogue social de qualité au plus près du terrain. Les accords ont été signés afin d'éviter une situation plus défavorable qui aurait été prise par décision unilatérale de l'employeur.

Fait notable, la FCE-CFDT n'a pas signé l'accord à EDF en raison de la défaillance des employeurs qui n'ont pas su, ou voulu, saisir les ouvertures faites lors des négociations. Les moyens attribués à la proximité (faible nombre de représentants de proximité en général) et au dialogue social autour de la santé/sécurité (les CSSCT sont beaucoup moins nombreuses que les ex-CHSCT) sont mis à mal, et il y aura lieu de faire le bilan de ces nouveaux modes de fonctionnement peu connus par les parties prenantes. Le droit syndical conventionnel, dont le niveau est assez inégal d'une entreprise de la branche à une autre, a lui aussi été négocié en retrait de l'ordre de 15 % en moyenne, avec des écarts significatifs d'une entreprise à l'autre. Certains modes de répartition, qui limitent la captation des moyens par l'organisation syndicale dominante, pourront être favorables à la CFDT.

A noter que la filière commission secondaire du personnel (CSP), qui est prévue par le

statut, n'a pas été remise en cause, et perdue.

Les élections dans les entreprises de la branche IEG se sont déroulées en novembre 2019. Malgré une très belle campagne électorale et un très fort investissement de l'ensemble des militants, des responsables de la branche, des DSC, du secteur Communication de la FCE-CFDT, le résultat est au final décevant. Nous avons reculé de 2 points sur l'ensemble de la branche, avec des résultats disparates en fonction des entreprises. Une analyse de ces résultats, des causes de la perte d'audience, ou parfois de la progression, est en cours à tous les niveaux, des équipes dans les entreprises, aux Syndicats, aux liaisons, et dans la branche. Les militants se sont très rapidement remobilisés pour reconquérir l'électorat et préparer les futures échéances.

Entreprise locale de distribution (ELD) :

Peu de Syndicats nous ont sollicités pour animer leur section syndicale dans ce secteur. Cependant, la Fédération est intervenue sur le territoire d'Ain Deux Savoie pour échanger avec les salariés d'une entreprise de ce secteur, la Régie municipale des Houches. A la suite de cette rencontre, une section syndicale a été créée.

Par ailleurs, les Syndicats Nord-Aquitaine et Adour Pyrénées ont demandé l'aide de la Fédération pour établir des liens avec les entreprises de ce champ dans leur territoire.

D / LA BRANCHE PAPIER-CARTON

Une évolution des CCN

A l'issue du congrès de Saint-Malo, le Papier-Carton comptait 8 conventions collectives : Cartonnage, Distribution cadres, Distribution OETAM, Instruments à écrire, Production cadres, Production OETAM,

Transformation cadres, Transformation OETAM. Cette mandature a été marquée par des négociations de rapprochement entre différentes CCN. En effet, la loi Travail de 2016, puis celle de 2017 ont imposé aux CCN de moins de 5 000 salariés de se rapprocher d'une autre CCN. Il y a donc eu des conséquences pour le Papier-Carton, avec une réduction du nombre de CCN. On compte aujourd'hui 6 CCN, puisque la CCN Instruments à écrire (1 500 salariés) a rejoint celle du Cartonnage. Et les deux CCN Distribution cadres et OETAM (5 000 salariés) ont fusionné par accord, en juillet 2017.

Un secteur confronté à des difficultés

Le secteur est marqué par une baisse continue de l'emploi. Un tiers d'emplois en moins en vingt ans. Le Papier-Carton est passé de 100 000 à 65 000 salariés. A cela, plusieurs raisons :

- › La baisse de la consommation de papier du fait d'Internet qui touche de plein fouet les industries graphiques.
- › Une compétitivité accrue avec d'autres pays.
- › Les fermetures de sites pour améliorer la productivité et regrouper les capacités de production.

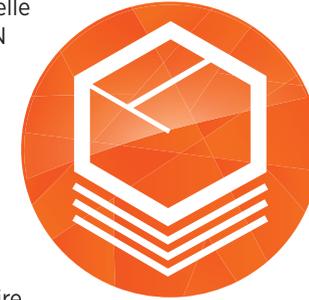
Dans le Cartonnage et Articles de papeterie

Le dialogue social a été positif dans cette CCN de 17 000 salariés. Il s'est traduit par de nombreux accords. Des négociations sur les salaires ont abouti chaque année. L'accord complémentaire santé a été renégocié en 2016, avec des améliorations en termes de couverture. Et il y aura dorénavant deux

opérateurs : l'APGIS et Harmonie Mutuelle. La négociation sur l'actualisation de la CCN s'est terminée en mars 2019. Les acquis de l'ancienne convention ont été maintenus. Et nous avons pu obtenir des améliorations, comme la création d'une indemnité d'astreinte, la CSSCT à partir de 50 salariés au lieu de 300, et l'amélioration de la couverture en cas d'arrêt maladie.

Dans la Distribution du papier et Commerce de gros

En juillet 2017, la négociation est parvenue à la fusion des deux CCN OETAM (ouvriers employés, techniciens et agents de maîtrise) avec celle des ingénieurs et cadres. Les entreprises du secteur ont pris la décision, en novembre 2017, de ne plus adhérer à l'UNIDIS (intersecteurs Papier-Carton pour le dialogue social) et de ne plus adhérer qu'à la CGI (Confédération du Commerce de gros et international). A partir de là, la situation est devenue très conflictuelle. La CGI voulant intégrer la CCN Distribution à la CCN Commerce de gros, où les salariés auraient perdu de nombreux avantages. Le dialogue étant bloqué, la FCE-CFDT a été à l'initiative pour obtenir du ministère du Travail la mise en place d'une commission mixte paritaire (CMP) avec les 4 autres organisations syndicales. Depuis, nous avons remporté plusieurs succès. Un accord Salaires a pu être signé en 2019, alors qu'il n'y en avait pas eu en 2018. Et le ministère a décidé que, comme la CCN était au-dessus de 5 000 salariés, il n'y avait pas obligation de fusion. Enfin, la DGEFP a décidé que cette CCN irait à l'opérateur de compétences (OPCO) inter-industriel, conformément au souhait des 5 organisa-



tions syndicales, alors que la CGI défendait l'adhésion à un autre OPCO. Là aussi, la FCE-CFDT a pesé, avec les autres organisations syndicales.

Dans les Instruments à écrire

Cette CCN de 1 500 salariés était en dessous du seuil limite pour rester seule. Le dialogue social y était limité, avec tout de même un accord annuel sur les salaires. Le ministère a pris la décision de la fusionner avec la CCN Cartonage. La FCE-CFDT avait fait le choix de la CCN Chimie. Mais, nous n'avons pas obtenu gain de cause. Ceci dit, l'intégration à la CCN Cartonage offre des avantages, car il n'y avait pas d'accord complémentaire santé ou prévoyance dans cette CCN.

Dans la Production/Transformation

Une négociation a débuté en 2017, avec un accord de méthode, pour rapprocher ces 4 CCN : Production et Transformation OETAM, Production et Transformation Ingénieurs et Cadres, qui concernent 40 000 salariés environ. Malheureusement, elle n'a pas pu aboutir en juillet 2019 du fait de l'intransigeance patronale et de certaines organisations syndicales. La négociation pourrait reprendre prochainement en associant la Production/Transformation, le Cartonage et la Distribution.

La CGT s'est opposée à l'accord Salaires signé par la CFDT et FO en juillet 2019. Comme elle est majoritaire, l'accord est caduc. Cela prive d'augmentations des milliers de salariés, notamment dans des PME/TPE, car, sans accord dans une branche, rien ne s'applique.

Un accord sur le financement du paritarisme avait vu le jour en 2017. Il prévoyait la collecte des cotisations des entreprises par l'OPCO. Pour la CFDT, même si le niveau des cotisations demeurerait modeste, c'était un premier pas vers un financement du

dialogue social par toutes les entreprises. Malheureusement, la nouvelle loi sur la formation professionnelle de 2018 a rendu impossible cette collecte. L'accord est donc resté lettre morte.

A noter, enfin, que la CFDT avait beaucoup poussé pour une négociation sur la complémentaire santé dans la Production/Transformation. Elle vient de se rouvrir en novembre 2019, avec une nouvelle proposition de l'UNIDIS.

Une étude sectorielle a été réalisée en 2017, avec un débat au CDF. Elle a permis de faire un bilan des réalités économiques du Papier-Carton, et de tracer des perspectives.

E / LA BRANCHE PHARMACIE

Une mauvaise image

L'industrie de Santé est une industrie particulière. Le moindre dysfonctionnement a une répercussion médiatique et pèse aussi sur la confiance du public. Les différents scandales et la financiarisation excessive dans les choix stratégiques des entreprises du secteur n'aident pas à améliorer leur image auprès de l'opinion publique. Les pénuries et les ruptures de médicaments et de vaccins, de plus en plus nombreuses et fréquentes, n'inversent pas la tendance. Derrière cette situation, il y a des salariés qui travaillent, qui s'impliquent, qui s'investissent pleinement avec professionnalisme, dans la recherche, le développement, la fabrication et la distribution des médicaments.

Un secteur en pleine évolution

Le modèle de soins est en train d'évoluer. L'arrivée du numérique et du digital accé-

lère cette évolution, avec le développement de la e-santé, d'applications pour prendre en charge des malades, au-delà de l'aspect purement médical ou médicamenteux. Ceci implique que des différents acteurs venant de tous les métiers doivent apprendre à travailler ensemble. Les alliances et partenariats se mettent en place. Il faut rester vigilant pour que le but soit bien de développer de nouveaux médicaments pour soigner des malades, et non uniquement pour satisfaire l'intérêt des actionnaires.

La croissance mondiale des entreprises du médicament reste relativement soutenue, quand celle des autres secteurs baisse. Cependant, les restructurations successives, avec les plans de départ n'ont jamais cessé. La nouvelle forme de rupture conventionnelle collective, dernière évolution législative, donne un cadre supplémentaire qui aboutira à une diminution d'effectifs du secteur. Ce dispositif a déjà été utilisé dans trois entités juridiques du groupe Sanofi, chez Novartis, LFB et le laboratoire Lilly.

La situation de la Répartition pharmaceutique reste inquiétante

Depuis les assises de la Répartition, organisées en avril 2014 par la FCE-CFDT, et des alertes faites au pouvoir public, rien ne semble bouger. L'existence de la profession grossiste-répartiteur, un maillon central de la chaîne de distribution de médicaments, permet de garantir en partie une égalité territoriale d'accès aux soins, primordiale face au problème de la désertification médicale. Cependant, l'obligation du service public imposée à la profession n'est pas rémunérée. Pour maintenir les marges, les effectifs deviennent une va-



riable d'ajustement, et indéniablement, cela a des conséquences sur l'emploi et sur les conditions de travail des salariés.

Le dialogue social comme outil

Dans ce contexte social difficile et parfois très tendu, la FCE-CFDT a fait du dialogue social un outil pour défendre l'intérêt général et collectif des salariés de la branche Pharmacie, couvrant 3 conventions collectives nationales : Industrie pharmaceutique, Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, et la Répartition pharmaceutique.

La FCE-CFDT, première organisation syndicale dans les 3 CCN, est incontournable dans les négociations des accords de branche. Face à 3 chambres patronales différentes, la FCE-CFDT, tout en tenant compte de la réalité de chaque CCN, garde une cohérence dans ses revendications. Ce n'est pas toujours le cas des autres OS.

Des négociations soutenues

Avec des cadences différentes, en quatre ans, plus de 80 accords et avenants ont été conclus pour les 3 CCN. Des négociations portant sur les salaires minima conventionnels sont des thèmes récurrents et parfois difficiles, comme en 2018 pour la Répartition pharmaceutique, et l'absence d'accord à l'issue des négociations.

En 2019, dans le contexte social tendu au niveau national, la FCE-CFDT a pu conclure et signer, d'une part avec le LEEM, et d'autre part avec l'UNION pour une valorisation des grilles de salaires de 1,8 %. La refonte des grilles de classification, la révision des dispositions générales de la CCN, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, la complémentaire santé et prévoyance, le handicap, la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'in-

interprétation (CPPNI) ont été des chantiers majeurs de la CCN Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Quant à l'Industrie pharmaceutique, la révision de la CCN a occupé une grande partie des négociations parmi d'autres sujets.

La mise en concurrence pour la complémentaire santé et la prévoyance de branche a été également un temps fort en 2019 dans l'Industrie pharmaceutique.

Le fonctionnement CFDT

En dehors des commissions paritaires, le Bureau national de branche et le Comité national de branche et des délégués syndicaux centraux se réunissent plusieurs fois par an. Ces rencontres régulières permettent de faire le point sur des négociations et de discuter sur différents sujets et actualités de la branche. Ces échanges et débats réguliers sont essentiels pour partager des diagnostics et faire émerger des propositions et des revendications.

La FCE-CFDT est également présente dans différentes instances, comme le Comité stratégique de filière et réseaux, tels que le réseau syndical mondial de l'Industrie pharmaceutique, le réseau Sanofi monde, IndustriAll Europe et IndustriALL Global Union.

L'organisation de la 4e édition des assises de la Pharmacie, en décembre 2018, ayant pour thème « Relever les défis de l'industrie de Santé », marque un moment important pour la branche Pharmacie de la FCE-CFDT, dont l'industrie du médicament a connu beaucoup de changements et des restructurations successives. Cet événement nécessite l'implication de nombreux acteurs d'horizons différents. C'est un moment de constats, de réflexions et d'échanges pour essayer de comprendre les enjeux et les défis que l'industrie de Santé devra relever à l'aune de

l'ère numérique. Une analyse sectorielle, réalisée par Idéforce, a mis en lumière la bonne santé de l'Industrie pharmaceutique, mais a également pointé sa mauvaise image auprès du grand public. Plusieurs scandales sanitaires, des plans sociaux à répétition, malgré les montants élevés de dividendes distribués, et la pénurie accrue des médicaments largement relatée par les médias ne font qu'accentuer le contraste entre la confiance dans les médicaments et la méfiance pour leurs fabricants. Le cabinet Syndex a présenté ses travaux sur l'évolution du marché, la transformation industrielle, avec la part croissante de la biotechnologie, du biomédicament, et l'arrivée du numérique dans ce secteur.

Ces études ont conduit à l'organisation de deux tables rondes et à des échanges avec les participants sur les atouts et les difficultés de l'Industrie pharmaceutique aujourd'hui, et la prospective de cette industrie en évolution. Ces discussions ont permis également d'aborder le dialogue social dans ce secteur, qui suit la tendance de réduction des moyens de fonctionnement pour les partenaires sociaux. A cette occasion, le risque du décrochage de la France en matière de nouvelles technologies, lié aux investissements insuffisants de grands groupes dans l'hexagone, a été questionné. Effectivement, de nombreuses usines du futur ont été développées à l'étranger. Nous avons aussi soulevé la question de la responsabilité sociale des entreprises, ainsi que l'équilibre entre les besoins capitalistiques et les exigences de santé publique.

F / LA BRANCHE PÉTROLE

Industries pétrolières

A moins de deux points de la CFE-CGC, la CFDT est la deuxième OS représentative de

la branche, avec 26,17 %, et occupe depuis des années une place incontournable dans le dialogue social sectoriel. Des négociations ouvertes depuis juin 2015 ont débouché sur un accord de branche signé le 1er juin 2018. Cet accord, dédié à l'emploi, s'est appuyé sur les nombreuses restructurations observées sur le périmètre de la branche dans la dernière décennie. Son but essentiel étant de veiller au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, et ce afin de permettre aux entreprises et aux salariés de mieux appréhender les évolutions.

En parallèle, la branche a ouvert des négociations sur l'impact des ordonnances Macron sur la CCN, un sujet sensible qui a provoqué de nombreuses distorsions dans les organisations syndicales et patronales.

Un accord a été signé le 27 décembre 2018 par les trois organisations syndicales réformistes, majoritaires dans la branche, à la veille de la date butoir qu'était le 31 décembre 2018. Cet accord n'a pas fait l'unanimité, mais a eu pour effets de sanctuariser et de développer certaines dispositions.

La cessation anticipée d'activité (CAA), mesure phare de la CCN, a ainsi pu être, non seulement pérennisée, mais être affranchie de dispositions salariales minimales. D'autres éléments enrichissant la convention collective ont pu être obtenus, notamment sur une première notification des travaux dangereux ou insalubres, sur le handicap ou le droit syndical... A également été actée l'ouverture de négociations sur la qualité de

vie au travail. En revanche, le quota d'heures supplémentaires annuel est aligné au code du Travail, la branche Pétrole est la seule à avoir obtenu le verrouillage du bloc 2 des ordonnances Macron.

Des interactions vont nécessairement devoir être développées autour de la mise en place de la CPPNI, afin de nous permettre de suivre l'impact réel de la déclinaison des accords de branche, et plus largement de la CCN en entreprise.

La FCE-CFDT a, entre autres, obtenu sa revendication de veiller sur les dérogations conventionnelles dans l'accord de mise en place de sa CPPNI.

Négoce, Combustibles et Produits pétroliers

La branche des Combustibles, historiquement rattachée à la FCE-CFDT, est une branche en pleine mutation orientée sur la distribution, les services... Cinq organisations syndicales y sont représentatives. Avec 36,94 %, la CFDT y est largement première. La deuxième OS n'obtient que 18,60 %, et les 3 dernières oscillent autour des 15 %. Notons qu'avec sa particularité d'éclatement en micro-entreprises cette branche est souvent associée aux fédérations des Services.

Le dialogue social y est cependant cohérent, tout au moins dans la fréquence et l'adaptation aux changements législatifs. Malgré la préconisation déployée par la CFDT, invitant la branche à rejoindre la création de l'OPCO 2i en se rapprochant de la branche Pétrole, cette dernière a décidé à sa majorité de rejoindre l'OPCO des entreprises de proximité. Deux arguments défendables ont aiguillé cette approche :



1. Celui d'être éloigné de l'appareil productif.

2. Celui d'appartenir à la chaîne du service de proximité, avec la livraison de fioul domestique qui évolue de plus en plus par celle du bois, granules et autres produits gazeux.

Avec l'annonce du gouvernement d'abandonner l'utilisation des chaudières fioul à l'horizon 2030, le devenir de cette branche professionnelle est questionné.

Enfin, l'étude sectorielle de la branche Pétrole, présentée au CDF le 26 septembre 2019, a permis de débattre des principales perspectives qui convergent autour de l'activité pétrolière en France, en Europe et dans le monde.

Cette dernière démontre que le modèle industriel et économique est bien arrimé au pétrole, et que l'engagement international associé au réchauffement climatique va inexorablement obliger les majors du secteur à devoir s'adapter aux changements comportementaux attendus dans le cadre de la transition énergétique.

G / LA BRANCHE PLASTURGIE

Durant cette mandature, la reprise économique s'est très lentement amorcée, et les effets de la crise continuent d'affecter l'industrie de la Plasturgie, tout comme le Bâtiment et l'Automobile.

Un contexte difficile, un tournant pour l'avenir

Rattrapé par les législations européennes et françaises et les campagnes de « plastics bashing », le secteur de l'emballage voit son avenir s'assombrir très fortement, avec la fin des plastiques à usage unique tels que les sacs mis à disposition dans les magasins, les Coton-tige, ou bien encore la vaisselle jetable.

Un comité stratégique de filière a été créé en 2018. Des projets dans le domaine du recyclage ont pu ainsi voir le jour. Parmi eux, les projets de recyclage chimique et mécanique, avec pour ce dernier l'intégration en grandes quantités de matières plastiques recyclées dans les process de fabrication.

Représentativité et financement du paritarisme

A la suite de la nouvelle mesure de représentativité des or-

ganisations syndicales de salariés dans la branche, la CFTD est devenue la première organisation syndicale devant la CGT.

Nous sommes désormais en capacité de signer seuls des accords de branche. Avec un seuil de 8 % minimal non atteint, la CFTC perd sa représentativité dans la branche Plasturgie et ne peut par conséquent plus négocier dans les instances paritaires.

Une deuxième organisation patronale fait son entrée dans la branche : Plastalliance. Cela n'augure rien de bon, même si sa représentativité reste très faible par rapport à l'organisation patronale majoritaire.

L'accord sur le financement du paritarisme, signé dans la branche en 2012, a été renégocié courant 2017. Des droits supplémentaires dans le but d'améliorer le dialogue social sont venus se rajouter à ceux déjà existants, avec, entre autres, le doublement des droits hommes/jours. L'association de gestion du paritarisme continue de gérer la collecte et les dépenses liées au dialogue social dans la branche Plasturgie.

Des négociations de branche

Complémentaire santé : Une négociation pour la mise en place d'un accord sur la complémentaire santé dans la branche est en cours.

Prévoyance : Après trois années de fonctionnement de l'accord, le régime de prévoyance accuse de grosses pertes. Celles-ci s'expliquent pour moitié par la reprise des encours des nouveaux adhérents à la prévoyance de la branche, et pour l'autre moitié par une mauvaise estimation des prestataires.

Salaires : en ce qui concerne les NAO, la FCE-CFTD a signé trois accords en 2016, 2017 et 2018. Les minima de branche ont ainsi pu être maintenus au-dessus du SMIC.

Formation professionnelle : dans la continuité des accords déjà signés en 2013 et 2015, des accords favorisant l'abondement de la branche pour les CPF ont été signés.

Emploi & Formation : une priorité

La branche a mis en place un EDEC Plasturgie. Il est piloté

par la DGEFP, la Fédération de la Plasturgie et des Composites, et par les partenaires sociaux. Ses objectifs sont d'anticiper les conséquences en matière d'emploi et de compétences des mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés de faire face aux changements à venir.

Pour la mise en place de cet EDEC dans la branche Plasturgie, quatre axes ont été retenus : la formation, le développement durable, l'économie et la gestion des ressources humaines et des compétences.

La transition numérique, le développement de l'impression 3D, le développement de l'économie circulaire et la création d'un système d'information ressources humaines de branche ont été les principaux « chantiers » débutés lors de cette mandature.

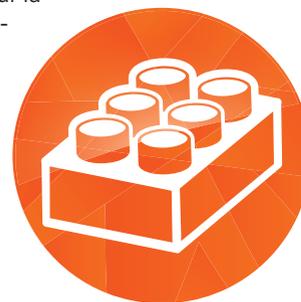
De nouvelles formations viennent enrichir les 18 CQP existants dans la branche Plasturgie. Les deux derniers en date sont : « Acheteur de matières » et « Impression 3D ».

Un dialogue social compliqué dans la branche

Les relations dans la branche sont en général tendues. L'arrivée de Plastalliance, seconde organisation patronale représentative dans la branche, complique grandement le dialogue social. Le fait d'avoir maintenu une commission mixte paritaire permet tout de même de temporiser et de faciliter les échanges. Force est de constater que les négociations ne sont malheureusement pas toujours loyales et sincères, et la qualité du dialogue social s'en trouve grandement impactée.

Le fonctionnement CFTD de branche

L'organisation de la branche, les pratiques syndicales, le renouvellement des militants et la formation ont été les priorités pour la mandature. La Plasturgie est une industrie « jeune », il en est de même pour les équipes syndicales, et un travail a été entrepris pour renforcer les pratiques syndicales afin de mieux construire le rapport de force. Un effort particulier a été fait sur la communication, avec la réalisation régulière de tracts de branche, destinés à être distribués en masse. Peu à peu, une identité de branche se met



en place. Les membres du CNB ont été considérablement renouvelés. Tout nouveau DSC, ou animateur CTB, nommé dans la branche Plasturgie pendant la mandature est passé par la case formation. Des micromodules axés sur le développement, et les enjeux électifs lors de la mise en place des CSE ont été dispensés pendant les CNB et déclinés ensuite dans les CTB. Le travail entrepris a porté ses fruits, puisque la branche Plasturgie enregistre une hausse de son nombre d'adhérents. Des progressions notables en termes de résultats d'élections ont été constatées.

H / LA CCN NAVIGATION DE PLAISANCE

La CCN Navigation de plaisance compte 35 000 salariés, et 87 % des entreprises ont moins de dix salariés. La CFDT représente plus de 46,50 %. Elle est incontournable dans la construction des accords de branche. Elle reste très bien implantée dans les grandes entreprises, comme Jeanneau BENETEAU et Fontaine Pajot.

Un dialogue social en amélioration

Le dialogue social avec la Fédération des Industries nautiques s'est amélioré, et un travail de réécriture à droit constant de la convention collective nationale a débuté.

En ce qui concerne les salaires, la grille des minima a pu être maintenue au-dessus du SMIC.

La diminution de la valeur d'exposition professionnelle des salariés au styrène a été un grand sujet de la mandature. Cette réduction aura des conséquences positives pour la santé des salariés, et la FCE-CFDT a œuvré pour que cette baisse n'ait pas de conséquences négatives pour l'emploi par des délocalisations de production vers des pays moins regardants en matière de sécurité et conditions de travail.

Un fonctionnement qui évolue

Cette mandature a vu aussi l'élargissement de réunions communes aux Syndicats Vendée Loire-Atlantique et Poitou-Charentes, avec l'intégration en cours du Syndicat Nord-Aquitaine.

Les équipes de la Navigation de plaisance se structurent pour élargir leur représentation au-delà des grosses entreprises, cela devrait permettre de progresser encore, avec un objectif clairement affiché : passer le seuil des 50 % de re-

présentativité.

I / LA BRANCHE VERRE

Au niveau mondial et européen

La FCE-CFDT porte une attention particulière sur l'avenir de l'industrie du Verre, notamment lors des réunions d'IndustriALL Global Union. Nous sommes intervenus lors d'une réunion organisée par IndustriALL Saint-Gobain à Brème, en Allemagne, sur le fonctionnement du Verre en France, ainsi que sur l'accord Egalité professionnelle, signé le 30 novembre 2017, dans la branche Verre mécanique.

La FCE-CFDT a organisé une rencontre avec la chambre patronale de la Cristallerie et une représentante européenne sur la problématique du plomb. Une table ronde sur le sujet devrait être organisée avec IndustriALL. De plus, à la demande du groupe européen NEPSI, la FCE-CFDT participe aux réunions de travail à Bruxelles depuis le 19 février 2019 sur le thème de la silice cristalline.

Au niveau national

La branche Verre est composée de cinq CCN, et compte moins de 40 000 salariés, répartis comme suit : 86 % d'hommes et 14 % de femmes, 58 % des salariés sont du collègue ouvriers/employés, 26 % sont des techniciens, et 16 % font partie des cadres. Le nombre de salariés des différentes activités verrières continue de baisser, ce qui inquiète les militants et la Fédération. Cette situation met à mal le dialogue social dans les entreprises, et complique les négociations dans les branches professionnelles.

La FCE-CFDT a interpellé le ministère de l'Environnement, avant de constituer et de déposer un dossier sur la problématique du plomb dans la Cristallerie, en expliquant les enjeux et le rôle de la commission RoHS.

La FCE-CFDT, en intersyndicale avec la CGT et l'UNSA, a envoyé un courrier au président de la République lui exposant la situation catastrophique chez d'Arc International. Cent vingt millions ont été accordés par le gouvernement pour relancer une de nos entreprises emblématiques du Verre,

grâce auxquels nous avons pu éviter une catastrophe économique dans une région déjà sinistrée.

La FCE-CFDT, lors de ses différentes rencontres avec les directions générales des entreprises du Verre, a porté ses revendications pour préserver l'emploi verrier en France et dans leurs entreprises.

La Cristallerie

La CCN compte 8 600 salariés, avec 57 % d'hommes et 43 % de femmes. Pendant cette mandature, énormément de réunions ont eu lieu pour organiser la fusion des quatre CCN de la branche Cristal, Verre, Vitrail, afin de former une branche sous la nouvelle appellation de « Professions regroupées ».

Ce résultat n'aurait probablement pas été obtenu si les délégations patronales et les délégations syndicales n'avaient pas mis l'intérêt supérieur au-dessus des intérêts individuels.

Aussi, les délégations patronales se sont mises d'accord préalablement lors d'assemblées générales, et les organisations syndicales ont posé les intérêts des salariés des branches, et l'avenir des entreprises, afin d'entrer en intersyndicale pour négocier d'une seule voix. Toutes les organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, UNSA, CFTC) ont pris leurs responsabilités afin d'arriver à un résultat acceptable.

Les sujets abordés en profondeur ont été, entre autres, les salaires, les coefficients et leur raccordement, les métiers et qualifications, la formation, la prévoyance, les droits syndicaux. L'écoute et le dialogue ont permis de déboucher sur des accords étendus aux entreprises non adhérentes. Notons les beaux métiers que représente la branche ainsi constituée, tant dans ceux du feu (verriers, presseurs) que dans ceux du froid (tailleurs, graveurs, opérateurs machine), qui amènent pour certains à devenir Meilleurs Ouvriers de France ou Maîtres d'Art. La FCE-CFDT a d'ailleurs été jury pour les CQP et CQPI.

La FCE-CFDT a signé avec toutes les OS l'accord CPPNI.

La FCE-CFDT a été moteur pour la signature de nombreux accords : agenda social des différentes CCN, prévoyance, égalité professionnelle, classification, parcours syndicaux,



NAO, handicap, exposition aux facteurs de risques professionnels, primes pour travaux dangereux et insalubres.

La FCE-CFDT a également répondu présente à la convocation du ministère du Travail, avec la chambre patronale et la CFE-CGC, afin d'échanger sur notre travail dans le rapprochement des branches.

Le Verre mécanique

Une situation compliquée et souvent tendue.

Durant ce mandat, la FCE-CFDT a signé les accords Salaires en étant réaliste sur la situation économique du secteur, et en respectant les orientations fédérales. Le rôle de la FCE-CFDT a été décisif dans la négociation de la polyvalence, en faisant reconnaître la poly-compétence dans un accord signé.

La FCE-CFDT a également signé l'accord CPPNI, et a joué un rôle déterminant en intersyndicale en négociant 6 jours ouvrés de détachement pour les fédérations syndicales. Une première dans la branche.

Un accord sur l'égalité professionnelle a été signé, ainsi qu'un accord de méthode, avec un agenda social riche au niveau des thèmes.

Si nous n'avons pas eu d'accord sur le parcours militant, nous avons obtenu une négociation sur le droit syndical, en y greffant certains points relevant du parcours militant.

La Miroiterie

Cette branche comprend 14 500 salariés, 24 % de femmes et 76 % d'hommes.

La reprise dans le bâtiment, amorcée en 2016, qui s'était accélérée en 2017 avec la rénovation énergétique du logement, a fortement chuté en 2018, en lien avec la révision du CITE. L'année 2019 reste difficile, malgré les mesures structurelles positives de la loi pour l'Évolution du logement, de l'aménagement et du numérique.

Les changements en cours de mandat, du président et du secrétaire général, de la chambre patronale n'ont pas favorisé le dialogue social.

Plusieurs accords ont tout de même été signés, sur les rémunérations, avec une ouverture de négociation sur l'ancienneté, l'égalité professionnelle, et sur les classifications.

Un groupe de travail a été constitué afin de remettre à jour

la CCN.

La CFDT dans la branche

La branche s'était fixée plusieurs priorités : le développement, par le biais de l'implantation, la mixité dans les structures, ainsi que des actions ciblant le public jeune pour favoriser le renouvellement militant. Pour cela, il a fallu impulser des débats en CNB, et proposer des outils et de l'aide aux sections. Plusieurs actions développement ont été réalisées sur différents territoires, et la féminisation du CNB, commence timidement. La branche continuera ses actions et intensifiera ses efforts concernant l'égalité Femme/Homme, et la problématique des emplois sexués.

J / LA BRANCHE UFR (UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS)

Une raison d'être, le développement

Le développement du syndicalisme Retraités est un enjeu vital pour toute la CFDT. Comme dans la mandature précédente, la principale activité de l'UFR a été le développement et la fidélisation des adhérents qui partent à la retraite. Celle-ci ne doit pas passer après toutes les autres priorités. Le succès du stand de l'UFR au congrès de Saint-Malo nous avait incités à nous investir encore plus dans la fidélisation des adhérents.

Une enquête sur le travail commun avec les militants retraités, co-signée par le secrétaire général de la Fédération et l'animateur de l'UFR, à destination des syndicats de salariés, a été élaborée avec des questions courtes et simples. Il est dommage que seule une partie des Syndicats ait répondu.

Une formation « Adhérent bientôt à la retraite » a été mise en place en collaboration avec la Confédération et l'Union confédérale des Retraités (UCR).

Les futurs retraités CFDT auront accès, s'ils le souhaitent, au contrat groupe d'une complémentaire santé mis en place par l'UCR (MGEN Solutions). Cette complémentaire santé est réservée aux seuls adhérents retraités CFDT.

Les liens avec l'interprofessionnel

L'UFR est investi dans l'ensemble des structures Retraités, et principalement dans les unions territoriales des retraités (UTR). Aujourd'hui, rares sont les UTR qui n'ont pas de sec-

tion syndicale des retraités (SSR) FCE-CFDT.

Le fonctionnement de l'UFR

Depuis son origine, l'UFR FCE-CFDT a fait le choix d'un fonctionnement intégré à la Fédération. Les liens entre l'UFR et la Fédération sont très forts.

Composé de 12 membres, le Bureau de l'UFR se réunit à Paris, en moyenne 5 ou 6 fois par an en fonction de l'actualité.

Le Conseil comporte actuellement 39 membres représentant les régions. Il se réunit 3 fois par an, 2 fois avec les titulaires à la Fédération, et depuis trois ans, une fois en décentralisé à Bierville avec les titulaires et les suppléants. Il se réunit également en amont des conseils UCR. Ce rassemblement est l'occasion pour les membres de l'UFR de travailler en groupe et de faire le point sur les actions à mener.

Une commission développement et une commission communication se réunissent en amont de la réunion du Bureau.

Plusieurs Syndicats de la FCE-CFDT ont des adhérents, dans le Syndicat et dans les UTR, mais n'ont pas de structure organisée, SSR, CTR. Ces situations anormales devront être corrigées à l'avenir.

Pour conclure, les retraités, toujours jeunes, sont disponibles pour distribuer des tracts, négocier des protocoles pour les élections, ou participer aux manifs.

CONCLUSION

Ces quatre années de mandature ont connu, dans un contexte social difficile, de nombreuses réformes impactant le monde du travail, la situation des salariés, et celle des militants. Ce Rapport d'activité démontre, s'il en était besoin, combien les militants de la FCE-CFDT n'ont pas ménagé leurs efforts pour accomplir leurs missions, pour honorer leur mandat. Des responsables de Syndicat à l'exécutif de la FCE-CFDT, des délégués fédéraux aux chargés de mission, des militants dans les grandes entreprises à ceux des petites, toutes et tous ont fait preuve de courage politique, de responsabilité et de ténacité dans cette période. C'est cette cohésion de notre tissu militant qui fait, aujourd'hui, la force de la FCE-CFDT, et que le Rapport d'activité se devait de saluer.



BIARRITZ RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU 7^E CONGRÈS FÉDÉRAL DU 9 AU 12 JUIN 2020

Le présent Règlement Intérieur du 7^e congrès fédéral a été adopté par le Comité Directeur Fédéral des 28 et 29 mai 2019 dans le respect et en complément des dispositions déjà écrites dans les Statuts et dans le Règlement Intérieur de la Fédération Chimie Energie CFDT.

CHAPITRE 1

Composition du Congrès

1.1. Réunion du Congrès

Le Congrès se réunira du 9 au 12 juin 2020 à Biarritz conformément à la décision du Comité Directeur Fédéral. L'adresse du Congrès est :

7^e Congrès FCE-CFDT
1, avenue Edouard VII
64200 BIARRITZ

Durant la période préparatoire, l'adresse du secrétariat du Congrès est :

Secrétariat du 7^e Congrès FCE-CFDT
47/49, avenue Simon Bolivar
75950 Paris cedex 19

E-mail : congresfce@fce.cfdt.fr

L'Exécutif Fédéral est responsable de l'organisation du Congrès en lien avec l'équipe locale d'organisation du Syndicat CFDT Chimie Energie Adour Pyrénées.

1.2. Délégués

La composition des délégations de Syndicat pour le 7^e congrès est fixée selon l'article 3 du Règlement Intérieur de la Fédération. Le nombre des cotisations attribuées à chaque syndicat sera calculé sur la moyenne des

exercices 2016, 2017, 2018 et 2019.

Les Syndicats devront faire parvenir au secrétariat du Congrès (Bolivar) la liste des noms et les adresses de leurs délégué(e)s au plus tard le **10 avril 2020**. Au cas où une organisation serait amenée à modifier sa délégation, le (ou la) nouve(lle) au délégué(e) devra présenter une lettre signée par le Secrétaire Général du Syndicat l'accréditant comme représentant(e) du Syndicat.

Les délégué(e)s devront être à jour de leurs cotisations.

1.3. Mixité

La mixité sur le nombre de délégué(e)s par Syndicat sera prise en compte conformément au chapitre 2, article 3 du Règlement Intérieur de la Fédération. Il est demandé aux structures d'appliquer concrètement le taux de mixité de 33 %, sans quoi l'inscription de la délégation sera bloquée et réduite.

1.4. Jeunes

La Fédération encourage également la présence de jeunes au Congrès. A cet effet, elle prendra financièrement en charge le forfait d'un jeune militant de moins de 36 ans (à la date du Congrès), qui fera partie de la délégation du Syndicat.

1.5. Invités

L'Exécutif Fédéral peut inviter les personnalités ou les délégations étrangères qu'il juge utiles. Des badges d'invités permettent d'assister au Congrès.

Des badges spécifiques seront remis, par le secrétariat du Congrès, sur place, aux personnes qui participent à l'organisation matérielle du Congrès, ainsi qu'aux différents invités

et exposants présents sur le lieu du Congrès.

CHAPITRE 2

Fonctionnement du Congrès

2.1. Bureaux de séances

2.1.1 Chaque séance plénière du Congrès est ordonnée par un Bureau de séance. La désignation du Président et des membres est faite par le Comité Directeur Fédéral sortant.

2.1.2 Le Bureau et le Président de séance ont pour tâche de permettre, dans le cadre du présent Règlement, la libre expression de tous les délégué(e)s inscrit(e)s au débat, et de veiller à ce que les débats se déroulent conformément aux sujets inscrits à l'ordre du jour.

2.2. Bureau de vote

2.2.1 Un bureau de vote, composé de 4 assesseurs, placé sous la responsabilité d'un Président, est constitué dès l'ouverture du Congrès, sur proposition du Comité Directeur Fédéral sortant. Le vote a lieu à main levée.

2.3. Commission des Résolutions

2.3.1 Une Commission des Résolutions est élue par le Comité Directeur Fédéral. Le vote a lieu à main levée.

Elle est composée du Secrétaire Général, du Président de la Fédération, des rapporteurs de l'Orientation Générale, et de 5 membres du Comité Directeur Fédéral.

2.3.2 Cette Commission examine les amendements de l'Orientation Générale.

2.4. Commission des Mandats

2.4.1 La Commission des Mandats statue sur les contestations éventuelles.

2.4.2 Elle est composée de 5 membres, dont 1 Président, proposés par le Comité Directeur Fédéral sortant. Ils seront élus à main levée à l'ouverture du Congrès.

2.4.3 Cette Commission examine les litiges éventuels sur les mandats attribués aux Syndicats, elle fait connaître le résultat de ses travaux dans les meilleurs délais à la tribune du Congrès.

CHAPITRE 3

Organisation des débats

3.1. Présentation des débats

3.1.1 Deux débats seront organisés dans ce Congrès.

3.1.2 Le premier débat portera sur le Rapport d'Activité de la FCE pour la mandature écoulée.

3.1.3 Le second débat portera sur le projet de l'Orientation Générale amendée.

3.1.4 Les différents textes seront adressés aux Syndicats le 19 décembre 2019 pour le Rapport d'Activité, et le 24 février 2020 pour l'avant-projet d'orientation par le secrétariat du Congrès.

3.2. Amendements au projet d'Orientation Générale

3.2.1 Les amendements à l'Orientation Générale devront être reçus par le secrétariat du Congrès au plus tard le 3 avril 2020.

Les amendements devront être déposés par les Syndicats de la Fédération par courrier électronique, comporter le nom du Syndicat, et le nom du Secrétaire Général à l'adresse suivante : congresfce@fce.cfdt.fr. Un accusé réception sera envoyé par retour de mail, ainsi qu'un contrôle systématique par téléphone, effectué par le secrétariat du Congrès. Tout dépôt devra être accom-

pagné d'un argumentaire pour faciliter la compréhension de l'amendement.

Il est considéré que les fautes d'orthographe ou corrections orthographiques pouvant être relevées à la lecture du projet d'Orientation Générale ne soient pas considérées comme des amendements, sauf si le Syndicat estime que cela change le sens de la phrase et la compréhension du texte. Dans ce cas, le Syndicat pourra en faire un amendement. Ces éventuelles corrections orthographiques devront être transmises dans un document annexe aux amendements, et ce dans les mêmes délais et modalités que ceux-ci. De plus, la Commission des Résolutions se réserve le droit de transformer/faire basculer en amendement une correction signalée à la seule condition que celle-ci entraîne un changement de sens de la phrase concernée.

3.2.2 La Commission des Résolutions, lors de la réunion des 8, 9 et 10 avril 2020, examinera l'ensemble des amendements parvenus dans les délais prescrits ci-dessus. Elle proposera, parmi les amendements reçus, ceux à rejeter et ceux qui, retenus ou rejetés, doivent être débattus devant le Congrès. Elle proposera éventuellement une nouvelle rédaction des textes, enrichie par les apports des Syndicats.

3.2.3 Le Comité Directeur Fédéral des 6 et 7 mai 2020, sur proposition de la Commission des Résolutions, donnera son avis sur les amendements, et décidera définitivement ceux à mettre en débat. Les Syndicats, ayant déposé un ou plusieurs amendements mis en débat, s'engagent à les défendre.

3.2.4 Le texte du projet d'Orientation Générale amendé et les amendements mis au débat au Congrès seront expédiés par le secrétariat du Congrès aux Syndicats, le 19 mai 2020.

CHAPITRE 4

Statuts Fédéraux

4.1. Présentation

4.1.1 L'ensemble des modifications aux Statuts Fédéraux, proposé par le Comité Directeur Fédéral, sera présenté. Les nouveaux Statuts modifiés feront l'objet d'un vote conformément à l'article 81.1 du présent Règlement.

4.1.2 Ce projet de Statuts sera adressé aux Syndicats le 19 décembre 2019 par le secrétariat du Congrès.

CHAPITRE 5

Interventions et votes

5.1 Interventions

5.1.1 Les interventions auront lieu à la tribune du Congrès.

5.1.2 Les délégué(e)s de Syndicat devront demander la parole par écrit au Président de séance. La parole sera donnée par ordre alphabétique à partir d'une lettre tirée au sort. Les délégué(e)s de Syndicat doivent se faire inscrire au plus tard à la fin de l'exposé des rapporteurs en indiquant leur nom, le Syndicat représenté.

Le Président de séance prononce la clôture de la liste des intervenants à la fin de l'exposé des rapporteurs.

5.1.3 À l'exception du ou des rapporteurs, aucun Syndicat ne pourra prendre la parole plus d'une fois sur le même débat, excepté pour déposer une motion d'ordre.

5.1.4 La durée maximale de chaque intervention de Syndicat est fixée à 7 minutes pour le Rapport d'Activité. Toutefois, si le nombre d'intervenants est trop important pour permettre un bon déroulement du Congrès dans le cadre de l'ordre du jour prévu, le Bureau de séance pourra être

amené à proposer au Congrès la limitation du temps d'intervention.

5.1.5 Lors de la discussion des amendements aux textes soumis au débat, le Président accorde la parole à un intervenant « pour » pour une durée maximale de 8 minutes, puis à un intervenant « contre » pour une durée maximale de 8 minutes. Il demande ensuite au rapporteur s'il veut exprimer son avis au Congrès avant le vote pour une durée limitée à 2 minutes.

5.1.6 En cas de retrait d'un amendement retenu pour la discussion, et après avis du rapporteur, un autre Syndicat, sur interrogation du Président de séance, pourra reprendre l'amendement à son compte.

5.1.7 Le Bureau de séance peut être amené à interrompre l'intervenant en cas de dépassement de temps.

5.1.8 Le Congrès peut, à tout moment, sur proposition du Président de séance et après consultation du Bureau de séance, ou sur motion d'ordre, clore la discussion en cours. Dans le premier cas, seul le rapporteur peut prendre la parole.

5.1.9 Afin de faciliter le travail de compte rendu, les interventions consignées sur une clé USB (restituée après téléchargement) et sur papier devront être remises au Bureau de séance dès qu'elles auront eu lieu. Elles devront comporter le nom du Syndicat, le nom de l'intervenant et, lorsque c'est un amendement, le numéro de l'amendement.

5.1.10 L'ouverture du bureau de vote ne pourra pas excéder 30 minutes à l'exception des élections à bulletin secret.

CHAPITRE 6

6.1. Candidatures au Comité Directeur Fédéral

6.1.1 Les candidatures, telles que prévues à l'article 16 des Statuts Fédéraux, devront parvenir au plus tard le **10 avril 2020** au secrétariat du Congrès.

Les candidatures devront être déposées par écrit, comporter le nom du Syndicat, le tampon et la signature du Secrétaire Général du Syndicat.

6.1.2 La liste nominative de l'ensemble des candidats au Comité Directeur Fédéral sera expédiée par le secrétariat du Congrès aux Syndicats, le **19 mai 2020**.

6.2. Candidatures à la Commission Fédérale des Conflits

6.2.1 Les candidatures, telles que prévues à l'article 28 des Statuts, devront parvenir au secrétariat du Congrès au plus tard le **10 avril 2020**.

Les candidatures devront être déposées par écrit et comporter le nom du Syndicat, le tampon et la signature du Secrétaire Général.

6.2.2 La liste nominative de l'ensemble des candidats sera expédiée par le secrétariat du Congrès aux Syndicats, le **19 mai 2020**.

6.3. Candidatures à la Commission de Contrôle des Comptes de la Fédération

6.3.1 Les candidatures, telles que prévues à l'article 26 des Statuts, devront parvenir au secrétariat du Congrès au plus tard le **10 avril 2020**.

Les candidatures devront être déposées par écrit, comporter le nom du Syndicat, le tampon et la signature du Secrétariat Général.

6.3.2 La liste nominative de l'ensemble des candidats sera expédiée par le secrétariat du Congrès aux Syndicats, le **19 mai 2020**.

CHAPITRE 7

Motions d'ordre

7.1.1 Seront considérées comme motions d'ordre les propositions tendant à arrêter l'expression des orateurs, à clore la discussion en cours, à suspendre ou à lever la séance, ainsi que les propositions relatives à la procédure à employer pour l'examen d'une question.

7.1.2 Les motions d'ordre doivent être déposées par écrit au Bureau de séance qui jugera de la recevabilité en référence à l'article 7.1.1 ci-dessus.

7.1.3 Lorsqu'une motion d'ordre est recevable, le Président de séance accorde la parole à un orateur pour la soutenir, et à un orateur pour la combattre. Le rapporteur donne ensuite son avis s'il le juge nécessaire. La discussion en cours est donc interrompue jusqu'à la décision du Congrès sur la motion d'ordre.

Toute motion d'ordre doit être signée par au moins 3 Syndicats.

Le vote a lieu à main levée, sauf si 3 Syndicats demandent un vote par mandat.

CHAPITRE 8

Modalités de vote

8.1.1 Les votes sur l'activité, l'actualisation éventuelle des Statuts, le vote global de l'Orientation Générale auront lieu par mandat et par appel nominal, en séance plénière du Congrès et auprès du Bureau de vote.

8.1.2 Les votes sur les amendements auront lieu par mandat et par appel nominal auprès du Bureau de vote.

8.1.3 Les votes concernant l'élection des membres du Comité Directeur Fédéral, de la Commission des Conflits et de la Commission de Contrôle des comptes auront

lieu par mandat à bulletin secret, auprès du Bureau de vote, selon les modalités prévues à l'article 15 des Statuts.

Les votes concernant l'Exécutif Fédéral seront réalisés lors du 1er Comité Directeur Fédéral de la mandature et gérés par l'instance elle-même, par vote à bulletin secret (Cf. article 10 du Règlement Intérieur de la Fédération).

8.1.4 Conformément à l'article 4 du Règlement Intérieur de la Fédération, les Syndicats devront faire parvenir au secrétariat du Congrès le nom et l'adresse de leur porteur de mandat, le **10 avril 2020** au plus tard.

8.1.5 L'ensemble des résultats détaillés des votes sera affiché dans l'enceinte du Congrès et sera disponible sur le site de la Fédération.

CHAPITRE 9

Réunion du Comité Directeur Fédéral durant le Congrès

9.1.1 Le Comité Directeur Fédéral nouvellement élu se réunira au moment prévu de l'ordre du jour du Congrès en application de l'article 10 du Règlement Intérieur Fédéral.

CHAPITRE 10

Dispositions diverses

10.1. Assiduité aux débats

10.1.1 L'assiduité à l'ensemble des débats et aux temps forts de ce 7e Congrès, du 9 au 12 juin 2020, à Biarritz, est de rigueur. Cela relève de chacun des congressistes, mais également de la responsabilité de chaque responsable de délégation de Syndicat.

10.2. Diffusion des documents

10.2.1 Le secrétariat du Congrès est seul habilité à diffuser les documents (rapports, journaux...) à l'intérieur du Congrès.

10.3. Les invités

10.3.1 Les possesseurs de badges d'invités ne peuvent participer à aucun vote. Ils peuvent prendre la parole sur sollicitation du Président du Bureau de séance.



BIARRITZ MODIFICATION DES STATUTS DE LA FÉDÉRATION 7^E CONGRES FÉDÉRAL

Conformément à nos Statuts, le temps du congrès est aussi l'occasion de procéder à des modifications de nos Statuts.

Ces derniers n'étant pas figé dans le marbre, des évolutions sont nécessaires afin d'avoir plus de clarté et de pallier à certaines interprétations existantes. Le débat du Comité Directeur Fédéral (CDF) de novembre 2019 a permis de présenter les propositions de modifications statutaires élaborées en partie par le Groupe Organisation Fédéral, le secteur organisation et par l'Exécutif Fédéral. A l'issue du débat, les membres du CDF ont validé ces propositions de modifications afin de les soumettre au vote du Congrès. Car seul le Congrès est habilité à modifier les Statuts de la Fédération. Un des points importants est la mise en place du sommaire (ci-dessous).

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 / CONSTITUTION ET BUTS

- Article 1 / Champ d'application
- Article 2 / Siège
- Article 3 / Rôle
- Article 4 / Affiliations
- Article 5 / Moyens

CHAPITRE 2 / COMPOSITION

- Article 6 / Adhésion
- Article 7 / Lien Fédération / Syndicats
- Article 8 / Modifications statutaires des Syndicats
- Article 9 / Obligations des Syndicats
- Article 10 / Administration provisoire et radiation

CHAPITRE 3 / FONCTIONNEMENT ET INSTANCES FÉDÉRALES

- Article 11 / Principe
- Article 12 / Congrès fédéral
 - 12-a – Réunion et composition
 - 12-b – Ordre du jour
 - 12-c – Prérogatives

Article 13 / Comité Directeur Fédéral

- 13-a – Composition
- 13-b – Réunions et attributions
- 13-c – Votes

Article 14 / Exécutif fédéral

CHAPITRE 4 / AUTRES INSTANCES ET FONCTIONS SPÉCIFIQUES

- Article 15 / Délégués fédéraux
- Article 16 / Comités nationaux de branche
 - 16-a – Composition
 - 16-b – Réunions et attributions
- Article 17 – Liaisons d'entreprise
- Article 18 – Groupes spécifiques

CHAPITRE 5 / DISPOSITIONS FINANCIÈRES

- Article 19 / Financement
- Article 20 / Commission de contrôle des comptes

CHAPITRE 6 / DISPOSITIONS DIVERSES

- Article 21 / Personnalité juridique
- Article 22 / Commission des conflits
- Article 23 / Dissolution, fusion, scission
- Article 24 / Règlement intérieur
- Article 25 / Modifications des Statuts

REMARQUES

1 / Chaque article comportera un libellé suite à la mise en place du sommaire.

2 / Suppression de l'écriture inclusive dans tous les Statuts.

Argumentaire / 1

Modification de forme, précision du champ d'application.

Argumentaire / 2

Il s'agit d'inscrire dans nos Statuts ce que l'on prône et met en œuvre dans notre action.

Argumentaire / 3

Cohérence avec la modification réalisée au 1^{er} alinéa (a)

Argumentaire / 4

Cohérence des termes employés.

Argumentaire / 5

L'ajout est pour préciser notre action réelle.

Argumentaire / 6

Ce second paragraphe correspond à l'actuel article 5. Il est rattaché à cet article 4, car il aborde la notion d'affiliation.

CHAPITRE 1 – CONSTITUTION ET BUTS

Article 1 – Champ d'application

La Fédération de la Chimie et de l'Énergie CFDT est constituée d'après les présents Statuts, conformément aux dispositions du Code du travail.

Le nom de la Fédération est représenté en abrégé par le sigle FCE-CFDT.

Elle regroupe tous les Syndicats affiliés à la CFDT qui en acceptent les Statuts, et qui représentent, conformément aux décisions du Bureau National Confédéral, les travailleurs du caoutchouc, des industries chimiques, électriques et gazières, du papier-carton, du pétrole, de la pharmacie, de la plasturgie, du verre et des branches connexes.

Les retraités des entreprises concernées, conformément aux Statuts, Règlement Intérieur, à la Charte de la cotisation syndicale, à la Charte des informations nominatives des adhérents de la CFDT et de son Union Confédérale des Retraités, sont organisés en Union Fédérale des Retraités (UFR). Ils dépendent des Unions Territoriales des Retraités (UTR).

Article 2 – Siège

Le siège social est fixé à Paris 19^e, au 47-49, avenue Simon Bolivar. Il pourra être transféré sur décision du Comité Directeur Fédéral.

Article 3 – Rôle

L'action de la Fédération a pour ambition de transformer la société par une meilleure prise en compte des valeurs d'émancipation, de solidarité et d'autonomie.

Elle vise à rénover le système démocratique, à promouvoir les missions de service public et à assurer la prise en compte de l'intérêt général.

Le fonctionnement démocratique de la Fédération s'exerce par délégation de pouvoir

des Syndicats dans les différentes organisations et instances de la Fédération.

La Fédération développera l'action syndicale la plus large possible à partir des réalités et des identités professionnelles. Elle choisit la régulation contractuelle et développe le rapport de force nécessaire à la défense des travailleurs et à la négociation des changements sociaux indispensables.

A cet effet, la Fédération :

a / défend les intérêts collectifs et individuels des adhérents **du champ fédéral**¹ et, dans un esprit de solidarité, les intérêts matériels et moraux des travailleurs du champ fédéral,

b / organise la coopération entre les militants et les différentes organisations de la Fédération,

c / rend aux Syndicats fédérés tous les services généraux et particuliers dont les circonstances démontrent l'utilité,

d / contribue à l'aboutissement des revendications par une action constante auprès des Syndicats patronaux, des directions d'entreprises, des pouvoirs publics et des institutions nationales, européennes et internationales,

e / accroît l'audience de la CFDT dans les entreprises et dans la société en priorisant le développement et la syndicalisation,

f / considère comme un objectif politique à atteindre au sein de chacune de ses structures, la mixité homme/femme proportionnelle aux réalités sectorielles,

g / **promeut et accompagne ses structures dans l'élaboration et la mise en œuvre des pratiques de renouvellement générationnel**²,

h / développe l'information et la formation des adhérents du **champ fédéral**³,

i / se détermine sur la conclusion des conventions collectives et des accords collectifs de Branche ou d'entreprise dont le champ

d'application excède les limites de la compétence territoriale d'un **Syndicat**⁴.

Article 4 – Affiliations

La Fédération de la Chimie et de l'Énergie est affiliée à la Confédération Française Démocratique du Travail dont elle accepte et respecte les Statuts et l'Orientation générale.

Afin de promouvoir **et de développer**⁵ la solidarité internationale, de participer aux échanges d'informations entre les Syndicats affiliés ainsi qu'à des actions coordonnées dans les entreprises multinationales, la Fédération de la Chimie et de l'Énergie est affiliée à des organisations syndicales européennes et mondiales de son champ tel que défini dans le Règlement Intérieur⁶.

Article 5 – Moyens

Les instances de la Fédération déterminent les moyens permanents ou circonstanciels à mettre en œuvre pour atteindre les buts visés à l'article 3.

Elles disposent à cet effet, notamment au niveau national, d'un système de presse, d'information, de documentation et de communication.

CHAPITRE 2 – COMPOSITION

Article 6 – Adhésion

a / Les travailleurs des Branches précitées à l'article 1 des présents Statuts peuvent adhérer aux syndicats CFDT territoriaux de la Fédération.

b / Les travailleurs temporaires ou contractuels, qui sont bénéficiaires d'un statut ou d'une convention spéciale et qui travaillent pour les entreprises des Branches précitées à l'article 1, pourront adhérer aux Syndicats de la Fédération sous réserve de l'accord des autres instances CFDT, éventuellement concernées.

Les salariés d'une société ou d'un groupe relevant de la législation française, détachés ou travaillant à l'étranger, pourront adhérer à la Fédération par l'intermédiaire de leur Syndicat d'origine **d'un Syndicat**⁷, sous le contrôle du Comité Directeur Fédéral.

Article 7 – Lien Fédération / Syndicats

Chaque Syndicat de la Fédération conserve son autonomie, et toute initiative lui est laissée dans son organisation et dans son action, sous réserve d'agir dans le respect des Statuts, du Règlement Intérieur et des orientations votées par le Congrès ou par les organismes investis par le Congrès.

Il pourra, après information du Comité Directeur Fédéral, adhérer à des organisations d'ordre exclusivement local ou régional, mais dans le but de **Pour**⁸ conserver l'unité indispensable à la Fédération, il ne pourra adhérer, sauf accord du Comité Directeur Fédéral, à des organismes de caractère national ou d'ordre général ; la Fédération se réservant le droit d'y représenter, seule s'il y a lieu, les Syndicats fédérés.

Article 8 – Modifications statutaires des Syndicats

Les Syndicats doivent informer **et envoyer** au préalable l'Exécutif Fédéral **à la Fédération** de toutes les modifications qu'ils désirent apporter à leurs Statuts. Les Statuts modifiés par le Congrès du Syndicat doivent être communiqués à l'Exécutif Fédéral. **Une fois les propositions de modifications statutaires adoptées par le Congrès du Syndicat, ce dernier doit les transmettre à la Fédération et à la Confédération**⁹.

Lorsque le périmètre d'une section syndicale d'entreprise ou d'établissement est sur plusieurs syndicats, les conditions de sa constitution sont précisées dans le Règlement Intérieur.

Tout changement intervenant dans l'administration des Syndicats doit être porté à la connaissance de l'Exécutif Fédéral.

Article 9 – Obligations des Syndicats

Chaque Syndicat doit :

- Fournir à l'Exécutif Fédéral le nombre de ses effectifs ainsi que les noms et coordonnées de ses adhérents dans le respect de la charte des informations nominatives des adhérents de la CFDT¹⁰,
- plus généralement, répondre à toute demande de renseignements émanant du Comité Directeur Fédéral ou de l'Exécutif Fédéral ;¹¹
- procéder régulièrement à l'élection officielle des membres de ses instances selon ses règles statutaires en informant l'Exécutif Fédéral,
- Informer la Fédération de la tenue de chaque Congrès auquel elle peut participer de droit,
- **Fournir les documents ou renseignements demandés par le Comité Directeur Fédéral ou l'Exécutif fédéral**¹².

Article 10 – Administration provisoire et radiation

Un Syndicat de la FCE-CFDT ne peut se désaffilier de la Confédération que sur décision de son Congrès et à condition d'apurer sa situation financière au jour de la notification de sa décision à la Confédération (conformément aux Statuts confédéraux) et à la Fédération.

a / Le Comité Directeur Fédéral pourra proposer à la Confédération de radier tout Syndicat :

- qui entraverait délibérément l'action ou le fonctionnement de la Fédération ;
- qui causerait à la Fédération un préjudice moral ou matériel grave ;

- dont l'action remettrait en cause les principes d'égalité, de non-discrimination et de dignité de tous les êtres humains ;
- qui violerait délibérément et d'une manière répétée ou constante les présents Statuts ;
- qui ferait sciemment une fausse déclaration de ses effectifs ;
- qui engagerait la Fédération sans l'assentiment du Comité Directeur Fédéral ;
- qui refuserait de se soumettre aux décisions du Congrès Fédéral.

Le Comité Directeur Fédéral prendra la décision de proposer à la Confédération la radiation du Syndicat fautif après lui avoir exposé les griefs de la Fédération de manière écrite et précise, et après avoir invité ses dirigeants à présenter la défense du Syndicat, par écrit et/ou par oral à une réunion du Comité Directeur Fédéral, à l'issue d'un délai suffisant.

b / En même temps que le Comité Directeur Fédéral adressera une proposition de radiation à la Confédération, il aura la faculté de suspendre les instances du Syndicat fautif ayant pouvoir de décision entre deux Congrès ou assemblées générales et de faire administrer provisoirement ledit syndicat jusqu'à la décision confédérale par un ou plusieurs membres du Comité Directeur Fédéral qu'il désignera.

Le Comité Directeur Fédéral aura la même faculté si l'initiative d'une procédure de radiation est prise par la Confédération.

c / Lorsque l'Exécutif Fédéral constatera que l'action ou le fonctionnement statutaire d'un Syndicat de la FCE-CFDT sera gravement entravé par des dissensions internes, il saisira le Comité Directeur Fédéral. Celui-ci aura alors la faculté, après avoir enquêté sur cette situation et recherché avec les parties en cause une solution consensuelle, de suspendre les instances dudit Syndicat ayant pouvoir de décision entre deux Congrès ou

Argumentaire / 7

Cela relève des prérogatives des Syndicats.

Argumentaire / 8

Pour alléger la tournure de phrase.

Argumentaire / 9

Mise en conformité avec la procédure et les Statuts confédéraux.

Argumentaire / 10

Suppression du 1^{er} alinéa. La procédure et les informations à transmettre sont stipulées dans la Charte des informations nominatives des adhérents CFDT. Plus de nécessité de le préciser dans nos Statuts.

Argumentaire / 11

Lister d'abord les obligations précises.

Argumentaire / 12

Lister d'abord les obligations précises. L'actuelle seconde phrase est décalée à la fin du paragraphe

Argumentaire / 13

Le 1^{er} paragraphe est déplacé tout à la fin et le reste du texte est réécrit pour une mise en conformité avec les Statuts confédéraux.

assemblées générales et de le faire administrer provisoirement par un ou plusieurs membres du Comité Directeur Fédéral que celui-ci désignera et chargera notamment de réunir les adhérents dudit Syndicat en Congrès ou assemblée générale afin qu'ils renouvellent les instances provisoirement suspendues:

Tout Syndicat radié ou démissionnaire perd tous les droits qu'il pourrait avoir sur les biens formant l'actif de la Fédération:

a) Motivation

Le Comité Directeur Fédéral pourra demander à la Confédération l'administration provisoire, voire la radiation notamment lorsqu'un Syndicat :

- › entraverait délibérément l'action ou le fonctionnement de la Fédération,
- › causerait à la Fédération un préjudice moral ou matériel grave,
- › participerait à des actions, des propagandes ou des communications visant à remettre en cause le principe d'égalité, de liberté, de non-discrimination et de dignité de tous les êtres humains,
- › violerait délibérément les présents Statuts ou les siens propres,
- › mettrait en œuvre des pratiques contraires aux valeurs CFDT,
- › engagerait la Fédération sans l'assentiment du Comité Directeur Fédéral,
- › refuserait de se soumettre aux décisions du Congrès Fédéral,
- › serait confronté à un conflit interne entravant délibérément l'action ou le fonctionnement du Syndicat,
- › serait confronté à un conflit avec une ou plusieurs structures CFDT, conflit qui entraverait délibérément l'action ou le fonctionnement du ou des Syndicats.

b) Procédure

Les conflits au sein des syndicats ou entre syndicats, dont la Fédération est alertée, sont arbitrés conformément aux Statuts et au règlement intérieur confédéraux.

La procédure de résolution d'un conflit peut aller d'une recherche de solutions au sein de la Fédération à la saisine de la Commission Confédérale Organisation (CCO)

En cas d'échec des démarches fédérales, la CCO sera saisie et le Comité Directeur Fédéral informé.

Les modalités sont précisées dans le règlement intérieur fédéral.

Lors d'une saisine de la CCO directement par un syndicat, la Fédération en sera informée.

Les conflits entre la Fédération et un ou plusieurs syndicats seront arbitrés conformément aux Statuts et au règlement intérieur confédéraux¹³.

Un Syndicat de la FCE-CFDT ne peut se désaffilier de la Confédération que sur décision de son Congrès et à condition d'apurer sa situation financière au jour de la notification de sa décision à la Confédération (conformément aux Statuts confédéraux) et à la Fédération.

CHAPITRE 3 – FONCTIONNEMENT ET INSTANCES FÉDÉRALES**Article 11 – Principe**

La conduite de la Fédération appartient aux Syndicats fédérés qui l'exercent démocratiquement par :

- › le Congrès Fédéral, assemblée souveraine des délégués mandatés par les Syndicats,
- › le Comité Directeur Fédéral,
- › l'Exécutif Fédéral.

Cette structuration est complétée par des principes de fonctionnement entre respon-

sables, entre structures et dans le cadre du Règlement Intérieur de la Fédération.

Ces principes sont précisés dans la charte de fonctionnement et des mandats de la Fédération de la Chimie et de l'Énergie, adoptée par le Comité Directeur Fédéral.

Cette charte de fonctionnement et des mandats constitue une annexe au Règlement Intérieur de la Fédération.

Article 12 – Congrès fédéral 12-a / Réunion et composition

Le Congrès se réunit en session ordinaire tous les 4 ans à une date et en un lieu fixé par le Comité Directeur Fédéral. Cette date et ce lieu sont portés à la connaissance de tous les Syndicats, et cela vaut pour convocation au Congrès.

Le Congrès est composé d'un ou plusieurs délégués de chaque Syndicat affilié. Les membres du Comité Directeur Fédéral sortant sont délégués de droit.

Chaque Syndicat, en règle avec les Statuts fédéraux, a droit à une voix par 10 membres cotisants.

Le Règlement Intérieur fédéral détermine les modalités de calcul du nombre de membres cotisants.

Les Syndicats doivent être représentés par leurs propres délégué(e)s selon le mode défini par le Règlement Intérieur de la Fédération.

Un Congrès extraordinaire peut être convoqué par le Comité Directeur Fédéral ou à la demande de la moitié au moins des Syndicats fédérés, ou à la demande de Syndicats représentant 50 % des adhérents de la Fédération.

Ce Congrès se tient alors dans un délai qui ne peut excéder 6 mois, et dans les mêmes conditions que le Congrès ordinaire, sauf en ce qui concerne les dispositions prévues au Règlement Intérieur de la Fédération.

12-b / Ordre du jour

L'ordre du jour du Congrès fédéral est arrêté par le Comité Directeur Fédéral au moins 2 mois avant le Congrès.

Tout Syndicat qui désire porter une question à l'ordre du jour du Congrès doit le faire savoir à l'Exécutif Fédéral 1 mois avant ce délai.

Toute proposition relative à la révision des Statuts doit être soumise au Comité Directeur Fédéral au moins 6 mois avant la réunion du Congrès.

Elle est envoyée avec avis du Comité Directeur Fédéral à l'examen des Syndicats fédérés.

12-c / Prérogatives

Le Congrès Fédéral a les pouvoirs les plus étendus :

- › Il se prononce sur l'activité du Comité Directeur Fédéral,
- › Il détermine les orientations générales de la Fédération,
- › Il prend toutes décisions et donne toutes directives nécessaires au bon fonctionnement de la Fédération,
- › Il procède à l'élection des membres du Comité Directeur Fédéral par mandat à bulletin secret,
- › Il est seul à pouvoir modifier les Statuts Fédéraux.

Les décisions du Congrès, sauf en ce qui concerne la dissolution, sont prises à la majorité des mandats valablement exprimés.

Les décisions sont sans appel.

Les résolutions et les élections font l'objet d'un compte rendu faisant état des résultats des votes.

Le Règlement Intérieur du Congrès de la Fédération est arrêté par le Comité Directeur Fédéral.

Article 13 – Comité Directeur Fédéral

13-a / Composition

Le Comité Directeur Fédéral est formé de responsables proposé(e)s par les Syndicats de la Fédération et **de l'Exécutif Fédéral**.

Les membres du Comité Directeur Fédéral sont élus par le Congrès réuni en session ordinaire pour le délai courant jusqu'à la prochaine session, conformément à l'article 12.¹⁴

Tout membre du Comité Directeur Fédéral doit être adhérent et à jour de ses cotisations.

En cas de manquement grave, le Comité Directeur Fédéral pourra procéder au retrait du mandat de l'un de ses membres, selon la procédure figurant dans le règlement intérieur fédéral¹⁵.

Chaque Syndicat de la Fédération peut présenter deux candidatures dont au moins une femme.

Le Comité Directeur Fédéral sortant présente 5 à 9 candidatures **composant l'Exécutif Fédéral¹⁶**.

Le Comité Directeur Fédéral sortant présente la candidature éventuelle d'un Président.

Les Délégués Fédéraux assistent aux débats conformément au Règlement Intérieur fédéral sans voix délibérative.

13-b Réunions et attributions

Le Comité Directeur Fédéral se réunit au moins 6 fois par an.

Il élabore la politique à mettre en œuvre, en fonction des orientations arrêtées par le Congrès de la Fédération, et décide de son adaptation en fonction de la situation.

Un procès-verbal à chaque réunion du Comité Directeur Fédéral est établi et validé par l'instance.

Il élit en son sein les membres de l'Exécutif Fédéral et vote les fonctions spécialisées de Secrétaire Général et Trésorier de la Fédération, ainsi que les fonctions stratégiques correspondant à chaque membre.

Il peut élire éventuellement un Secrétaire Général Adjoint.

Entre deux Congrès, il procède à l'élection de nouveaux membres et aux remplacements des membres quittant l'instance, y compris pour la fonction de Président, conformément aux dispositions de l'article 12 pour la durée restant à courir de la mandature conformément à l'article 13.¹⁷

Dans le cadre de la charte financière fédérale validée par le Comité Directeur Fédéral, le Comité Directeur Fédéral **ce dernier¹⁸** décide des moyens de financement de la Fédération, vote le budget fédéral, entend le compte rendu annuel du Trésorier Fédéral. Il approuve les comptes annuels arrêtés par l'Exécutif Fédéral. Il décide de l'affectation du résultat annuel. Il désigne un commissaire aux comptes sur proposition de l'Exécutif Fédéral.

Il contrôle l'Exécutif Fédéral. **Le Comité Directeur Fédéral se prononce sur le compte-rendu d'activité de l'Exécutif Fédéral.¹⁹** Il contrôle aussi les positions défendues en commission paritaire de Branche et tranche les difficultés qui interviendraient entre une délégation en commission paritaire et le Délégué Fédéral ou membre de l'Exécutif Fédéral responsable du suivi.

Il propose les options à soumettre au Congrès.

Il approuve le règlement intérieur du Congrès.

Il ratifie sur proposition de l'Exécutif Fédéral, les Délégués Fédéraux.

Il ratifie la composition et les règles de fonctionnement des Comités Nationaux et Bureaux de Branche sur proposition de ceux-ci.

Argumentaire / 14

Pour une meilleure compréhension, réécriture de la phrase initiale en 2 phrases

Argumentaire / 15

Précision des règles en vigueur et précision qu'en cas de non-respect de notre fonctionnement ou valeurs, le mandat peut être retiré.

Argumentaire / 16

Simple précision pour une meilleure compréhension.

Argumentaire / 17

Pas de plus-value, tout est déjà précisé dans l'article 12.

Argumentaire / 18

Évite la redondance.

Argumentaire / 19

Terme initial n'était pas adéquat = conformité avec la formulation des Statuts confédéraux.

Argumentaire / 20-21

Précision de la règle en vigueur

Argumentaire / 22

Mise en conformité avec la procédure en vigueur.

Argumentaire / 23

Dans les faits, l'ordre du jour n'est plus soumis à validation du Comité Directeur Fédéral.

Argumentaire / 24

Suite ajout dans l'article sur le Comité Directeur Fédéral.

Argumentaire / 25

Inscription de la mixité pour l'ensemble des instances.

Argumentaire / 26

Meilleure définition

Argumentaire / 27

Conformité avec la réalité de leur mission.

Argumentaire / 28

Les DF, certes soutiennent, mais avant tout ils mettent en œuvre les orientations de la FCE. + le mot « instances » correspond mieux.

Argumentaire / 29

Paragraphe supprimé, car déjà dans le règlement intérieur fédéral.

13-c / Votes

Chaque membre élu du Comité Directeur Fédéral est dirigeant de la Fédération, tout en apportant dans les débats les informations et points de vue du Syndicat qui l'a présenté. Il vote selon la règle un membre = une voix.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. Il ne peut y avoir de délégation **de votes**²⁰ entre membres.

Les Délégués Fédéraux peuvent participer aux débats sous la responsabilité de l'Exécutif Fédéral, **mais ne votent pas**.²¹

Article 14 – Exécutif fédéral

L'Exécutif Fédéral est responsable de la mise en œuvre du plan de travail et des fonctions stratégiques.

Dans ce cadre, les membres de l'Exécutif Fédéral sont responsables du suivi politique des Branches et des Secteurs en lien et avec l'aide des Délégués Fédéraux chargés de leur animation.

Il assure l'administration courante de la Fédération.

Il répond aux convocations éventuelles d'autorités extérieures.

Il propose au Comité Directeur Fédéral le budget fédéral.

Il arrête les comptes annuels et les soumet à l'approbation du Comité Directeur Fédéral.

Il propose au Comité Directeur Fédéral l'affectation du résultat annuel.

Il propose au Comité Directeur Fédéral **la désignation d'un** commissaire aux comptes.²²

Il propose **définir**²³ l'ordre du jour de chaque Comité Directeur Fédéral.

Il rend compte de son activité au Comité Directeur Fédéral.²⁴

Il est investi du pouvoir d'agir en toute cir-

constance au nom de la Fédération, dans son intérêt et conformément à son objet statutaire, exception faite des discussions et actes relevant de la compétence exclusive du Comité Directeur Fédéral ou du Congrès.

Il est constitué de 5 à 9 Secrétaires Fédéraux, conformément à l'article **13** des présents Statuts. **Sa composition doit tendre à atteindre la mixité proportionnelle.**²⁵

Il comprend notamment le Secrétaire Général, le Trésorier, éventuellement un Secrétaire Général Adjoint.

Le Comité Directeur Fédéral est saisi d'un appel à candidature pour chaque modification de sa composition.

CHAPITRE 4 – AUTRES INSTANCES ET FONCTIONS SPECIFIQUES

Article 15 – Délégués fédéraux

Les Délégué(e)s Fédéraux(les) sont proposé(e)s par l'Exécutif Fédéral et ratifié(e)s par le Comité Directeur Fédéral. Ils mettent en œuvre les orientations fédérales en matière d'action professionnelle revendicative et les tâches **missions**²⁶ transverses nécessaires au bon fonctionnement de la Fédération.

Ils travaillent sous la responsabilité des membres de l'Exécutif Fédéral pour animer **et organiser l'action des**²⁷ les Branches, les activités transverses et certaines liaisons d'entreprise de la Fédération. Cela implique qu'ils **soutiennent mettent en œuvre** les orientations de la FCE-CFDT et qu'ils respectent les décisions des **organismes instances** statutaires.²⁸

Article 16 – Comités nationaux de branche

16-a / Composition

Chaque Comité National de Branche est composé de militants issus de Syndicat ou groupement de Syndicats ainsi que d'anima-

teurs de liaisons d'entreprise.

Sous la responsabilité du membre de l'Exécutif Fédéral chargé du suivi de la Branche, un Bureau de Branche peut être constitué.

Dans un délai maximum de six mois après chaque Congrès Fédéral, le Comité Directeur Fédéral ratifie les règles de fonctionnement des Branches, et chaque année il ratifie la composition des Comités Nationaux et Bureaux de Branche sur proposition de ceux-ci ainsi que les éventuels regroupements territoriaux de Branche.²⁹

La composition de chaque Comité devra se faire en adéquation avec le règlement de branche établi.³⁰

La composition de chaque Comité National de Branche Il devra **aussi**³¹ tenir compte du taux de féminisation du salariat de chaque Branche professionnelle du champ fédéral afin de tendre vers la mixité proportionnelle des délégations.

16-b : Réunions et attributions

Les Comités Nationaux de Branche se réunissent **sous la responsabilité de l'Exécutif Fédéral** conformément aux dispositions du Règlement Intérieur.³²

Les Comités Nationaux de Branche sont chargés d'animer la réflexion et l'action professionnelle et sectorielle. Ils assurent la mise en œuvre de l'action revendicative fédérale en adaptant les orientations fédérales à leurs réalités.

Ils ont comme objectif prioritaire d'assurer le développement et la syndicalisation.

Ils doivent relayer et impulser une action professionnelle territoriale en lien avec les Syndicats.

Les Comités Nationaux de Branche fixent la composition des délégations en commission paritaire. Les membres des délégations en commission paritaire sont issus prioritaire-

ment de ces Comités. Ils sont responsables de l'information, des études et enquêtes sur les problèmes professionnels de la Branche.³³

Article 17 – Liaisons d'entreprise

Les liaisons se réunissent sous la responsabilité du Délégué Syndical Central ou du coordonnateur.³⁴ Les liaisons d'entreprise **Elles** sont organisées et agissent dans le cadre des Branches de la Fédération.³⁵

Elles assurent la mise en œuvre de l'action revendicative fédérale dans le cadre des réalités de leur champ d'entreprise. Elles ont comme objectif prioritaire d'assurer le développement, la syndicalisation et la représentativité de la CFDT.

Concernant les liaisons d'entreprise couvrant plusieurs champs fédéraux, des accords de coopération seront recherchés systématiquement avec les fédérations concernées afin de promouvoir efficacement la coordination de l'action et des moyens syndicaux.

A chaque nouvelle mandature, l'Exécutif Fédéral, en lien avec les Branches et les syndicats concernés, contrôlera la liste des désignations des animateurs. Ils doivent, à minima, intégrer une instance locale ou nationale de la Fédération.

Dans tous les cas, les candidatures ne doivent pas faire l'objet d'un avis contraire de leur syndicat d'appartenance

Article 18 – Groupes spécifiques

Il est constitué une Union Fédérale des Re-traités.

Le Comité Directeur Fédéral peut décider la constitution d'autres groupes spécifiques.

CHAPITRE 5 - DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 19 – Financement

Le fonctionnement de la Fédération est assuré par le Comité Directeur Fédéral dans la

limite des ressources fédérales.

Les Syndicats affiliés s'engagent à verser périodiquement une cotisation conformément à la charte de la cotisation syndicale de la CFDT et à la charte financière fédérale.

De même, entre les Congrès, le Comité Directeur Fédéral agit dans le cadre de la charte de la cotisation syndicale de la CFDT et de la charte financière fédérale.

Article 20 – Commission de contrôle des comptes

La vérification des comptes de la Fédération et des services annexes (existant ou pouvant éventuellement être créés) est assurée par une commission de contrôle, composée de 3 membres proposés par les Syndicats et élus par le Congrès en dehors des membres du Comité Directeur Fédéral.

En cas de manquement grave ou selon certains motifs définis dans le règlement intérieur fédéral, le Comité Directeur Fédéral pourra procéder au retrait du mandat de l'un des membres.³⁶

Les membres de la commission rédigeront une fois par an un compte rendu de mandat, qui est obligatoirement porté à la connaissance des membres du Comité Directeur Fédéral.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 – Personnalité juridique

Pour l'exercice de sa personnalité civile, la Fédération est représentée dans tous les actes de la vie juridique par le Secrétaire Général, un Secrétaire Fédéral.

Elle peut également être représentée par le Trésorier pour tous les actes ressortant de ses fonctions, ou par un ou plusieurs membres de l'Exécutif Fédéral mandatés spécialement à cet effet.

Un, ou plusieurs, membres de l'Exécutif Fédéral dûment mandatés peuvent aussi représenter la Fédération.³⁷

Les décisions d'administration courante sont prises par l'Exécutif Fédéral.

Les décisions et dispositions de biens sont prises par le Comité Directeur Fédéral, compte tenu des positions du Congrès Fédéral.

En cas de nécessité, chaque membre de l'Exécutif Fédéral peut engager toute procédure ou prendre toute mesure utile à condition de la soumettre à la ratification de la prochaine réunion de l'Exécutif Fédéral ou du Comité Directeur Fédéral.

Les membres de l'Exécutif Fédéral ratifient les procédures judiciaires impliquant la Fédération tant en défense qu'en attaque.

La Fédération peut se faire assister ou représenter en justice, cette faculté fera l'objet de la formalisation d'un mandat.

Article 22 – Commission des conflits

Une commission des conflits est chargée d'examiner les difficultés sérieuses entre les organisations fédérées, ou entre les organisations fédérées et des instances fédérales. Elle est composée de 5 membres élus par le Congrès à partir des candidatures présentées par les Syndicats.

Le Congrès de la Fédération élit d'autre part deux autres membres en dehors du Comité Directeur Fédéral, qui seront appelés à siéger seulement si un ou plusieurs membres de la commission sont partie prenante du conflit porté devant la commission.

Chaque Syndicat peut présenter un candidat et un seul, choisi en dehors des membres du Comité Directeur Fédéral.

En cas de manquement grave ou selon certains motifs définis dans le règlement intérieur fédéral, le CDF pourra procéder au retrait du mandat de l'un des membres.³⁸

Argumentaire / 30

Pour inscrire dans les Statuts l'existence d'un règlement de branche

Argumentaire / 31

Pour éviter le doublon avec le rajout de la phrase précédente.

Argumentaire / 32

Précision stipulée dans l'article précédent et dans le règlement intérieur de la Fédération.

Argumentaire / 33

Relève du règlement intérieur fédéral, et non des Statuts.

Argumentaire / 34

Inscrire dans les Statuts le fonctionnement actuel.

Argumentaire / 35

Pour éviter la répétition avec la phrase ajoutée juste avant.

Argumentaire / 36-38

Pour pallier à toute éventualité de non-respect de notre fonctionnement et nos valeurs.

Argumentaire / 37

Pour éviter toute interprétation et conforme à l'avis du Service juridique confédéral.

Argumentaire / 39

En cas de conflit, la légitimité appartient au Comité Directeur Fédéral.

Toute organisation fédérée ou instance fédérale peut saisir la commission.

La décision de la commission est portée à la connaissance du Comité Directeur Fédéral pour application.

La commission prend sa décision dans le cadre des Statuts Fédéraux, du Règlement Intérieur Fédéral et des positions des Congrès de la Fédération, après avoir entendu contradictoirement les 2 parties.

Il peut être fait appel de la décision devant le Comité Directeur Fédéral.

Les recommandations de la commission sont définies dans le cadre des Statuts Fédéraux, du Règlement Intérieur Fédéral et des positions des Congrès de la Fédération, après avoir entendu contradictoirement l'ensemble des parties. Elles sont portées à la connaissance du Comité Directeur Fédéral pour prise de décision.³⁹

Article 23 – Dissolution, fusion, scission

La dissolution de la Fédération pourra être proposée par le Comité Directeur Fédéral, mais elle ne pourra être définitivement prononcée que par un Congrès Fédéral et décidée à la majorité des 3/4 de mandats établis, c'est-à-dire des mandats des Syndicats valablement inscrits dans le respect du Règlement Intérieur fixé pour ce Congrès.

En cas de dissolution, de fusion ou de scission de la Fédération, le Congrès statuera sur la dévolution de son patrimoine suivant la même règle de majorité qualifiée.

Il désignera un ou plusieurs liquidateurs chargés de mettre en œuvre sa résolution de dévolution et, s'il en a décidé ainsi, de recouvrer les créances et de régler les dettes.

A défaut, l'actif net sera dévolu à la Confédération et ne pourra en aucun cas être partagé entre les Syndicats affiliés.

Article 24 – Règlement intérieur

Les modalités d'application des présents Statuts font l'objet d'un Règlement Intérieur adopté par le Comité Directeur Fédéral.

Article 25 – Modification des Statuts

Les présents Statuts peuvent être modifiés par décision du Congrès, à la majorité des suffrages exprimés, à la majorité des suffrages exprimés, sauf pour les modifications des articles 1 et **23** des présents Statuts qui seront acquises à la majorité des trois quarts des suffrages exprimés.

GLOSSAIRE

| | |
|------------------|--|
| ACER | Agence de coopération des régulateurs de l'énergie |
| ADEME | Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie |
| AESCOOMED | Association pour l'Europe solidaire et la coopération méditerranéenne |
| AGEFIPH | Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées |
| AME | Appui aux mutations économiques |
| ANACT | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail |
| ANI | Accord annuel interprofessionnel |
| ARC | Accompagnement / Ressources / Conseil |
| AT/MP | Accident du travail et maladie professionnelle |
| CAA | Cessation anticipée d'activité |
| CCAS | Caisse centrale d'activités sociales |
| CCN | Convention collective nationale |
| CCS | Capture et stockage souterrain du CO2 |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDF | Comité directeur fédéral |
| CE | Comité d'entreprise |
| CEE | Comité d'entreprise européen |
| CESU | Chèque Emploi Service universel |
| CGI | Confédération du Commerce de gros et international |

| | |
|--------------|--|
| CHSCT | Comité hygiène, sécurité et conditions de travail |
| CIES | Comité intersyndical de l'épargne salariale |
| CITE | Crédit d'impôt pour la transition énergétique |
| CMCAS | Caisse mutuelle complémentaire d'activités sociales |
| CMP | Commission mixte paritaire |
| CNAM | Caisse nationale de l'assurance-maladie |
| CNAS | Caisse nationale d'action syndicale |
| CNB | Comité national de branche |
| CNI | Conseil national de l'Industrie |
| CNIEG | Caisse nationale des Industries électriques et gazières |
| CNTE | Conseil national pour la transition écologique |
| COP21 | 21 ^e Conférence des Parties sur le climat |
| CPF | Compte personnel de formation |
| CPPNI | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| CQPI | Certificat de qualification professionnelle interbranches |
| CRE | Commission de régulation de l'énergie |
| CSE | Comité social et économique |
| CSF | Comité stratégique de filière |
| CSG | Contribution sociale généralisée |
| CSP | Commission secondaire du personnel |

| | |
|--------------------------|---|
| CSSCT | Commission santé, sécurité et conditions de travail |
| CTB | Comité territorial de branche |
| CTR | Comité territorial des retraités |
| DF | Délégué fédéral |
| D&F (contrat) | Développement & Formation |
| DGEFP | Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle |
| DIF | Droit individuel à la formation |
| DP | Délégué du personnel |
| DS | Délégué syndical |
| DSC | Délégué syndical central |
| ECEG | Chambre sociale des employeurs européens |
| EDEC | Engagement de développement de l'emploi et des compétences |
| ELD | Entreprise locale de distribution |
| EPI | Equipe de proximité et d'intervention |
| ETI | Entreprise de taille intermédiaire |
| F3C | Fédération Communication, Conseil, Culture |
| FCE | Fédération Chimie Energie |
| FEAE | Fédération de la défense des Etablissements et Arsenaux de l'Etat |
| FGA | Syndicat des Métiers de l'Agro-Alimentaire et de l'Agriculture |
| FGMM | Fédération générale des Mines et de la Métallurgie |

| | | | | | |
|----------------------|---|-----------------|---|------------|--------------------------------------|
| FNCB | Fédération nationale des salariés de la Construction et du Bois | PPE | Programmation pluriannuelle de l'énergie | URI | Union régionale interprofessionnelle |
| FPC | Formation professionnelle continue | R&D | Recherche et développement | UTR | Union territoriale des retraités |
| FPR | Fonds politique des Responsables | RAC | Réponses à la carte | | |
| GES | Gaz à effet de serre | RIM | Risques industriels majeurs | | |
| GF | Groupe fonctionnel | RoHS | Restriction des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (Directive européenne) | | |
| HCRR | Haut-commissariat à la réforme des retraites | SCPVC | Service central de perception et de ventilation des cotisations | | |
| IEG | Industries électriques et gazières | SG | Secrétaire général | | |
| IRP | Institutions représentatives du personnel | SGEN | Syndicat national de l'Education nationale | | |
| LEEM | Les entreprises du médicament (chambre patronale) | SH | Syndicalisme Hebdo | | |
| LTECV | Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte | SMIC | Salaire minimum de croissance | | |
| MEDEF | Mouvement des entreprises de France | SNB | Salaire national de base | | |
| NAO | Négociations annuelles obligatoires | SNBC | Stratégie nationale bas-carbone | | |
| NR | Niveau de rémunération | SNCP | Syndicat national du Caoutchouc et des Polymères | | |
| OPCA | Organismes paritaires collecteurs agréés | SPP | Sécurisation des parcours professionnels | | |
| OPCAIM | Opérateur de compétences inter-industriel (Métallurgie) | SSR | Section syndicale des retraités | | |
| OPCO | Opérateurs de compétences | TPE | Très petite entreprise | | |
| OS | Organisation syndicale | UCAPLAST | Union des syndicats des PME du Caoutchouc et de la Plasturgie | | |
| PACS | Pacte civil de solidarité | UCR | Union confédérale des retraités | | |
| PLASTALLIANCE | Syndicat nationale de la Plasturgie et des Composites | UFR | Union fédérale des retraités | | |
| PME | Petites et moyennes entreprises | UNIDIS | Union intersecteurs Papier-Carton pour le dialogue et l'ingénierie sociale | | |



CHIMIE ÉNERGIE

**CHIMIE
CAOUTCHOUC
ELECTRICITÉ-GAZ
PAPIER-CARTON
PÉTROLE
PHARMACIE
PLASTURGIE
VERRE**

Fédération Chimie Energie CFDT
affiliée IndustriALL Global Union /
IndustriALL European Trade Union

47/49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19 FRANCE

Téléphone : 01 56 41 53 00
Télécopie : 01 56 41 53 01
Site FCE : www.fce.cfdt.fr
E-mail : accueil@fce.cfdt.fr

initiatives

syndicales

SPÉCIAL CONGRÈS 2020

NUMÉRO
HS



CHIMIE ÉNERGIE

RAPPORT
D'ACTIVITÉ



HUMANISME
ET PROGRÈS
SOCIAL
BÂTISSONS
L'AVENIR

FÉDÉRATION CHIMIE ENERGIE CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19

TÉL. 01 56 41 53 00

FAX 01 56 41 53 01

MAIL fce@fce.cfdt.fr

IMPRESSON Wagram Editions
Décembre 2019 /

Ce document est conçu
avec les normes Imprim'vert.