



Communication interne branche chimie IDCC044

Paris, le 09/09/2025

Bonjour à toutes et tous,

Il y a 15 mois, la fédération chimie CFE-CGC organisait l'élection des représentants de branches pour la mandature 2024-2027 au cours de laquelle j'ai été élu pour la branche chimie.

A cette occasion, j'avais présenté ma vision dans laquelle j'avais notamment défini deux priorités pour ce mandat :

- 1) Garantir la transparence et mieux communiquer sur les travaux de la délégation
- 2) Introduire la parité au sein de la délégation entièrement masculine à l'époque.

Cette newsletter vous propose un point d'étape sur ces priorités ainsi qu'un rappel des négociations achevées, en cours et à venir en 2025.

1) Concernant la transparence et le partage des informations :

Nous utilisons le SharePoint de la fédération avec son espace réservé aux branches. Nos comptes-rendus de réunions et documents importants y sont stockés et disponibles à la consultation pour les DS et DSC chimie.

C'est une amélioration importante car nous ne disposons d'aucune archive concernant l'activité du mandat précédent.

Par ailleurs, une synthèse de l'activité de la branche est présentée lors de chaque comité fédéral.

2) Concernant la parité au sein de la délégation :

A ce jour 3 collègues féminines ont intégré la délégation qui compte au total 13 membres. Nous approchons de la proportion femmes / hommes dans la branche. 1 à 2 nouvelles collègues pourraient nous rejoindre en 2025. Cette parité améliore l'image de la CFE-CGC Chimie au sein de l'instance de la branche où ce changement a été remarqué, toutes les autres délégations ayant déjà une composition équilibrée. Nos relations de travail s'en sont trouvées enrichies.

Activité de la branche 2024-2025 :

1) Sujets clos négociés depuis juin 2024 :

a. Grille des salaires mini

Cette négociation difficile était engagée depuis plusieurs années et peinait à aboutir. Le renouvellement de notre délégation a aidé à trouver un compromis. En nous associant à la CFDT, nous avons signé un accord qui définit une nouvelle formule de calcul sur une base de travail 35h00. Nous avons diffusé un communiqué de presse national et copie en interne pour informer du nouvel accord signé. L'approche et la formule de calcul sont en rupture avec la formule en vigueur depuis plusieurs décennies. C'est pourquoi nous avons diffusé en interne un guide de négociation accompagné de sessions de visioconférences sur le sujet.

Les principaux avantages du nouvel accord sont la disparition des « compléments de salaires » qui permettaient de relever artificiellement les premiers coefficients de la grille au-dessus du SMIC, la hausse des mini comprise entre 4,5 et 11% en fonction des coefficients ainsi qu'une grille supérieure au SMIC et croissante du premier au dernier coefficient.

b. Ex-« articles 36 »

La branche a mis en place un accord permettant aux employeurs qui le souhaitent de continuer à faire bénéficier les salariés relevant de l'avenant 2 des contrats de prévoyances des cadres, tout en bénéficiant des exonérations de charges correspondantes. L'accord de branche était un préalable à l'examen par l'APEC de la demande de reconnaissance des catégories professionnelles (mise aux normes des ex-articles 36). L'APEC a rendu une décision favorable en décembre 2024.

c. Activité partielle

L'accord d'activité partielle qui arrivait à terme a été renouvelé pour une période de 2 ans contre 3 pour le précédent avec exactement les mêmes règles et conditions d'indemnisation. La délégation patronale annonce être en réflexion sur l'évolution de ce processus, raison de la durée réduite.

d. NAO 2025

L'accord salaire a été signé après 2 années sans accord. Il prévoit une hausse uniforme de la grille chimie de 1,6% au 1^{er} janvier 2025 respectant notre ligne rouge de non-tassement de la grille. Cette hausse s'inscrit dans la suite du réajustement conséquent des salaires mini en juillet 2024. Un communiqué a été envoyé aux DS et DSC de la branche.

e. Egalité professionnelle

Le dernier accord sur le sujet était antérieur à 2008 et ne prenait pas en compte l'ANI de 2008. Ce nouvel accord que nous avons signé les intègre et ajoute quelques avancées qui ont été obtenues. Les principales sont : La prise en charge par l'employeur du congé de paternité, le doublement de la réduction du temps de travail pour les femmes enceintes : la disposition conventionnelle (réduction d'une demi-heure par jour à compter du 3^{ème} mois de grossesse) est portée à 1h quotidienne à partir du 6^{ème} mois de grossesse, le maintien des primes pendant les autorisations d'absence pour allaitement et la prise en considération des pathologies médicales féminines

➤ Suppression de la condition d'un an de présence effective pour bénéficier de la garantie maintien de salaire (GMS) en cas d'endométriose ou l'adénomyose invalidante).

Un nouvel ANI est attendu en 2026, le sujet reviendra donc logiquement sur la table en 2027.

f. Mesures d'urgence : budget formation OPCO2i

La branche chimie connaît des difficultés économiques sans précédent. De nombreux plans sociaux sont en cours ou annoncés. Un accord « mesures d'urgence » a été signé pour permettre aux salariés de la branche de bénéficier de prises en charge des frais pédagogiques de formation auprès de la commission ad-hoc de l'OPCO2i.

2) Négociation en cours :

La négociation en cours porte sur la mise en place d'un accord **prévoyance** au niveau branche, en complément à l'accord santé qui existe déjà. Cet accord fixera des niveaux de garanties et de coûts pour les risques liés à l'incapacité/invalidité (maintien du salaire) et du décès (capital et rentes). Il est aussi prévu un contrat séparé facultatif pour l'aide aux aidants. L'ensemble des cadres est déjà couvert en prévoyance (obligation légale à hauteur de 1,5% de la tranche 1 du salaire), ainsi que la majorité des salariés non-cadres des grands groupes. Cet accord de branche vise à imposer une couverture prévoyance aux

salariés non encore couvert par leur employeur, en majorité des salariés non-cadres des TPE et PME. Le futur accord de branche définira les assureurs labellisés chargés de commercialiser le contrat de la branche. Le contrat de branche sera en concurrence avec les offres des autres organismes assureurs du marché et constituera un socle minimum de garanties qui s'imposera à l'ensemble des employeurs de la chimie. A la date, la conclusion d'un accord de branche applicable au 1er janvier 2026 n'est plus possible. La négociation se poursuit pour une date d'application possible au 1er janvier 2027.

3) Sujets à l'agenda 2025, non encore débutés :

Le Handicap, les séniors, les classifications et pour finir la pénibilité sont à l'agenda de cette année

Pour conclure, je vous partage le projet d'organiser à la fin de cette année ou au début de l'année prochaine une « journée DS chimie » à Paris. Cela permettra d'échanger sur les sujets spécifiques à notre branche,

Si vous avez des questions relatives au contenu de cette newsletter ou tout sujet en lien avec la branche chimie, vous pouvez m'écrire : vincent.dubrulle@cfecgc-chimie.org

Bien cordialement