

L'INFORMATION PLUS PROCHE DE VOUS

ÉCHOCHIM

CHIMIE ■ PHARMACIE ■ CAOUTCHOUC ■ VERRE ■ PLASTURGIE ■ TEXTILE



**L'ÉGALITÉ EN ACTION,
ENSEMBLE POUR L'INCLUSION**

MARS/AVRIL 2025 **NUMÉRO 268**

**CFE
CGC**
CHIMIE

HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et inclusive !



Chez Malakoff Humanis, nous agissons pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons l'inclusion en entreprise. Nos assurés handicapés bénéficient d'un soutien financier et d'une assistance téléphonique dédiée.

Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

ÉDITO

PAR GILLES LE STIR
PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION CFE-CGC CHIMIE



Lutter contre le rejet de la différence

Ce numéro d'Echochim traite de l'inclusion des personnes en situation de handicap et des personnes LGBT+. Deux sujets qui, aux yeux de certains simplificateurs du monde du travail, peuvent paraître périphériques en cette période où l'on voit de plus en plus de restructurations et d'annonces de suppressions d'emplois. En réalité, dans le monde de l'entreprise, l'inclusion des personnes en situation de handicap et des personnes LGBT+ est un sujet d'actualité et d'humanité auquel la CFE-CGC travaille depuis de nombreuses années. N'a-t-elle pas, au niveau confédéral, un secrétariat national à l'accessibilité et à l'égalité des chances, incarné par Christophe Roth, ancien président de l'Agefiph ?

Favoriser l'inclusion demeure un combat essentiel contre le rejet de la différence.

Lutter contre ce rejet, c'est refuser en particulier toute une série d'idées préconçues qui n'ont rien à faire dans ce dossier comme les suppositions de marginalité ou d'extravagance. Avec le Bureau de la Fédération, je souhaite recentrer le débat sur le fait que la population LGBT+ souffre d'un manque d'inclusion tout comme les personnes en situation de handicap. C'est une évidence, et l'ignorer c'est abandonner des salariés en situation de souffrance voire d'exclusion.

Tout le monde peut être confronté, directement ou indirectement, dans son cercle familial ou professionnel, à cette réalité.

Prendre la parole et agir pour l'inclusion, c'est accompagner des salariés pour qu'ils se sentent acceptés et qu'ils puissent s'épanouir pleinement au travail.

Et, pour l'entreprise, c'est inclure des personnes qui, par leur différence, participent à sa richesse.

SOMMAIRE

5. EN BREF

5. Dans la chimie, une saignée silencieuse

Michelin : à Vannes et Cholet, «déception» pour les syndicats au terme des négociations sur le PSE

Nouveau sursis de six mois pour Vencorex

L'industrie pharmaceutique européenne déconcertée par l'éventualité de nouveaux droits de douane

Sanofi vend ses marques Kardegic et Aspegic et cède son usine d'Amilly...

7. DOSSIER

7. Bilan et perspectives de la politique handicap en entreprise : 20 ans après la loi du 11 février 2005

9. L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail

10. Exprimer son soutien, c'est construire un environnement inclusif

13. ENTREPRISE

13. Alexion : la genèse d'un CSE

16. JURIDIQUE

16. CSSCT : La Cour de cassation clarifie les règles de désignation de ses membres

17. Les CSE ne peuvent plus instaurer un critère d'ancienneté pour le bénéfice des activités sociales et culturelles (ASC)

info

La Confédération lance le projet SIA2. Notre Fédération a été retenue comme pilote. Ce projet passe par la mise en place d'un portail de connexion unique permettant d'accéder à l'ensemble des fonctionnalités et espaces sécurisés de la Confédération.

Vous pourrez être contacté par votre syndicat régional pour la mise à jour de vos coordonnées de contact qui seront utilisées pour la connexion. Au-delà de l'aspect opérationnel, cette étape répond à une exigence du RGPD.



ÉCHOCHIM

Bulletin trimestriel d'information et de liaison de la Fédération Nationale de l'Encadrement, des Industries Chimiques, Parachimiques et Connexes

Pour toute information relative au traitement de vos données personnelles, veuillez-vous référer à la politique de confidentialité de la Fédération CFE-CGC Chimie accessible sur le site internet www.cfecgc-chimie.org

Édité par la Fédération CFE-CGC Chimie
33 avenue de la République
75011 Paris
Tél : 01.42.28.28.05
secretariat@cfecgc-chimie.org
Tous droits de reproduction réservés.

Adhérents aux Syndicats : 5 €
Abonnement de soutien : 58 €
abonnement 1 an : 20 €
Le numéro : 5,50 €

N° commission paritaire :
0324S06815
Dépôt légal : à parution

Directeur de la publication :
Gilles le Stir

Ont contribué à ce numéro :

Laurent Daoud, Pierre Duval, Wilfried Leclerc, Gilles Lockhart, Amélie Dubrulle, Christophe Roth, Gilles Telal, Nathalie Delroeu, Catherine de Segovia, Corinne Bayle, Aurélie Lachaud, Isabelle Schafer-Chassagny, Emilie Douaud, Emilie Raynaud

Conception-réalisation :

CFE-CGC Chimie
Maquette : Amélie Dubrulle
Pictogrammes : Amélie Dubrulle
Crédits photos : Adobe Stock
Canva

Régie annonceurs et partenaires:

Wilfried Leclerc
Tél : 01.42.28.28.05
wilfried.leclerc@cfecgc-chimie.org

Impression :

ITF Imprimeurs, Z.A Route de Tours, 72230 Mulsanne
Tél : 02.43.42.00.38

Dépôt légal : à parution
www.cfecgc-chimie.org



EN BREF

DANS LA CHIMIE, UNE SAIGNÉE SILENCIEUSE

Côté français, les plans sociaux se multiplient dans la chimie. Chez Solvay dans le Gard, chez Syensqo à côté de Lyon, chez WeylChem et Chemours dans l'Oise ou encore chez ALFI-Air Liquide France Industrie. France Chimie redoute 15.000 destructions d'emplois d'ici 3 ans, ce qui représente près de 10% des emplois directs du secteur.

 [Source : Europe 1](#)

RÉVÉLER ET FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP EN ENTREPRISE, UNE DÉMARCHE DIFFICILE POUR LES CADRES.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées a eu lieu fin 2024. La révélation du handicap à son employeur chez les cadres peut être vécue comme une libération, mais certains regrettent de l'avoir fait.

 [Source : Francetvinfo.fr](#)

MICHELIN : À VANNES ET CHOLET, «DÉCEPTION» POUR LES SYNDICATS AU TERME DES NÉGOCIATIONS SUR LE PSE

Quelques «maigres avancées» n'ont pas suffi à contenter les organisations syndicales de l'équipementier français mercredi, après les deux derniers jours de négociation sur le plan de sauvegarde de l'emploi. «Malgré des résultats financiers exceptionnels» pour Michelin, «la direction persiste dans un mépris total à l'égard des 1250 travailleurs concernés par ces fermetures», ont estimé les syndicats.

 [Source : Le Figaro](#)

NOUVEAU SURSIS DE SIX MOIS POUR VENCOREX

Le tribunal de Commerce de Lyon a accordé début mars une prolongation de six mois de la période d'observation de l'entreprise iséroise, placée en redressement judiciaire. 460 emplois sont en jeu.

 [Source : France bleue](#)

LOI POUR LE PLEIN EMPLOI : UN ACCÈS À L'EMPLOI FACILITÉ POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 impulse une nouvelle dynamique pour le marché du travail notamment par l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle vient concrétiser les mesures énoncées à l'occasion de la dernière Conférence nationale handicap de 2023. Cet article revient en détail sur les changements pour les travailleurs en situation de handicap.

 [Source : Handicap.gouv.fr](#)

L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE EUROPÉENNE DÉCONCERTÉE PAR L'ÉVENTUALITÉ DE NOUVEAUX DROITS DE DOUANE

La menace américaine désarçonne d'autant plus le secteur qu'il se croyait relativement à l'abri de ce type de passes d'armes commerciales compte tenu du caractère vital des produits de santé. En 2023, 92 milliards d'euros de marchandises pharmaceutiques européennes étaient destinées aux Etats-Unis.

 [Source : Le Monde](#)

SANOFI VEND SES MARQUES KARDEGIC ET ASPEGIC ET CÈDE SON USINE D'AMILLY

Le laboratoire pharmaceutique français se désengage du site d'Amilly qui produisait ces deux produits grand public. Ils seront repris par la société française Substipharm. L'usine, elle, sera rachetée par le façonnier Astrea Pharma et les 276 emplois maintenus.

 [Source : Les Echos](#)

LFSS POUR 2025 : LES MESURES CONCERNANT LA PHARMACIE ET LES DISPOSITIFS MÉDICAUX

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 introduit quelques mesures nouvelles concernant la lutte contre les pénuries de produits de santé et le développement de la substitution des médicaments biosimilaires.

 [Source : Editions Législatives](#)

5 BONNES RAISONS DE NE PAS FAIRE MARCHE ARRIÈRE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Bien plus qu'un choix politique, comme on le voit ces dernières semaines aux Etats-Unis, les programmes de diversité et d'inclusion sont de précieux atouts pour valoriser votre entreprise et la rendre plus performante.

 [Source : Helloworkplace.fr](#)

CONJONCTURE : L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC AU POINT DE BASCULE

Les licenciements annoncés par Michelin en novembre ont mis sur le devant de la scène la situation économique compliquée à laquelle est confrontée l'industrie du caoutchouc française et européenne.

 [Source : Usine Nouvelle](#)



B.A.-BA DE LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF EN MATIÈRE DE HANDICAP



DOSSIER

PAR CHRISTOPHE ROTH, SECRÉTAIRE NATIONAL CFE-CGC ACCESSIBILITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES, LOGEMENT

BILAN ET PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE HANDICAP EN ENTREPRISE : 20 ANS APRÈS LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

La loi du 11 février 2005 a marqué un tournant majeur pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Vingt ans plus tard, quel bilan pouvons-nous tirer ? Malgré des avancées notables, des défis persistants freinent encore l'égalité des chances.



UN CADRE LÉGISLATIF STRUCTURANT, MAIS DES RÉSULTATS EN DEMI-TEINTE

L'une des avancées majeures de cette loi a été l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés. Si cette obligation a permis de faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap, nous restons encore loin de l'objectif initial. En 2023,

selon l'Agefiph, le taux d'emploi direct dans les entreprises privées était d'environ 3,6%, et 4.7 avec les majorations (plus de 50 ans en situation de handicap) et le chômage des personnes handicapées reste deux fois plus élevé que la moyenne nationale c'est à dire 12,3/100.

Dans la fonction publique, selon le FIPHFP, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 5,63 % en 2022, ce qui reste en deçà des objectifs fixés, bien que des progrès aient été réalisés.

Rappelons que la loi du 11 février 2005 prévoit un minimum de 6/100 de salariés ou agents en situation de handicap au travail. Nous sommes loin du compte 20 ans après la loi ! ... Et pourtant il y a des métiers en tension !

Par ailleurs, les entreprises ont souvent recours à des dispositifs compensatoires (sous-traitance avec le secteur adapté, contribution à l'Agefiph) plutôt que d'intégrer pleinement ces travailleurs dans leurs effectifs.

DES FREINS PERSISTANTS À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Malgré des dispositifs d'accompagnement et des incitations financières, plusieurs obstacles majeurs freinent encore l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap : Discriminations à l'embauche : Trop de recruteurs perçoivent encore le handicap comme une contrainte et non comme une opportunité.

Manque d'accessibilité : Qu'il s'agisse de l'accessibilité physique des locaux ou des adaptations de postes, de nom-

breuses entreprises tardent à mettre en œuvre les aménagements nécessaires.

Maintien en emploi : L'évolution des carrières des salariés en situation de handicap est encore limitée, et trop souvent, leur parcours s'arrête brutalement faute d'accompagnement adéquat.

LES JEUX PARALYMPIQUES : UN ÉLAN À NE PAS GÂCHER !

Les Jeux Paralympiques de Paris 2024 ont permis de changer le regard sur le handicap en mettant en avant des athlètes d'exception. Cet événement a renforcé la visibilité des personnes en situation de handicap dans la société et a rappelé l'importance d'une accessibilité universelle.

Dans le monde du travail, cette dynamique doit être exploitée pour favoriser une réelle inclusion et ne pas retomber dans l'invisibilisation du handicap après la fin des Jeux. La sensibilisation des employeurs et des salariés, initiée par ces événements, doit se poursuivre à travers des actions concrètes.

L'ENGAGEMENT DE LA CFE-CGC : DES PROPOSITIONS POUR UNE INCLUSION DURABLE !

Face à ces constats, la CFE-CGC continue à se mobiliser pour une meilleure inclusion des travailleurs handicapés et propose plusieurs mesures :

1. Renforcer le dialogue social autour du handicap pour que l'obligation d'emploi ne soit pas vue comme une contrainte mais comme une opportunité.
2. Valoriser les bonnes pratiques en matière d'accessibilité et d'accompagnement des carrières.
3. Encourager la formation et la montée en compétences des salariés en situation de handicap pour favoriser leur évolution professionnelle.
4. Mettre en place des référents handicap dans toutes les entreprises pour accompagner aussi bien les travailleurs que les employeurs.
5. Améliorer la coordination entre les acteurs du secteur (Agefiph, FIPHFP, entreprises, partenaires sociaux) pour une politique plus efficace et cohérente.

EN COMPLÉMENT, LA CFE-CGC MÈNE PLUSIEURS ACTIONS CONCRÈTES :

Formations dédiées : Un cursus de quatre modules est proposé pour sensibiliser et former les délégués syndicaux et les managers sur les enjeux du handicap en milieu professionnel.

Guides pratiques : La publication du "B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap" offre un socle de recommandations pour élaborer des accords adaptés aux spécificités de chaque entreprise.

Colloques et événements : Un colloque "Égalité des chances, handicap, LGBT+ et monde du travail" se tiendra à Nantes en avril 2025, afin d'échanger sur les bonnes pratiques et les avancées à mettre en place. De plus, un guide "Comment bien accueillir une personne en situation de handicap au travail" sera publié pour aider les employeurs et les équipes à mieux intégrer leurs collègues en situation de handicap, un colloque handicap aura lieu en novembre 2025 pendant la SEEPH. La CFE CGC active le progrès !

Nous venons de valider un partenariat avec l'Agefiph : Validé pour la période 2025-2027, ce partenariat vise à renforcer les actions de sensibilisation et d'accompagnement pour favoriser le recrutement et le maintien en emploi des travailleurs handicapés.

EXEMPLES CONCRETS DE DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS APPORTÉES !

Handicap moteur : Un salarié en fauteuil roulant rencontrait des difficultés d'accès à son poste de travail en raison de l'absence de rampes adaptées. Grâce à l'intervention du référent handicap de l'entreprise et au soutien de la CFE-CGC, des aménagements ont été réalisés, facilitant ainsi ses déplacements et améliorant son confort au travail.

Handicap auditif : Une collaboratrice malentendante éprouvait des difficultés à suivre les réunions d'équipe. L'entreprise a mis en place un système de transcription en temps réel, améliorant ainsi la communication et l'intégration de la salariée.

Handicap psychique : Un employé souffrant de troubles anxieux avait du mal à gérer le stress lié à ses responsabilités. Un aménagement du temps de travail a été instauré, incluant des pauses régulières et la possibilité de télétravailler certains jours, contribuant à une meilleure gestion de son état de santé.

Si des avancées ont été réalisées, l'inclusion des travailleurs en situation de handicap doit encore progresser pour devenir une réalité durable et efficace. La CFE-CGC reste engagée pour que le monde du travail soit véritablement accessible à tous, sans discrimination ni exclusion. À l'aube de nouvelles réformes, il est crucial de faire du handicap une priorité sociale et économique pour construire une société plus inclusive.

Les Jeux Paralympiques de 2024 ont insufflé un nouvel élan en matière d'inclusion. Il est temps de capitaliser sur cette dynamique pour faire du handicap un sujet central des politiques RH et managériales, et non plus un simple enjeu périphérique.

INCLUSION ET DIVERSITÉ AUX ÉTATS-UNIS : ENTRE AVANCÉES ET REMISES EN QUESTION

L'inclusion et la diversité restent des sujets majeurs aux États-Unis, mais leur évolution récente est marquée par des avancées et des controverses.

Une présidence contrastée sur l'inclusion

Sous la présidence actuelle, l'approche de l'inclusion dans le monde du travail oscille entre engagement affiché et tensions politiques. L'administration a soutenu plusieurs initiatives pour favoriser la diversité, notamment à travers des politiques de financement de l'éducation et des incitations fiscales pour les entreprises embauchant des travailleurs issus de minorités sous-représentées, y compris les personnes en situation de handicap. Cependant, certaines décisions judiciaires récentes, notamment la remise en cause de l'affirmative action dans les universités, soulèvent des interrogations sur l'avenir des politiques de discrimination positive dans le recrutement.

Les GAFA et l'inclusion : engagements ou reculs ?

Les grandes entreprises technologiques comme Google, Apple, Facebook (Meta) et Amazon se sont historiquement positionnées en faveur de la diversité et de l'inclusion. Elles ont mis en place des programmes ambitieux pour l'embauche de personnes en situation de handicap, de femmes et de minorités ethniques. Toutefois, ces engagements sont aujourd'hui remis en question.

Depuis 2023, plusieurs GAFA ont réduit leurs équipes dédiées à la diversité et à l'inclusion (DEI - Diversity, Equity & Inclusion), invoquant des restrictions budgétaires et des changements stratégiques. Par ailleurs, la montée des mouvements conservateurs opposés aux politiques dites de "préférence raciale" a conduit certaines entreprises à revoir discrètement leurs engagements pour éviter des controverses publiques et des poursuites judiciaires.

Quel impact pour l'avenir de l'inclusion ?

Malgré ces tensions, la pression sociale et les attentes des nouvelles générations de travailleurs restent fortes. Aux États-Unis comme en Europe, l'inclusion n'est plus seulement une question éthique, mais aussi un enjeu de compétitivité et d'innovation pour les entreprises. Les GAFA, bien que plus prudents dans leur communication, continuent d'investir dans des programmes d'accessibilité et de formation inclusive, notamment dans le domaine de l'intelligence artificielle et du numérique accessible.

L'évolution des politiques américaines en matière d'inclusion sera donc déterminante dans les années à venir, avec des répercussions potentielles sur les entreprises du monde entier, y compris en France.

DOSSIER

PAR GILLES TELAL, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC FÉDÉRATION ENERMINE ET INDUSTRIES TRANSVERSES ET RÉFÉRENT FÉDÉRAL HANDICAP

L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE MONDE DU TRAVAIL



L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail est un enjeu majeur qui nécessite un engagement fort et des actions concrètes. La CFE-CGC s'est donnée pour mission de faire évoluer les mentalités et de promouvoir un regard plus juste et inclusif sur le handicap.

Gilles TELAL, Président de la CFE-CGC Fédération Enermine et Industries Transverses et Référent Fédéral Handicap, porte cette ambition avec conviction. À tra-

vers son engagement, il œuvre pour sensibiliser, accompagner et former les acteurs syndicaux à la mise en place d'accords ambitieux en faveur des salariés en situation de handicap.

Dans les échanges ci-dessous, il revient sur les motivations qui l'ont conduit à s'investir sur cette thématique et sur les actions menées par la CFE-CGC pour garantir un environnement de travail plus inclusif et adapté aux réalités des salariés.

POURQUOI CET ENGAGEMENT SUR LE HANDICAP ?

Je partage l'objectif que s'est fixé la CFE CGC de faire évoluer les mentalités et le regard porté sur les personnes handicapées en changeant les mots, en considérant la personne sans la réduire à son handicap.

C'est aussi l'occasion d'inciter nos délégués syndicaux à se former à la négociation et à la mise en œuvre d'accords handicap ambitieux.

Nous recommandons l'usage des outils et formations mis à disposition par la confédération pour contribuer au développement syndical. La CFE CGC se démarque par rapport aux autres Organisations Syndicales et nous devons capitaliser sur cette différence et nos compétences reconnues.

Nos collègues salariés vont devoir travailler de plus en plus longtemps et nous aurons à faire face à un accroissement du nombre de déclarations de situations de handicap. Nous devons veiller à ce que les employeurs gèrent l'adaptation des postes du travail et les maintiens dans l'emploi.

Un réseau handicap CFE-CGC pour répondre aux sollicitations des salariés et agents qui sont parents d'un enfant en situation de handicap, ou aidant familial. La CFE-CGC agit grâce à :

- ses « référents handicap » territoriaux ;
- son groupe interfédéral handicap représentant l'ensemble des secteurs d'activités ;
- son GrouPIH, un groupe de pilotage interprofessionnel restreint.

La CFE-CGC mène aux côtés des personnes handicapées et de leurs proches un combat quotidien sur tous les sujets sociaux associés au handicap et au travail : emploi, santé, scolarisation, formation supérieure et professionnelle, retraite, chômage...

La CFE-CGC met à la disposition de ses adhérents de nombreuses formations. Les modules de formation balayent des thématiques aussi larges que la connaissance générale du handicap, la sensibilisation au handicap psychique ou encore la mise en place d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap

Ces formations sont les compléments naturels aux opérations de communication et aux outils de sensibilisation que la CFE-CGC développe sur le thème du handicap au travail.

ET D'UN POINT DE VUE FÉDÉRAL ?

La Fédération CFE CGC Enermine et Industries Transverses a signé un partenariat avec VIP pour Very Important Parking outil développé par **Philippe Croizon** et **Thierry Garot**. Cette application permet à chacun d'entre nous de déclarer comme dans Waze l'accessibilité des lieux de la vie quotidienne et les places de parking partout en France.

Nous participons activement au réseau Handicap de la CFE CGC. Nous venons par exemple de demander la création d'une nouvelle fiche Reflex sur les traitements spécifiques qui s'appliquent pour les salariés en situation de handicap lors d'un PSE.

Nous organisons un séminaire Fédéral le 15 mai à Arras et Christophe Roth notre Secrétaire National interviendra sur la thématique du Handicap.

DOSSIER

PAR NATHALIE DELROEUX, RÔLE MODÈLE LGBT + 2024

EXPRIMER SON SOUTIEN, C'EST CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF

POURQUOI EN PARLER AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Il est important d'en parler au sein de l'Entreprise, d'exprimer ouvertement son soutien car une personne LGBT+ ne sait pas à priori si vous êtes bienveillant ou non, si vous interviendriez en cas de discrimination ou d'actes homophobes, ou simplement si elle peut être elle-même sans avoir à cacher un pan de sa personnalité.



Imaginez-vous à la machine à café le lundi, où tout le monde parle de son week-end avec ses enfants, sa femme/son mari et votre collègue LGBT+ qui fait des efforts pour éviter de citer le pronom de sa/son partenaire ou même d'éviter la conversation... imaginez la

charge mentale, le stress....et le sentiment d'exclusion.

Être LGBT+ n'est pas forcément « visible », ...de même une appartenance religieuse, un handicap non visible (comme une maladie rare, ex endométriose, lupus etc...), il est donc important de communiquer sur l'acceptation de toutes les diversités...pour que chacun se sente à sa place, accepté, en confiance et puisse du coup donner tout son potentiel.

Aujourd'hui en France, la société a bien progressé : plus de 6 personnes LGBT+ sur 10 (60% vs 50% en 2018) déclarent être visibles auprès de leurs collègues, mais seulement 1 sur 2 auprès de leurs supérieur·es hiérarchiques direct·es (49%), il reste encore du chemin à faire. Cela est d'autant plus important actuellement avec la montée dans le monde des extrêmes et le risque de retour en arrière.

Je peux aussi partager mon expérience : pendant plus de 30 ans j'ai caché mon homosexualité au travail de peur d'être rejetée par mes collègues, de subir de mauvaises plaisanteries, de ne pas obtenir une promotion, car j'ai vécu en dehors du travail des situations de rejet, de violences verbales et au sein du travail entendu des propos homophobes.

Après la période de confinement due au Covid, très difficile pour tous, j'ai décidé de faire mon coming-out, avec peur et émotion, et j'ai ressenti alors une libération et surtout un lien plus proche encore avec mon équipe qui nous a apporté plus de cohésion, de confiance, d'entraide et a augmenté considérablement notre réactivité et notre performance. J'ai élargi ensuite mon coming-out et ai mis un an à me sentir totalement à l'aise et acceptée au sein de l'Entreprise et oser d'avantage dans l'expression de mes idées ou actions.

Par contre j'entends régulièrement la question : mais pourquoi en parler au travail, et donc j'estime qu'il est important de partager pour comprendre cela ce que veut dire pour un collaborateur·trice LGBT+ et la dynamique que cela peut amener dans l'Entreprise....Alors, continuons à informer et parler de toutes les diversités !

CATHERINE DE SEGOVIA RÉFÉRENTE RÉSEAU LGBT+ CFE-CGC CHIMIE

J'ai eu la chance de grandir avec un oncle engagé dans le militantisme homosexuel en France dans les années 70, membre fondateur du FHAR. Aujourd'hui, je mesure l'ampleur de ses combats et le chemin parcouru depuis.

En tant qu'alliée, je suis fière de promouvoir les valeurs d'inclusion et de défendre les droits des personnes LGBT+ dans mon entreprise et au sein de la fédération de la Chimie. Pour moi, défendre les droits LGBT+, c'est avant tout défendre les droits humains.



La fédération CFE-CGC Chimie signera en 2025 la charte d'engagement LGBT+ de [l'Autre Cercle](#).



GUIDE PRATIQUE



LGBT+

Lutter contre
les discriminations et
les actes homophobes
et transphobes dans
le monde du travail



RETROUVREZ TOUTES LES INFORMATIONS SUR LA CFE-CGC CHIMIE DANS
VOTRE POCHE !

Application CFE-CGC Chimie

+ PRATIQUE
+ CONVIVIAL
+ COMPLETE



Téléchargez moi !



ENTREPRISE

PAR GILLES LOCKHART

ALEXION : LA GENÈSE D'UN CSE

Création d'une nouvelle section CFE-CGC et mise en place d'un CSE en partant de zéro : c'est ce que vient d'accomplir un groupe de cadres du laboratoire Alexion. Portraits et interview croisé de trois militantes.

Corinne Bayle, Aurélie Lachaud et Isabelle Schafer-Chassagny sont trois cadres d'Alexion France. Toutes trois exercent le même métier de Responsable Parcours de Soins Territorial, avec des anciennetés diverses. Itinérantes, elles travaillent dans les hôpitaux avec les médecins pour les sensibiliser aux pathologies des maladies rares et à leurs diagnostics. Et elles accompagnent les médecins pour créer des filières de soins permettant de prendre en charge les patients.

Sous l'impulsion de Corinne Bayle, devenue déléguée syndicale CFE-CGC, elles ont créé de toutes pièces le comité social et économique (CSE) d'Alexion et instauré une représentation du personnel qui n'existait pas, alors qu'elles étaient toutes novices en militantisme (voir leurs portraits). Pour ECHOCHIM, elles racontent cette aventure. A bâtons rompus et sans prendre de gants.

QUAND ET COMMENT S'EST CRÉÉ LE CSE CHEZ ALEXION ?

Corinne Bayle : Il s'est créé en mars 2024, avec tout ce que cela représente comme implication et comme écueils. Suite à ma rencontre avec Catherine De Ségovia, déléguée syndicale chez Astra Zeneca, la CFE-CGC m'avait mandatée pour être responsable syndicale au sein d'Alexion.

Isabelle Schafer-Chassagny : L'année d'avant, il y avait eu un PV de carence pour la création du CSE, donc on a dû demander qu'il y ait de nouvelles élections.

Corinne : L'année précédente, on n'était pas prêtes, on s'était fait prendre de cours, et les nouveaux entrants, notamment dans le réseau neurologie, n'avait pas assez d'ancienneté pour se présenter. Cela a mûri au fur et à mesure que d'autres personnes sont arrivées. Il fallait aussi constituer une équipe de 6 personnes comportant quatre femmes et deux hommes puisqu'il y a 70 % de femmes et 30 % d'hommes chez Alexion. Et c'est vrai qu'on a eu un peu de mal...

Aurélien Lachaud (l'interrompant) : ... à recruter des hommes !

Corinne : C'est sûr ! Et quand on a été sûres d'avoir une liste, on a déclenché les élections qui ont eu lieu en mai 2024 et qu'on a remportées haut la main avec 86 % des voix.

AVANT, IL N'Y AVAIT PAS DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS CE LABORATOIRE ?

Aurélien : Il y en a eu. Je suis arrivée chez Alexion après un PSE où il y avait déjà des représentants du personnel, mais je ne suis pas sûre qu'ils étaient rattachés à un syndicat. On était moins de 40 à l'époque. C'était une boîte petite où la communication se faisait plutôt bien. On avait besoin de quelque chose, on posait la question, on obtenait la réponse. Quand l'entreprise a grandi, on a ressenti le besoin de créer une structure.

Corinne : Sachant que la majorité des gens travaillent au siège et que ce ne sont que des gens du terrain qui ont été élus au CSE – et on le regrette bien.

Isabelle : On a quand même une élue suppléante qui travaille au siège.

Corinne : Effectivement. Par ailleurs, le siège a voté massivement pour nous et même la direction a convenu que le fait qu'il y ait un CSE était bienvenu puisqu'on était largement élus.

LA DIRECTION NE VOUS A PAS MIS DES BÂTONS DANS LES ROUES ? ELLE VOIT D'UN BON ŒIL LE FAIT D'AVOIR UN PARTENAIRE DE DISCUSSION ?

Corinne : Maintenant, oui.

Aurélien : Je pense que, comme dans toutes les entreprises, il y a une volonté d'échange. Mais qui dépend des partenaires du dialogue. Si on a fait le choix de la CFE-CGC, c'est parce que cela correspond bien à des postes de cadres de la Chimie, de l'industrie pharmaceutique. Il y avait peut-être un peu d'appréhension mais aujourd'hui la direction, les ressources humaines, voient qu'on essaye de faire les choses intelligemment.

Isabelle : Il n'y a pas eu de volonté d'empêcher mais plutôt d'améliorer les choses.

Corinne : Cela dit, c'est vrai qu'au début, quand j'ai été nommée représentante syndicale de la CFE-CGC, cela a torqué du nez. Ensuite, il y a eu un travail de mise en confiance et un travail sur l'état d'esprit aussi, lors des quelques réunions que l'on a pu faire. Ne pas partir dans tous les sens, faire des propositions et trouver des consensus.

Aurélien : Et puis on a vraiment présenté le CSE comme une entité pour raisonner collectivement et construire ensemble, pour que tout le monde puisse en bénéficier.

Corinne : C'est un peu difficile à expliquer si vous n'avez pas exercé notre métier : on peut être loin des gens du siège et ne pas avoir les mêmes préoccupations. Et comme nous sommes essentiellement des gens du terrain au CSE, nous sommes très attentifs à agir pour toutes les personnes qui travaillent chez Alexion.

EST-CE QUE VOTRE ÉLECTION A CHANGÉ VOTRE CHARGE DE TRAVAIL ET VOTRE PERCEPTION PAR LA HIÉRARCHIE ?

Corinne : En ce qui concerne la confiance de nos managers, pour moi il n'y a pas de sujet.

Aurélié : En plus, par chance, on est tous des gros bosseurs dans l'équipe, on fait tous notre job consciencieusement et on ne compte pas nos heures.

Isabelle : Ce qui est lourd, c'est de démarrer, de créer. À chaque fois qu'on se renseignait auprès de collègues dans des CSE, on n'avait pas toutes les réponses à nos questions. Il n'y avait pas de banque, pas d'assurance, pas de plateforme d'œuvres sociales, donc il a fallu faire des visios avec tous ces organismes, créer les comptes, cela a été un boulot titanesque. Après, une fois que ce sera complètement lancé et que ça roulera, cela demandera du temps et de l'énergie mais moins qu'au début.

Corinne : C'est vrai que cela a été chronophage puisque on a démarré avant l'été avec la banque, ensuite avec l'assurance. On n'a eu que des écueils en rentrant de congé en septembre. Rien n'était pris en compte. On avait derrière nous les salariés qui nous demandaient quand ils allaient recevoir les œuvres sociales. La banque ne suivait pas. Il y aurait des anecdotes à raconter...

Aurélié : J'aurais dû les lister pour écrire un livre. En ce qui concerne la répartition des rôles, j'ai été nommée trésorière, ce qui n'est pas du tout mon dada, je ne sais même pas faire mes comptes. Là, je ne me reconnais pas : j'ai des tableaux Excel dans tous les sens, des pochettes, des factures, un tampon marqué « PAYÉ »... Cela me fait sortir de ma zone de confort. J'apprends, comme tout le monde. Cela demande une vigilance, une rigueur.

DONC UN INVESTISSEMENT PERSONNEL IMPORTANT LES PREMIERS MOIS ?

Corinne : Aurélié et Isabelle ont abattu un gros boulot en fin d'année et je crois que tous les salariés d'Alexion peuvent les remercier parce qu'on a réussi à distribuer environ 1000 € par personne en faisant du remboursement de sport et de vacances et des bons cadeaux.

Isabelle : Au début, nous avons dû travailler très tard parce qu'on devait assurer notre travail habituel et rajouter celui du CSE, sans être encore très organisées, très disciplinées par rapport aux heures de délégation et tout en étant très impliquées, comme le dit Aurélié, dans notre métier.

Aurélié : Il faut appeler un chat un chat : au moment où le CSE s'est lancé, on avait toutes des agendas de fin d'année hyper remplis avec des deadlines importantes. Ce n'était pas le moment de poser des jours de délégation. On faisait une heure par-ci, une heure par-là, on s'appelait, on faisait des visios le soir...

QUELLE EST LA FRÉQUENCE DES RÉUNIONS DE VOTRE CSE ET QUELS SUJETS TRAITE-T-IL ACTUELLEMENT ?

Corinne : Il se réunit tous les deux mois.

Isabelle : Il y a eu les NAO qu'on a dû gérer sans en avoir jamais fait non plus...

Corinne : Il y a des questions sur des procédures mises en place à différents endroits de l'entreprise ; on essaye de les faire reformuler par la direction lorsque des points ne sont pas bien compris.

Aurélié : Un sujet un peu bouillant en ce moment est celui de la voiture électrique, sachant qu'on couvre d'énormes secteurs et que c'est compliqué pour beaucoup d'avoir une voiture 100% électrique.

Y A-T-IL DES SUJETS « LOURDS » AU MENU DU CSE ?

Isabelle : Il y a quelques questionnements sur les objectifs hyper élevés. En fin d'année dernière, des personnes sont parties de leur plein gré parce qu'elles n'étaient plus en phase avec l'entreprise. Le fait qu'il y ait eu ces départs pose pas mal de questions.

Aurélié : Il y a encore des secteurs qui sont sous-staffés. Il y a eu des recrutements mais pas dans tous. Les gens aiment bien ce qu'ils font et sont très impliqués chez Alexion, mais il faut faire attention à des souffrances qui peuvent être liées à la surcharge de travail.

Corinne : Et respecter l'équilibre vie privée-vie professionnelle parce qu'aussi bien des itinérants que des gens du siège peuvent se retrouver à travailler le soir ou le week-end, et donc il faut apprendre à se protéger.

Isabelle : Lors de notre première réunion au mois de juillet, on a mis en place une commission CSST et un référent harcèlement.

AVEZ-VOUS LE TEMPS DE FAIRE DU DÉVELOPPEMENT, DE TRACTER POUR DES ADHÉSIONS ?

Corinne : Pour l'instant, on n'a eu beaucoup de temps pour développer la section. Tracter ? On est trop petits pour tracter et puis il faut tenir compte des gens en télétravail. Quand on va au siège, les personnes viennent vers nous naturellement, déjeunent avec nous, nous posent des questions.

Isabelle : On a un peu fait adhérer les gens avec qui on travaille de façon proche.

Aurélié : J'ai eu la surprise d'apprendre en échangeant avec des salariés que plusieurs étaient adhérents CFE-CGC. D'autres ont adhéré quand ils ont su qu'un CSE se montait. Certains sont syndiqués ailleurs et comme il y a eu le CSE les langues se sont un peu déliées.

Isabelle : Il y a déjà eu un gros boulot de formation. On a eu une formation économique, une formation SSCT, on a suivi « Ouverture sur le syndicalisme » ainsi que d'autres formations individuelles choisies dans le catalogue du CFS.

Corinne : L'objectif est de se structurer davantage. Que les personnes se spécialisent, que celles qui s'occupent de la santé et de la sécurité au travail prennent leur rôle à bras le corps. Aurélié et moi allons plutôt aller sur le côté juridique. Il va y avoir la formation sur le harcèlement. J'ai fait aussi deux stages sur les techniques de négociation.

Isabelle : Et moi je vais faire « Représentation du personnel » dans pas longtemps.

Aurélié : Malheureusement, les formations sont prises d'assaut et c'est très compliqué de trouver des créneaux par rapport à nos impératifs terrain. En région, de mon côté, il n'y a rien, donc ce serait à Paris. Là, j'attends les dates du deuxième semestre.

Alexion : un labo de pointe sur les maladies rares

Alexion est un laboratoire pharmaceutique créé en 1992 aux Etats-Unis dans le Connecticut par deux chercheurs travaillant sur les pathologies liées aux compléments ainsi que sur les maladies métaboliques. Spécialisé dans les maladies rares, il intervient dans quatre domaines principaux : hématologie, néphrologie, maladie du métabolisme et neurologie.

Sa branche française, créée en 1992, emploie environ 140 personnes, avec un siège à Levallois Perret dans les Hauts-de-Seine. Alexion a été racheté par Astra Zeneca il y a trois ans.

PROFILS

CORINNE BAYLE, SECRÉTAIRE DU CSE

Dans l'industrie pharmaceutique depuis 1991, elle a officié chez Sanofi et Amgen, avant de rejoindre Alexion il y a 6 ans « avec l'attractivité de la maladie rare et de rejoindre un petit laboratoire dans la biotech. »

Pourquoi la CFE-CGC ?

Cela date d'une rencontre fortuite à Bordeaux avec Catherine de Segovia, déléguée syndicale chez AstraZeneca. « *Au sein d'Alexion, on avait l'idée d'un syndicat et les idées de la CFE-CGC, qui est dans la co-construction, m'ont séduite : ne pas faire que de la revendication mais être aussi dans la proposition.* »

Le rachat par AstraZeneca a servi de déclencheur : « *on grossissait et les gens qui venaient d'horizons extérieurs, d'autres laboratoires, ne trouvaient pas normal qu'il n'y ait pas de CSE à l'intérieur de l'entreprise. En tant qu'anciennes, Aurélié et moi voulions garder la culture de l'entreprise, ayant une certaine affectivité vis-à-vis de ce laboratoire.* »



AURÉLIE LACHAUD, TRÉSORIÈRE DU CSE

Chez Alexion depuis 7 ans, en étant basée à Besançon, elle travaillé a dans des laboratoires pharmaceutiques de différentes tailles : GSK, Daichi Sankyo, Amgen, comme déléguée médicale, déléguée hospitalière puis responsable parcours de soins depuis 2001. « *Ce qui m'a séduit chez Alexion, ce sont les maladies rares et le fait que dans le réseau dont je fais partie on a une triple casquette de chef de projet, déléguée médical et responsable grands comptes. L'attrait de ce nouveau design de poste m'a séduit.* »

Celle qui se disait « complètement novice et même un peu anti syndicaliste au départ » a néanmoins conduit progressivement une réflexion sur l'absence de représentation du personnel au sein d'Alexion, surtout depuis le rachat par le groupe AstraZeneca : « *Tant qu'on était une petite boîte, les choses étaient simples. Plus on grossit, plus cela amène à des interrogations diverses et variées. Les salariés d'Astra sont représentés par divers CSE et syndicats, pourquoi pas nous ! Je me suis lancé aussi parce que c'est Corinne et qu'on se connaît depuis très longtemps. Je l'ai suivie !* »



ISABELLE SCHAFER-CHASSAGNY, SECRÉTAIRE ADJOINTE DU CSE ET DU CSSCT

Dans l'industrie pharmaceutique depuis 1997, elle a commencé par Astra Zeneca avant de rejoindre le labo français LFB où elle découvre les maladies rares. Ensuite, elle passe chez Takeda et arrive chez Alexion en 2022 à la création du réseau neurologie.

« *Pour ma part, j'ai toujours eu une bonne image de la CFE-CGC d'AstraZeneca qui était un des syndicats majoritaire. J'ai toujours eu l'image d'un syndicat qui est vraiment là pour améliorer la vie des salariés. C'est ce qui m'anime : améliorer les choses. Ayant participé à certaines réunions de CSE au sein de Takeda, j'ai été partante pour s'engager quand l'idée d'un CSE chez Alexion a mûri dans la tête de Corinne.* »



PAR EMILIE DOUAUD, JURISTE CFE-CGEC CHIMIE

CSSCT : LA COUR DE CASSATION CLARIFIE LES RÈGLES DE DÉSIGNATION DE SES MEMBRES

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), organe clé du comité social et économique (CSE), voit les modalités de désignation de ses membres évoluer à la lumière d'une décision récente de la Cour de cassation. (Cass. soc. 26-2-2025 n° 24-12.295 F-B, fédération CFE-CGC énergies c/ CSE d'établissement Centre Val de Loire de la société Enedis)

Dans cette décision attendue, la Chambre sociale a clarifié les modalités de désignation des membres de la CSSCT **en présence d'un troisième collège électoral (Collège cadres)**.

Ainsi, lorsqu'un troisième collège est institué en application de l'article L. 2314-11 du Code du travail, **un siège au moins au sein de la CSSCT doit être réservé à un élu représentant de ce troisième collège**.

LES FAITS

Dans cette affaire, les membres d'un CSE d'établissement élus en novembre 2023 procèdent à la désignation des 4 membres de la CSSCT par une résolution adoptée le 12 décembre de la même année. La CSSCT est ainsi composée d'un membre du premier collège et de 3 membres du deuxième, mais ne comprend **aucun membre du troisième collège**.

Une fédération CFE-CGC et deux élus cadres du CSEE saisissent alors le tribunal judiciaire pour faire annuler cette désignation, en faisant valoir qu'un siège doit être réservé au troisième collège, par application de l'article L 2315-39 du Code du travail et de l'accord d'entreprise relatif au fonctionnement des CSE au sein de la société.

Ayant été déboutés par le tribunal judiciaire statuant en dernier ressort, ils forment un pourvoi en cassation contre le jugement.

LE CONTEXTE JURIDIQUE

L'article L. 2315-39 du Code du travail impose que la CSSCT soit composée d'au moins **trois** représentants du personnel, désignés par le CSE par une **résolution** adoptée à la

majorité des membres présents. Une condition spécifique s'applique : **elle doit inclure au moins un représentant du second collège, ou, le cas échéant, du troisième collège**.

Lorsqu'il existe seulement deux collèges (ouvriers et employés ; techniciens et agents de maîtrise) dans l'établissement ou l'entreprise, le texte impose clairement de désigner au moins un membre du second collège.

Mais dans le cas où trois collèges existent, comme en l'espèce, la rédaction de l'article du code du travail peut prêter à **deux interprétations différentes**. La question se pose donc de savoir si cette mention implique **une alternative laissée au libre choix du CSE, ou si elle impose une obligation stricte en cas de présence d'un troisième collège ?**

Dans un contentieux similaire, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence s'était positionnée, à l'instar du présent tribunal judiciaire, en faveur d'une alternative entre un représentant du deuxième ou du troisième collège (CA Aix-en-Provence, 4 juill. 2023, n° 22/10423).

LA PORTÉE DE LA DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION

Dans cette décision, **la Cour de cassation tranche clairement en faveur d'une obligation**. Elle casse et annule le jugement du tribunal judiciaire et, statuant au fond, annule la résolution du CSE désignant les membres de la CSSCT.

Celle-ci énonce que, dans les entreprises ou établissements où est constitué **un troisième collège électoral par application de l'article L 2314-11 du code du travail, au moins un siège à la CSSCT doit être attribué à un élu du CSE représentant ce collège**.

Cette décision s'appuie sur le caractère **d'ordre public** des dispositions des articles L. 2315-39 (désignation des membres) et L. 2314-11 (constitution obligatoire du troisième collège en fonction du nombre d'ingénieurs et cadres) du Code du travail, qui ne peuvent être écartées par un accord collectif.

Autrement dit, l'article L. 2315-39 du Code du travail n'offre pas au CSE la possibilité de choisir entre le deuxième ou le troisième collège pour l'octroi du siège réservé : **il lui im-**

pose de désigner un membre du collège « cadres » dès lors que celui-ci est constitué, garantissant ainsi une représentation spécifique pour cette catégorie de personnel.

LES IMPLICATIONS PRATIQUES DE CETTE DÉCISION

En pratique, la solution peut aboutir à plusieurs compositions possibles de la CSSCT, lorsque le troisième collège est obligatoire :

- Elle peut comprendre des membres de chacun des trois collèges ;
- Des membres du premier et troisième collège ;
- Des membres des deuxième et troisième collège ;
- Seulement des membres du troisième collège.

Les dispositions visées par l'arrêt étant qualifiées « d'ordre public », la règle du siège réservé au collège « cadres » s'appliquerait a priori à toute CSSCT, **que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle**, et ne peut pas être écartée par un accord collectif.

La clarification apportée par la Cour de cassation met fin à une incertitude qui pouvait entraîner des pratiques di-

vergentes. On peut espérer que cette décision permettra de mieux prendre en compte les enjeux spécifiques à cette catégorie professionnelle, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

UNE IMPOSSIBILITÉ DE FORMER APPEL DE LA DÉCISION DU TRIBUNAL JUDICIAIRE

La Cour de cassation a également précisé, dans un autre arrêt rendu le même jour, (Cass. soc. 26-2-2025 n° 23-20.714 F-B, Sté Total énergies raffinage France c/ CSE d'établissement de la Mède) que les modalités de contestation des désignations au sein de cette commission relèvent **de la compétence du tribunal judiciaire qui statue en dernier ressort** avec, pour seul recours possible, un pourvoi en cassation dans les dix jours.

PAR EMILIE RAYNAUD, JURISTE CFE-CGEC CHIMIE

LES CSE NE PEUVENT PLUS INSTAURER UN CRITÈRE D'ANCIENNETÉ POUR LE BÉNÉFICE DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

Dans un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de cassation a jugé illicite le critère de l'ancienneté pour l'attribution des activités sociales et culturelles. Elle a ainsi remis en cause une pratique suivie par bon nombre de CSE : subordonner l'accès aux ASC à une condition minimale d'ancienneté de plusieurs mois.

Il ressort de la lecture des articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du Code du travail que c'est la seule et unique qualité de salarié ou de stagiaire qui confère un droit d'accès aux ASC.

Dans sa décision d'avril 2024, La Haute juridiction en déduit que « s'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté ».

Cette décision de principe a conduit l'Urssaf à revoir sa position consistant jusque-là à tolérer une condition d'ancienneté dans la limite de 6 mois pour l'attribution des prestations du CSE, sans que cela ne remette en cause l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Dans une publication du 30 juillet 2024, le réseau des Ursaf a donc mis fin à cette « tolérance », tout en accordant aux comités et aux entreprises un délai de mise en conformité allant jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement des prestations sociales ou culturelles.

S'ils ne l'ont pas encore fait, élus et direction doivent donc acter la nécessité impérieuse de corriger les règles d'attribution des ASC, l'exigence d'un minimum d'ancienneté constituant un critère illicite d'exclusion.

Cela devra passer par l'adoption, à la majorité des titulaires, d'une décision du CSE en réunion plénière et le retrait de cette condition d'ancienneté des différentes sources de diffusion dans lesquelles il peut y être fait mention (catalogue des ASC, site internet, documents CSE...). De même, il convient de s'assurer auprès des différents partenaires des CSE et plateformes utilisées que l'accès soit effectivement ouvert à tous les salariés et stagiaires dès leur premier jour de travail.

A défaut de régularisation, les CSE s'exposent non seulement à un redressement de la part de l'Urssaf (ou du moins une demande de mise en conformité avant la fin de l'année 2025), mais aussi à de potentiels contentieux de la part de salariés ayant été privés du bénéfice des œuvres sociales.

L'ACCÈS AUX ASC DOIT ÊTRE OUVERT À TOUS SANS EXCLUSION

Le CSE ne doit pas, lors de l'attribution d'une prestation (que celle-ci soit exonérée ou non de contributions sociales), faire de discrimination entre les bénéficiaires prioritaires des ASC que sont les salariés en activité (et leur famille) et les stagiaires.

Rappelons, de manière non exhaustive, les discriminations prohibées énoncées par l'article L. 1132-1 du Code du travail : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, l'état de santé, le handicap, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, la qualité de lanceur d'alerte...

De plus, notamment à l'appui de plusieurs décisions de jurisprudence, l'urssaf considère que des différences de traitement basées sur le statut professionnel sont également constitutives d'une discrimination*.

Aussi est-il rappelé dans le guide cse 2025*, que « Les prestations du CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, sans discrimination entre eux dans l'attribution des avantages : pas de distinction liée à des critères d'ordre professionnel, notamment au contrat de travail (CDI/CDD), à la catégorie professionnelle, au temps de travail (temps plein/temps partiel), ou encore à la présence effective ».

Maintenant que le critère de l'ancienneté a également été jugé illicite, tous les critères d'exclusion des activités sociales et culturelles semblent désormais totalement interdits : en dehors du cas particulier du secours*, le droit d'accès à toutes les ASC doit être ouvert à l'ensemble des salariés et des stagiaires sans condition.

EST-IL CEPENDANT POSSIBLE DE « MODULER » LES ASC ET SUR QUELS CRITÈRES ?

Il reste en revanche possible d'établir des niveaux de prestations différenciés, dès lors que cette modulation repose sur des critères « objectifs, sociaux et non discriminatoires » (cf guide urssaf cse 2025).

Ces critères devront alors être fixés avant toute attribution et communiqués aux salariés.

L'urssaf restreint la possibilité de modulation du montant de l'avantage aux deux critères sociaux suivants : le quotient familial et le revenu fiscal de référence.

Le niveau de ressources (personnel ou du ménage), par le biais du QF et du revenu fiscal, peut être retenu pour différencier le degré de prise en charge d'une ASC par le CSE, à la condition évidemment d'être appliqués de la même façon à tous les bénéficiaires.

Ainsi, s'il n'est pas possible d'exclure des bénéficiaires en fonction de leur niveau de rémunération, le CSE reste autorisé à adapter le niveau de prise en charge en fonction de la rémunération. Il peut donc prévoir par exemple, une aide aux vacances modulée selon les revenus du ménage.

D'autres critères sociaux, liés cette fois à la situation familiale, peuvent être retenus dès lors qu'ils sont objectifs et non-discriminants : par exemple, une différenciation des bons d'achat de rentrée scolaire est possible selon le nombre et l'âge des enfants à la charge du salarié ou son foyer ou encore leur niveau d'études.

Sont alors concernés les enfants biologiques, adoptés mais également les enfants dont les salariés ont la charge effective et permanente, sans prise en compte de la filiation juridique (Halde, délibération no 2009-131, 16 mars 2009).

Le CSE peut, à condition de respecter le droit au respect de la vie privée, demander certains justificatifs prouvant que les bénéficiaires remplissent bien ces critères sociaux (sans toutefois pouvoir exiger la production du bulletin de salaire ou de la déclaration d'impôts).

** le secours correspond à une attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Une somme ayant un caractère de secours n'est pas soumise à contributions sociales*

** URSSAF Guide pratique « Comité économique et social » 2025 , Principes applicables en matière de cotisations sur les prestations*

** Il conviendrait, pour utiliser une terminologie juridique correcte, de parler de différence de traitement non justifiée au regard du principe d'égal accès aux ASC à tous les salariés, et non pas de « discrimination ».*

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

SOLIDARITÉ



ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Partenaire
de la protection
sociale

pour



l'Industrie Pharmaceutique



**la fabrication et commerce
des produits pharmaceutiques,
parapharmaceutiques
et vétérinaires**

apgis.com



Contactez-nous
au 01 49 57 45 06
ou 01 49 57 16 50



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

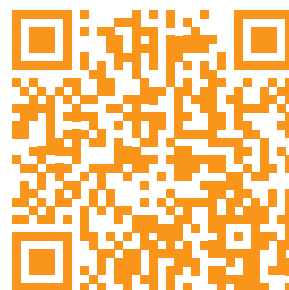
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr