

L'INFORMATION PLUS PROCHE DE VOUS

ÉCHOCHIM

CHIMIE ■ PHARMACIE ■ CAOUTCHOUC ■ VERRE ■ PLASTURGIE ■ TEXTILE



**DIS-MOI À QUOI ÇA SERT
UN SYNDICAT RÉGIONAL ?**



JUILLET/AOÛT 2025 **NUMÉRO 269**



**Conseil, Négociation,
Expertise, Comptabilité et ASC,
Formation...**



Représentants
du personnel,

aPEX ISAST

**VOUS ÉCLAIRE
AU QUOTIDIEN**

Expertise comptable – Expertise CSSCT – Formation des élus

APEX-ISAST

61/69 Rue de Bercy, 75012 Paris

www.apex-isast.fr • info@apex-isast.fr

 **apex isast**

ÉDITO

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



De l'importance des syndicats régionaux

Quelques actualités importantes animent votre Fédération en ce début d'été. Mais avant de les évoquer, un mot sur la Marche des Fiertés à laquelle près de 500 militants de la CFE-CGC ont pris part le 28 juin. La Chimie y a participé activement aux côtés de la Confédération pour réaffirmer son engagement contre le rejet de la différence. J'y étais, et j'en suis fier.

Concernant notre développement et nos structures, ce numéro d'Echochim consacre un dossier aux syndicats régionaux. Tout leur fonctionnement est décortiqué : missions principales ; instances où ils sont présents ; composition et élection des bureaux ; prises de décisions ; financement des activités ; modalités d'engagement pour un adhérent ; soutien et formation des militants ; préparation des négociations en entreprise, etc.

Cette présentation intervient, évidemment, dans le contexte de la réforme que la Fédération a lancée avec ses 10 syndicats régionaux et dont le but est d'être plus près du terrain et plus efficace dans le développement syndical. Une réforme coconstruite, puisqu'elle est préparée par un groupe de travail dans lequel chaque syndicat régional est représenté. Et une réforme qui va renforcer notre base d'adhésions et de services aux adhérents.

Par ailleurs, nous avons initié une réunion de nos représentants dans les Comités d'Entreprises Européens, ce qui n'avait pas été fait depuis 2017. Elle s'est tenue le 19 juin en présence d'Anne-Catherine Cudennec, Secrétaire nationale Europe, International et Droits humains de la Confédération, et de Judith Kirton-Darling, Secrétaire Générale IndustriAll European Trade Union et de notre partenaire Secafi. Objectif : mettre en avant et rappeler le soutien fédéral et confédéral sur les dossiers sociaux européens. Le compte rendu de cette réunion sera publié dans notre prochain numéro.

Sur ce, je vous souhaite à toutes et à tous un bel été pour reprendre des forces car la rentrée s'annonce bien remplie.

SOMMAIRE

5. EN BREF

5. Rousselot, Ianesco et Yara : lauréats des Trophées Responsible Care 2025 de France Chimie Nouvelle-Aquitaine
« La France et l'Europe sont d'une inconscience coupable sur la chimie et la sidérurgie », regrette le président du Medef

La France attire de moins en moins les laboratoires pharmaceutiques ...

6. ENTREPRISE

6. FAREVA et le CFS : histoire d'un séminaire exemplaire

8. DOSSIER

8. Dis-moi à quoi ça sert un syndicat régional ?

12. Plongée au cœur du Syndicat Régional Chimie Lyon : un acteur clé pour les délégués et les adhérents

14. EUROPE

14. Congrès IndustriAll Europe Trade Union

15. JURIDIQUE

15. L'extension de l'action de groupe à tout manquement de l'employeur : un nouveau levier pour les syndicats

17. FÉDÉRATION

17. François Hommeril en visite à Marcy l'étoile

Un Conseil Syndical riche en échanges

18. Assemblée Générale du Syndicat CFE-CGC Chimie Nord-Ouest

Le syndicat CFE-CGC Chimie Lyon sur le terrain à Clermont-Ferrand

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, Emilie Douaud, Frédéric Maranda, Alexandra Nicolas, Christophe Reydellet, Vanessa Jolly, Denis Suire, Bernard Steckle, Emmanuel Fontaine, Claude Daubercies, Arnaud Chapillon

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

ROUSSELOT, IANESCO ET YARA : LAURÉATS DES TROPHÉES RESPONSIBLE CARE 2025 DE FRANCE CHIMIE NOUVELLE-AQUITAINE

France Chimie Nouvelle Aquitaine a décerné ses Trophées Responsible Care 2025, le 13 juin dernier à Bayonne. Les lauréats auront la possibilité de concourir pour l'édition nationale des trophées qui se tiendra en 2026, sous la conduite des équipes de France Chimie.

[Source : Usine Nouvelle](#)

« LA FRANCE ET L'EUROPE SONT D'UNE INCONSCIENCE COUPABLE SUR LA CHIMIE ET LA SIDÉRURGIE », REGRETTE LE PRÉSIDENT DU MEDEF

Auditionné début mai par la commission des affaires économiques du Sénat, le président du Medef, Patrick Martin a souligné la « nécessité » d'une réindustrialisation dans le secteur de la chimie et de la sidérurgie regrettant « l'inertie de la France » dans les suppressions de poste chez Vencorex et ArcelorMittal.

[Source : Public Sénat](#)

LA FRANCE ATTIRE DE MOINS EN MOINS LES LABORATOIRES PHARMACEUTIQUES

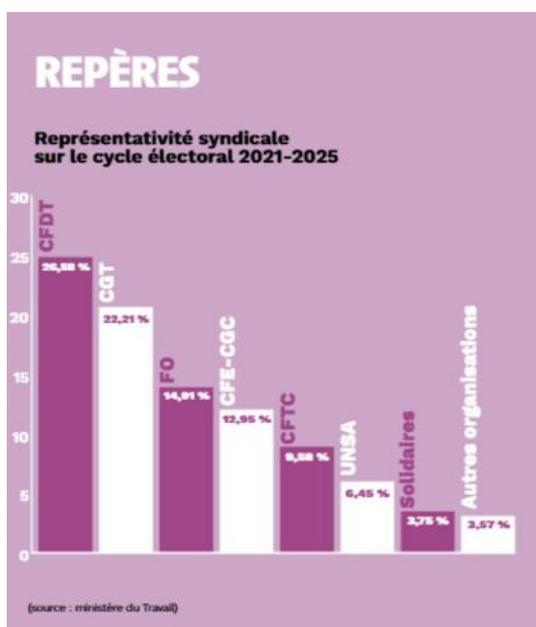
L'an dernier, les laboratoires pharmaceutiques n'étaient plus que 8 % à juger la France attractive contre 15 % en 2023 et 23 % en 2022, selon le baromètre du Leem, le syndicat professionnel du secteur.

[Sources : Les Echos et Le Figaro](#)

AUDIENCE SYNDICALE : LA CFE-CGC MONTE EN PUISSANCE

Comme en 2017 et en 2020, le dernier cycle électoral a acté une nouvelle progression de la CFE-CGC, de plus en plus visible et reconnue grâce à son offre syndicale et au travail de ses militants.

[Source : Confédération CFE-CGC](#)



« MA PHARMACIE EN FRANCE » ARRIVE EN OCTOBRE !

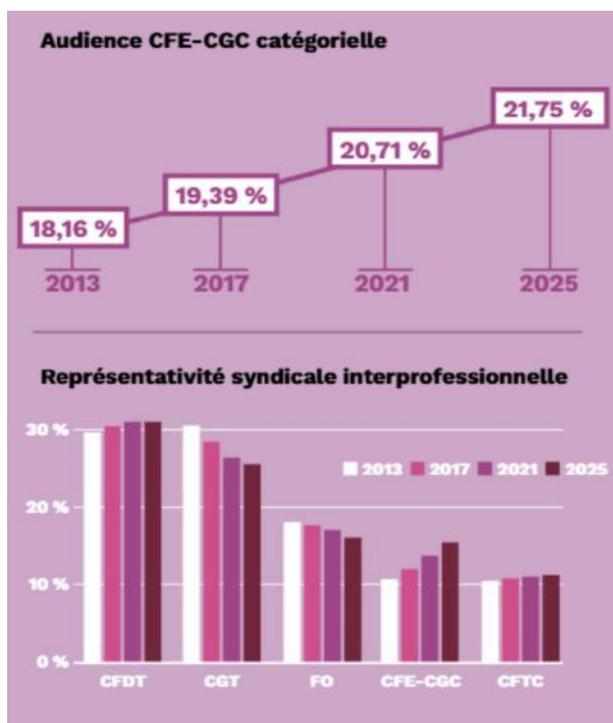
« Ma Pharmacie en France », le portail de services numériques construit par l'ensemble de la profession, est officiellement sur les rails. Vente en ligne de médicaments OTC, de parapharmacie et de compléments alimentaires, livraison à domicile ou encore prise de rendez-vous seront les premiers services proposés à partir d'octobre à toutes les pharmacies qui le souhaitent.

[Source : Le quotidien du pharmacien](#)

WIENERBERGER, LEADER MONDIAL DE LA BRIQUE EN TERRE CUITE, MISE SUR LE BAS-CARBONE

L'entreprise Wienerberger, dont le siège est à Achenheim, dans le Bas-Rhin, s'est lancé un défi : réussir à être neutre en émission carbone d'ici 2050. Leader mondial de la brique en terre cuite, leader européen de la tuile, le groupe met en place plusieurs stratégies de décarbonation et des solutions bas carbone.

[Source : France Bleu](#)



ENTREPRISE

PAR GILLES LOCKHART

FAREVA ET LE CFS : HISTOIRE D'UN SÉMINAIRE EXEMPLAIRE

Quatre équipes CFE-CGC de sites FAREVA ont reçu une formation coaching par le Centre de formation syndicale (CFS) dans les murs de la Fédération Chimie les 21 et 22 janvier 2025. En plus du développement de leurs compétences, ces journées ont permis de faire du partage d'expériences et du réseau entre ces équipes et d'échanger leurs bonnes pratiques.

Frédéric Marena, 50 ans, travaille sur le site de FAREVA Mirabel depuis 27 ans. Manager en production, ses derniers postes opérationnels étaient sur la ligne antibiotique injectable. Aujourd'hui, toujours responsable en production, il est détaché à l'accompagnement et à la formation des nouveaux arrivants. « Un peu pour vérifier si les formations officielles sont en phase avec la compréhension des personnes, explique-t-il. Les formations existent, elles sont parfois à réadapter aux nouvelles générations. Accompagner la formation, ce n'est pas forcément en faire, c'est détecter les endroits où il faut modifier notre discours, et parfois les accompagner d'informations pour donner du sens. »

Entré à la CFE-CGC en 2021 au moment des élections qui ont suivi le PSE lié à la vente du site de Mirabel par MSD (voir l'encadré FAREVA), Frédéric Marena qui est élu au comité d'entreprise, est à l'initiative de la formation conduite dans les locaux de la Fédération Chimie en janvier dernier. Explication des tenants et aboutissants de l'opération.

CONSTITUTION D'UNE SECTION

Le rachat par FAREVA a impliqué une revue de tous les accords sociaux du site Mirabel. Même si l'engagement pris par le repreneur était de les perpétuer à l'identique, « encore fallait-il les comprendre dans les métiers différents pour pouvoir les appréhender en négociation », explique Frédéric Marena. Très impliqué à titre personnel dans l'associatif et motivé par l'enjeu social, il a choisi de devenir militant. Et s'est retrouvé par la suite largement dans les valeurs de la CFE-CGC. Une section CFE-CGC s'est constituée à cette occasion, composée de quatre personnes dont deux débutants dans le syndicalisme, mais disposant d'expertises variées et complémentaires.

ETAT DES LIEUX AU SEIN DU NOUVEL ENSEMBLE

Le passage d'un groupe pharmaceutique comme MSD à un façonnier comme FAREVA constitue un changement ma-

jeur. Les sites y sont des entités juridiques indépendantes qui ne travaillent en commun que sur des cas très particuliers. Il n'y a pas d'UES ni de CSE central et peu de contacts entre les collègues des différents sites. Une première étape du dispositif a constitué, pour la section de Mirabel, à recenser les élus CFE-CGC du groupe dans toute la France, directement ou en obtenant leur nom par les unions régionales et départementales. Un noyau d'une quinzaine de personnes s'est ainsi constitué. Un forum de discussion privé leur a permis de commencer à échanger.

BESOINS DE FORMATION

Constatant les besoins de formation, le groupe a pris contact avec Anne-Sophie Corbier, juriste et formatrice au CFS, spécialisée dans le développement de section. Ils ont concocté ensemble un séminaire adapté à la situation particulière des élus CFE-CGC de FAREVA. Certains n'avaient que 4 ans d'ancienneté et encore des « réflexes big pharma » comme ceux de Mirabel. D'autres, intégrés depuis 10 ans comme ceux d'Amboise (ex-Pfizer), pouvaient raconter leur évolution dans le nouveau groupe. La plupart ne s'étaient jamais vus qu'en visioconférence. Au final, la formation a concerné 15 élus : 3 du site Excelvision d'Annonay, 1 du site de La Vallée au Puy, 4 du site Mirabel et 7 du site d'Amboise.

SOUTIEN FÉDÉRAL DE BOUT EN BOUT

Contacté, Gilles Le Stir, président de la Fédération Chimie, a mis son poids dans la balance. « Quand un président national soutient une action de séminaire, cela donne plus de portée et de crédibilité au projet », résume Frédéric Marena. Concrètement, la Fédération a mis à disposition ses locaux. Le président et des membres du Bureau comme Philippe Moreau, secrétaire général, Bernard Steckle, trésorier adjoint ou encore Catherine de Segovia, déléguée générale, sont intervenus lors des deux jours du programme pour se présenter, présenter les outils informatiques mis au service des militants et expliquer les soutiens que les instances peuvent apporter. Une animation en soirée a été organisée durant le séminaire. Autant de signaux forts de ralliement pour des élus venant de sites différents.

LE CONTENU DE LA FORMATION ET LES RÉSULTATS

Le séminaire a été organisé en complément des formations spécifiques pour le développement de section. L'objectif était que les élus puissent se rencontrer, exprimer leurs modes de fonctionnement et leurs habitudes et partager

sur des accords sociaux négociés au sein de FAREVA, qu'ils soient hérités d'anciens accords ou nouveaux. D'un point de vue du développement, les sections se sont enrichies d'un carnet d'adresse important et d'une base de données. Globalement, le séminaire a posé un cadre et cimenté un groupe qui était en train de se construire. Il a permis aussi de découvrir toute la palette d'outils de pratique du syndicalisme offerte par les syndicats régionaux, la Fédération et la Confédération. Le sentiment d'appartenance à la famille de la CFE-CGC s'est renforcé.

ET MAINTENANT ?

A partir de ce séminaire né sur un coin de table, une méthodologie s'est constituée. Les participants sont convenus d'organiser une téléconférence tous les trois mois et d'essayer de se retrouver une fois par an pour développer les sections. L'idée est aussi d'élargir le noyau. « Chez FAREVA, il y a des adhérents CFE-CGC qui ne se font pas spécialement connaître car ils n'ont pas de section sur leur site. Le fait que nous nous présentions désormais comme la CFE-CGC du groupe va peut-être inciter des gens à se faire connaître et à faire appel à notre aide pour créer et développer une section », espère Frédéric Marena.



(De gauche à droite) Toute l'équipe des participants et organisateurs du séminaire :

*Bernard Steckle, trésorier Fédération
Stéphane Rivallier DS Mirabel élu CSE
Gilles Le Stir, président Fédération Chimie
Alexandre Charitou, élu CSE Amboise
Sébastien Fournier DS Mirabel et élu CSE
Anne Sophie Corbier, Formatrice du CFESS
Richard Plaut Aubry, DS Amboise et élu CSE
Christophe De Lopinot, élu CSE Amboise
Frederic Marena, élu CSE Amboise
Pierre Chirac, élu CSE Amboise
Philippe Moreau, Secrétaire Fédération Chimie
Sabrina Joubert, élu CSE Amboise
Valérie Tinié, DS Amboise
Eric Hamon, délégué syndical La Vallée
Lionel Mallet, RS Mirabel
Christophe Manette, élu CSE Amboise
Mathieu Mesquita, élu CSE Excelvision
Rémi Cachat, DS et élu CSE Excelvision
Brice Lambert, élu CSE Excelvision*

UN GROUPE FRANÇAIS PORTÉ SUR LA CROISSANCE EXTERNE

FAREVA est une société familiale créée en 1985 en Ardèche, devenue un des leaders mondiaux de la sous-traitance de l'industriel et du ménager, de la beauté, du maquillage, de la pharmaceutique et des API. Le groupe est présent dans 11 pays avec 41 usines de fabrication, plus de 13 000 collaborateurs et 2,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2023.

FAREVA a notamment racheté l'usine chimique de La Vallée près du Puy en Velay en 2015 à MSD (220 salariés), de Pfizer à Amboise (480 salariés) en 2014 et celle de Pierre Fabre à Idrone, près de Pau, en 2020, avant de racheter le

site de production Mirabel de MSD (filiale de Merck) dans le Puy-de-Dôme en janvier 2021, opération qui comprenait le transfert de 352 emplois.

Dans la Pharmacie, le métier principal de l'entreprise est de fabriquer pour le compte de divers laboratoires des médicaments ophtalmiques et des injectables hospitaliers : traitement du glaucome au niveau ophtalmique, antibiotique injectable large spectre, antifongique hospitalier, par exemple, pour le site de Mirabel.

DOSSIER

PAR LES ÉQUIPES FÉDÉRALES

DIS-MOI À QUOI ÇA SERT UN SYNDICAT RÉGIONAL ?

Tout d'abord un peu d'histoire

Née en 1944 sous le nom de Confédération Générale des Cadres (CGC), nous ne représentions à l'époque, que les salariés ayant le statut cadre. A partir de 1981, les choses ont changé et la CGC est devenue la Confédération Française de l'Encadrement – CGC. La CFE-CGC est, depuis, un syndicat ouvert au personnel d'encadrement, que sont les techniciens-nes, les agents-es de maîtrise, les ingénieurs-e-s, et les cadres. Elle est la seule organisation syndicale représentative de salariés catégoriels.

La CFE-CGC n'a aucune attache politique, confessionnelle ou raciale. Elle est indépendante et se veut de nature strictement syndicale. Elle n'est et ne sera jamais assujettie à un parti politique.

Nos valeurs :

Premier syndicat de l'encadrement, la CFE-CGC a pour objectif la défense des intérêts matériels et moraux de l'encadrement mais aussi de promouvoir ses inspirations. Bien loin de s'en tenir à des préoccupations catégorielles, la CFE-CGC se veut au service de l'intérêt général. Spécifique, mais solidaire.

UNE PRÉSENCE SUR TOUS LES FRONTS

La CFE-CGC représente l'encadrement et désigne des représentants dans toutes les instances paritaires, et y désigne des représentants, tels que le Conseil économique et

social et environnemental (CESE), la Caisse nationale d'Assurance Maladie (CNAM), la Caisse nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), Pôle Emploi, le Conseil d'orientation des retraites (COR) et bien d'autres.

LE RÔLE DE LA FÉDÉRATION ET DES SYNDICATS RÉGIONAUX

La **Fédération CFE-CGC Chimie**, qui est l'une des 27 Fédérations que représente la CFE-CGC, à l'échelle nationale, pilote l'action syndicale dans les différentes branches professionnelles du secteur (dont ceux de la Chimie, l'industrie pharmaceutique, la pharmacie, le caoutchouc, la plasturgie, le verre, le textile et de nombreuses autres branches) : elle négocie les conventions collectives, dialogue avec les employeurs et intervient dans les instances paritaires nationales. Elle est votre voix au plus haut niveau.

En parallèle, nos dix **syndicats régionaux** incarnent la proximité, en commençant par la gestion des adhésions. Présents sur tout le territoire, ils vous accompagnent au quotidien, dans votre entreprise avec parfois la présence d'élus. Ce sont eux qui vous connaissent le mieux, qui répondent à vos questions, vous soutiennent dans les démarches individuelles et assurent un relais concret de l'action fédérale.

C'est cette complémentarité entre stratégie nationale et ancrage local qui fait la force de la CFE-CGC Chimie et garantit une défense efficace de vos droits.

Créer une section syndicale dans l'entreprise

La création d'une section syndicale est un droit fondamental reconnu à toute organisation syndicale représentative. Elle permet aux salariés de se regrouper, de défendre leurs droits et d'organiser l'action syndicale dans l'entreprise.

Qui peut créer une section syndicale ?

Une section syndicale peut être créée par tout syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement (article L2142-1 du Code du travail). Depuis la loi du 20 août 2008, les syndicats non représentatifs peuvent également créer une section syndicale, à condition de respecter certaines conditions.

Dans tous les cas, il faut que le syndicat ait plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement pour pouvoir y

constituer une section syndicale.

Pourquoi créer une section syndicale ?

La section syndicale permet :

- De regrouper les adhérents autour du syndicat.
- De diffuser des informations syndicales (tracts, affiches, etc.).
- De désigner un représentant de la section syndicale (RSS) pour porter la parole des salariés
- De préparer les élections professionnelles.

Quels sont les droits d'une section syndicale ?

Une section syndicale dispose de plusieurs droits :

- Diffusion de tracts sur les lieux de travail, aux heures d'entrée et de sortie.

- Affichage syndical sur les panneaux réservés.
- Réunions syndicales (possibles en dehors du temps de travail ou pendant celui-ci dans certains cas).
- Local syndical (dans les entreprises de plus de 200 salariés).
- Désignation d'un RSS (dans les entreprises de plus de 50 salariés, si le syndicat n'a pas encore de délégué syndical).

Une fois la section en place, il faut communiquer, mobiliser et construire un collectif. Le ou la RSS peut ensuite se présenter aux élections professionnelles. Si le syndicat recueille au moins 10 % des voix, il devient représentatif dans l'entreprise et peut désigner un délégué syndical.

Pour mieux comprendre le rôle concret d'un syndicat régional, nous avons interviewé l'un de nos présidents de syndicat régional, **Claude Daubercies, président du syndicat Chimie Aquitaine**. Dans cet échange, il nous explique les missions, le fonctionnement et nous plonge dans le cœur de l'action syndicale avec des réponses concrètes et cela vous donnera pourquoi pas l'envie de vous engager.

CFE-CGC Chimie : Quelles sont les missions principales du syndicat régional ?

Claude Daubercies : Nous représentons la Fédération de la Chimie sur notre territoire. Nous sommes les interlocuteurs de proximité des adhérents de notre région, même si notre périmètre ne correspond pas toujours à celui des Unions territoriales.

À ce titre, nous sommes les premiers à être sollicités par les adhérents rattachés à notre syndicat régional et notre fédération de la Chimie, et nous devons répondre à toutes leurs demandes.

Suite à la réforme des Unions Territoriales, voulue par la Confédération, Nous disposons de deux représentants au Comité Directeur Régional (CDR), ce qui nous permet d'influer sur les décisions de l'Union Régionale.

En tant que structure de proximité, nous animons toutes les missions qui nous sont confiées :

- Accompagnement dans les processus électoraux (PAP, dépôts de listes, contrôles),
- Attribution des mandats professionnels (DS, RSCSE, etc.) et des mandats paritaires en lien avec la structure territoriale,
- Appui aux communications de la Confédération, de la Fédération de la Chimie et des Unions Territoriales,
- Information à nos adhérents, notamment lors de la publication des calendriers de formation,
- Participation aux actions des Unions Territoriales (UR et/ou UD),
- Mise en œuvre d'actions pour garder le lien avec nos adhérents : formations, rencontres DS, retraités, séminaires, etc.

CFE-CGC Chimie : Comment le syndicat régional prend-il ses décisions ?

Claude Daubercies : Nous nous réunissons au sein d'un

conseil composé de 8 membres, en présentiel, quatre fois par an. Nous délibérons sur un ordre du jour défini : activités à engager, suivi des adhésions, trésorerie, etc.

Le bureau (Président, Secrétaire Général, Trésorier) se réunit plus régulièrement.

En cas d'urgence, nous validons certaines décisions avec l'ensemble du bureau après échange par messengerie.

CFE-CGC Chimie : Quelle est la différence entre un syndicat régional et la Fédération ?

Claude Daubercies : Nous connaissons précisément les sections et les adhérents rattachés à notre syndicat régional. Nous avons une vision « historique » de nos sections et l'ensemble de nos adhérents (plus facile pour les « petits » syndicats régionaux) et tissons des liens plus directs et personnels avec elles.

CFE-CGC Chimie : Qui compose le bureau syndical et comment sont élus ses membres ?

Claude Daubercies : Les membres du bureau sont désignés par le Conseil Syndical, lui-même élu lors de notre Assemblée Générale, qui se tient tous les trois ans.

CFE-CGC Chimie : Comment sont financées les activités syndicales ?

Claude Daubercies : Sur le Syndicat Régional Chimie Aquitaine, l'ensemble des ressources provient des cotisations des adhérents ; sur certaines animations, il peut être fait appel à des partenaires liés à la fédération par conventions. La fédération elle-même contribue par ricochet au financement de certaines actions mise en œuvre par le SR. La trésorerie du Syndicat Régional permet également de dégager des ressources, par les intérêts financiers générés.

CFE-CGC Chimie : Quelles sont les différentes façons de s'engager dans le SR ?

Claude Daubercies : Si les membres du Conseil Syndical sont désignés lors de l'AG, il est toujours possible pour un adhérent de s'engager ponctuellement en nous apportant son expertise sur un sujet spécifique.

CFE-CGC Chimie : Que peut faire un adhérent qui souhaite s'impliquer davantage ?

Claude Daubercies : Un adhérent peut s'engager auprès de nous ou auprès des Unions Départementales, en prenant des missions ou en se portant candidat à certains mandats interprofessionnels.

Des campagnes de communication menées par les UD et UR sont diffusées directement auprès des adhérents, et nous les relayons également.

CFE-CGC Chimie : Qu'est-ce qu'un délégué syndical et comment le devient-on ?

Claude Daubercies : Le Délégué syndical est le « représentant » de la CFE-CGC au sein de son entreprise et de son établissement ; il est le Leader de la section syndicale qu'il anime ; il a acquis des compétences et de l'expérience par les formations suivies et les actions déjà conduites. Pour devenir DS, il faut donc avoir suivi plusieurs modules de formations et avoir le charisme nécessaire pour entraîner et mettre en avant les valeurs de la CFE-CGC.

CFE-CGC Chimie : Quelles sont les instances dans lesquelles le SR est représenté ?

Claude Daubercies : Aujourd'hui, nous sommes représentés au niveau Fédéral lors des Comités Directeurs Fédéraux. Le président fait également partie du Comité des Présidents, organe qui permet de mutualiser les réflexions sur la vie des syndicats régionaux. Les représentants de la Fédération de la Chimie au sein du Comité Directeur Régional (instance régionale de la CFE-CGC, l'UR NA) sont issus du bureau du syndicat régional

CFE-CGC Chimie : Comment le SR prépare-t-il les négociations avec la direction des entreprises ?

Claude Daubercies : Nous intervenons rarement directement dans les entreprises. Ce sont les Délégués Syndicaux qui sont les porte-parole de la CFE-CGC.

Il nous arrive parfois, d'être directement consultés par des entreprises où nous ne sommes pas encore implantés, dans le cadre de projets d'accords en cours de négociation... Dans ce cas, le président cherche à entrer directement en contact pour entrevoir une coopération et définir les contours de cette coopération.

Cependant, nous pouvons aussi intervenir en soutien, notamment en cas de conflit.

CFE-CGC Chimie : Comment sont prises en compte les revendications des adhérents ?

Claude Daubercies : Celles-ci doivent transiter par les DS dans les sections, cependant tous les adhérents isolés ou les retraités peuvent aussi nous solliciter directement.

Nous traitons toutes les questions individuelles aussi bien sur les problématiques professionnelles que de protections sociales.

Nous pouvons nous appuyer sur nos conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, experts des Unions Territoriales et les mandatés et sur les services juridiques de la Fédération.

CFE-CGC Chimie : Pourquoi est-il important, selon vous, d'adhérer à un syndicat ?

Claude Daubercies : Parce qu'il est important et essentiel, pour chaque salarié, de connaître ses droits en matière de travail et ses composantes.

En cas de difficulté dans ses relations avec l'employeur — ce qui arrive souvent au cours d'une carrière —, il est utile et précieux de pouvoir compter sur notre accompagnement pour faire valoir ses droits. Souscrire une adhésion syndicale, c'est prendre une assurance qui permettra de trouver l'information, les conseils et l'appui nécessaire en cas de difficultés dans le cadre de son emploi.

CFE-CGC Chimie : À quoi sert la cotisation syndicale ?

Claude Daubercies : Elle permet de financer le fonctionnement des structures, rémunérer le personnel (fédéral et confédéral) notamment les juristes, et toutes les actions syndicales (formation, communication, animation...).

Nous utilisons les fonds des cotisations des adhérents pour développer notre syndicat : recherche de nouveaux adhérents, création de nouvelles sections, accompagnement des sections existantes, communication...

Une partie du budget couvre aussi nos frais de fonctionnement (déplacements, réunions, achats divers).

CFE-CGC Chimie : Quels services et quels soutiens le SR propose-t-il à ses adhérents ?

Claude Daubercies : Nous mettons à disposition des équipements de « propagande » utilisable lors de manifestations ou actions au sein même des entreprises. Nous pouvons prendre en charge certains frais liés à ces actions.

Nous offrons conseils et accompagnement, directement ou par l'intermédiaire des structures auxquelles nous sommes rattachés. Le SR transmet les questions des adhérents vers les juristes fédérales et les cabinets conseils en partenariat avec la fédération de la Chimie

CFE-CGC Chimie : Comment rester informé des actions et de la vie syndicale ?

Claude Daubercies : Il existe à tous niveaux, des plateformes numériques (sites et applications) qui informent régulièrement les adhérents sur ce qu'il se passe, au niveau national et régional. Nous diffusons les comptes-rendus de nos réunions de conseils et nos rapports d'activités annuels.

CFE-CGC Chimie : Le SR peut-il m'aider en cas de conflit avec mon employeur ?

Claude Daubercies : Oui, nous pouvons aider en apportant des informations, des conseils ; nous avons également la possibilité de solliciter les services juridiques fédéraux si nécessaire. Dans certaines situations, nous prenons contact directement avec l'employeur afin de rechercher des solutions ensemble sur la résolution du conflit ; La CFE-CGC jouit d'une bonne réputation généralement auprès des employeurs et nos efforts de recherches de consensus nous permettent parfois de résoudre des « petits » conflits !

CFE-CGC Chimie : Comment fonctionne la solidarité syndicale (juridique, financière, morale) ?

Claude Daubercies : Nous pouvons, après délibération et validation par le Conseil Syndical, soutenir financièrement un adhérent en difficulté, un règlement intérieur précise les conditions de ce soutien.

Le SR, par mon intermédiaire, a le devoir d'être à l'écoute permanente des adhérents en difficulté morale, et c'est un accompagnement généralement long qui lie le Président et l'adhérent. Les conseils et la mise en relation avec des spécialistes sont des missions essentielles du rôle du SR.

CFE-CGC Chimie : Merci Claude pour le temps consacré à cet échange ainsi que pour la clarté et la richesse des informations partagées. Un entretien qui nous permet de mieux comprendre, à travers vos réponses, le rôle essentiel que joue les syndicats régionaux au quotidien.

Claude Daubercies : Je souhaiterai à mon tour, remercier la fédération de la Chimie pour l'ensemble des actions qu'elle conduit pour fédérer l'ensemble des syndicats régionaux, en mutualisant certaines tâches, en permettant le partage d'informations liées aux fonctionnements, en créant du lien entre les présidents et leurs bureaux, pour être plus efficace dans nos modes de gestions !

Être Délégué Syndical c'est :

Le délégué syndical est le porte-voix des salariés : il défend leurs droits, porte leurs revendications auprès de la direction et participe activement à l'amélioration des conditions de travail. Il joue un rôle clé dans le dialogue social, en étant force de proposition pour un avenir professionnel plus juste et solidaire. S'investir comme délégué syndical, c'est agir concrètement pour ses collègues, faire entendre sa voix et contribuer à un collectif plus fort

Découvrons ensemble ses missions telles que définies dans le mémo de Chimie Lyon remis à l'ensemble des nouveaux délégués.

- Organiser et animer les réunions de sections.
- Contribuer au développement de la section syndicale et s'assurer du paiement des cotisations.
- Gérer la communication syndicale dans l'entreprise (tract, affichage, etc..). Concernant les médias externes, vous devez vous référer : au syndicat, au DSC ou au coordinateur.
- Défendre les salariés de l'entreprise et les épauler dans leur recherche de solutions.
- Se mettre en avant pour trouver des solutions à un conflit naissant.
- Être toujours à l'écoute des informations de la direction et des salariés

Mais aussi :

C'est le syndicat qui fait les mandats pour les deux premières actions suivantes :

- Négocier le protocole accord pré-électoral en respectant les directives de la CFE-CGC
- Contribuer à l'élaboration de la liste des candidats et la faire valider par le syndicat
- Animer et coordonner la campagne électorale
- Remonter les résultats des élections à son syndicat (les Cerfas de tous les collèges)

Et encore :

- Négocier des accords en respectant les orientations de la Fédération CFE-CGC Chimie
- Transmettre les projets d'accord à son syndicat d'appartenance pour avis
- Participer aux réunions auxquelles il est convié par son syndicat
- Informer régulièrement le syndicat sur les changements et la vie de sa section
- Faire remonter les événements exceptionnels de son entreprise (PSE...)
- S'informer des Formations syndicales mises à sa disposition et développer ses compétences

DOSSIER

PAR LES ÉQUIPES FÉDÉRALES

PLONGÉE AU CŒUR DU SYNDICAT RÉGIONAL CHIMIE LYON : UN ACTEUR CLÉ POUR LES DÉLÉGUÉS ET LES ADHÉRENTS

Dans les coulisses du monde syndical, le Syndicat Régional (SR) Chimie Lyon joue un rôle fondamental, souvent méconnu, pourtant décisif pour le quotidien des délégués syndicaux (DS) et des adhérents. Que fait-il exactement ? Qui le compose ? Comment s'engager ? Réponses dans cet article qui décrypte son fonctionnement.

UNE ORGANISATION ÉLUE ET ENGAGÉE

Le Conseil Syndical compte aujourd'hui plus de 20 membres, récemment élargi par cooptation. Tous les membres sont élus en assemblée générale, et le bureau est ensuite constitué avec un président, un délégué général, un secrétaire général, un secrétaire général adjoint, ainsi qu'un trésorier.

UN FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE

Les décisions sont prises collectivement. Le Conseil Syndical se réunit une fois par mois, et les décisions importantes y sont votées à la majorité. Chaque semaine, le bureau tient une réunion en visioconférence, et en cas d'urgence, les échanges se font par téléphone.

Le lien avec la Fédération est aussi fondamental. Celle-ci valide les désignations de DSC (Délégué Syndical Central) et met à disposition ses juristes en cas de besoin. Le SR attend d'elle un flux régulier d'informations, notamment sur les actualités confédérales.

Le financement du SR repose principalement sur les cotisations des adhérents. Il bénéficie également d'un hébergement gracieux de la mairie via l'Union Départementale (UD 69) et peut compter sur un soutien de la Fédération pour certaines actions ciblées.

UN APPUI STRUCTURANT POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le cœur de mission du SR est clair : accompagner les DS dans toutes leurs démarches, dans tous les domaines. En tant que personne morale, il peut engager des actions en justice, un rôle essentiel que ne peut pas assumer une simple section syndicale. Il se doit également d'héberger les comptes de sections qui n'ont pas de responsabilité morale. Cette capacité donne un poids juridique fort aux actions engagées.

Chaque membre du Conseil Syndical dispose d'un domaine

d'expertise, ce qui permet d'offrir un accompagnement précis et efficace. Alexandra, assistante administrative du SR, assure l'orientation des demandes. Si une question est juridique, elle est transmise directement au cabinet ACCES, partenaire du syndicat.

Le SR joue aussi un rôle de mise en réseau, facilitant les échanges entre DS pour favoriser la solidarité, l'échange de bonnes pratiques et la mutualisation des expériences.

S'ENGAGER, C'EST POSSIBLE À TOUS LES NIVEAUX

L'engagement dans le SR prend plusieurs formes. L'une des priorités reste l'accompagnement des DS, qui sont les piliers du développement syndical. Lorsqu'un PAP (protocole d'accord préélectoral) est reçu, Alexandra analyse la situation et contacte directement les adhérents de l'entreprise concernée pour envisager une action syndicale, souvent accompagnée d'un membre du bureau.

Pour aller plus loin, un adhérent peut devenir un militant en se formant (CFS), en créant une section syndicale ou en devenant délégué syndical. Cela suppose que le syndicat soit représentatif (au moins 10 % aux élections) et que la personne soit volontaire. Le SR assure un soutien personnalisé tout au long de ce parcours.

LE SR, UN ACTEUR DES MOBILISATIONS

Lors de mobilisations d'ampleur, comme celles contre la réforme des retraites en 2023, le SR n'hésite pas à prendre l'initiative pour organiser les manifestations. Il offre un appui logistique (matériel, tracts, aides financières) et un soutien sur le terrain aux militants.

REPRÉSENTATION ET NÉGOCIATION : UNE PRÉSENCE ACTIVE

Le SR est représenté dans plusieurs instances régionales comme la CARSAT, les conseils de prud'hommes ou les conseils aux salariés. Lorsqu'un délégué syndical sollicite un appui, le SR intervient ponctuellement pour appuyer la négociation, montrant qu'il y a un collectif structuré derrière chaque militant.

Les revendications des adhérents sont prises en compte dès les premiers échanges : un contact rapide permet de cerner le problème et d'apporter une solution adaptée. Le

dialogue social interne est également un principe fondamental : les réunions du conseil permettent à chacun d'exprimer son avis avant un vote démocratique.

ADHÉRER, C'EST PLUS QU'UN SOUTIEN, C'EST UN LIEN

Nombre d'adhérent rejoignent le SR à l'occasion d'une situation problématique avec leur employeur ou par attachement à une personne. Mais souvent, ils découvrent ensuite la richesse du réseau et les services proposés : accompagnement juridique, formation, partage d'informations, soutien moral... et ce même qu'à la fin de la carrière professionnelle le SR continue de maintenir un lien avec les adhérents retraités en organisant tous les ans à minima une sortie annuel avec le partage d'un repas festif. Cela contribue également à maintenir son réseau actif.

L'adhésion donne aussi accès à un espace SharePoint contenant des accords et des ressources pratiques. Une communication par mail est assurée grâce à un outil dédié, et l'application de la Fédération complète ce dispositif.

UN SOUTIEN EN CAS DE CONFLIT

En cas de litige, le SR propose une première consultation juridique gratuite et peut accompagner une action en justice dans les cas collectifs. Pour les cas individuels simples, le cabinet ACCES prend le relais. Cette solidarité est aussi mo-

rale et financière, et s'inscrit dans une volonté de défendre chaque adhérent jusqu'au bout.

ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ?

Le SR reste discret sur les réseaux sociaux, privilégiant les échanges directs et les outils internes. S'appuyant notamment sur la présence de la fédération sur ceux-ci.

Les formations sont transmises via la Confédération, et le SR aide à finaliser les inscriptions si besoin.

Quant aux enjeux sociétaux comme l'égalité ou le climat, une logique de covoiturage est naturellement encouragée lors des déplacements, dans un esprit de convivialité et de responsabilité.

EN RÉSUMÉ

Le Syndicat Régional Chimie Lyon est bien plus qu'une structure administrative. C'est un collectif engagé, au service de ses adhérents et de ses délégués syndicaux. Il est le maillon essentiel entre les besoins de terrain et les grandes orientations syndicales. Adhérer, c'est rejoindre une organisation qui en accord avec les grandes orientations de la Fédération agit, accompagne et défend, au quotidien.

Un grand merci à Alexandra et Christophe pour leur écoute et leur disponibilité.

Une journée type pour Alexandra

Derrière le bon fonctionnement d'une organisation syndicale, il y a souvent une cheville ouvrière discrète mais indispensable : l'assistante administrative. Plongée dans une journée type, entre rigueur, autonomie, polyvalence et engagement.

La journée commence toujours par un passage méthodique dans les mails : répondre, orienter, parfois trancher. Les questions juridiques des adhérents ne sont pas rares et exigent une première analyse avant transmission aux personnes compétentes du conseil syndical ou vers le prestataire ACCES.

Saisie des nouvelles adhésions, gestion des renouvellements ou le contrôle et le suivi des mandats : chaque dossier est minutieusement tenu à jour. Une relation de proximité se tisse avec les adhérents, auxquels il faut souvent répondre individuellement, avec clarté et réactivité. En parallèle, les tâches administratives se succèdent : saisie des mandats SEPA, suivi des paiements, relances... La gestion des adhésions et le lien avec les adhérents forment la trame de fond de son quotidien.

Chaque semaine, l'assistante organise la réunion du bureau syndical, et selon le calendrier, celle du conseil syndi-

cal. Cela implique l'envoi des convocations, préparation de l'ordre du jour et bien sûr, la rédaction du compte rendu en alternance avec le secrétaire général adjoint.

L'après-midi peut être consacré à la gestion des élections professionnelles. Il faut établir les listes de candidats pour les CSE, compiler les informations, s'assurer des délais légaux. Parfois, c'est le travail de fond sur les protocoles d'accords pré-électorales qui prend le relais : recherches, filtrage, premières vérifications. Un travail de contrôle permanent. En parallèle, les liens avec les différentes sections syndicales doivent être entretenus et suivis.

Un peu de créativité entre deux tâches techniques : grâce à l'outil Canva, Alexandra peut concevoir des supports visuels et des éléments de communication. Et lorsque des réunions d'accueil en Visio sont organisées pour les nouveaux délégués syndicaux, elle en gère aussi la préparation et la logistique.

Avant de fermer son ordinateur, un dernier tour dans les mails, quelques appels à rappeler, et un suivi rapide de l'avancée des missions en cours. Car le lendemain, une nouvelle journée de polyvalence et d'engagement syndical l'attend.

EUROPE

PAR VANESSA JOLLY, BERNARD STECKLE ET DENIS SUIRE

CONGRÈS INDUSTRIALL EUROPE TRADE UNION

L'Assemblée Générale d'IndustriAll Europe s'est déroulée du 3 au 5 juin à Budapest, précédée d'une réunion préalable du comité exécutif. Le choix de la ville de Budapest s'est porté au dernier moment afin de marquer notre solidarité et unité face aux atteintes graves à certains droits en Hongrie ces derniers temps.



Près de 600 personnes de 34 pays Européens ont participé à ce Congrès très riche en échanges sur les questions les plus urgentes de notre époque : bouleversements mondiaux, crise économique, défis technologiques, transformations industrielles.... En réponse à ces multiples menaces, plusieurs motions (pacte vert, énergie, convergence salariale, situation en Ukraine, paix et démocratie, emploi des jeunes) et motions d'urgence (relations transatlantiques, solidarité avec la communauté LGBTQIA+ en Hongrie...) ont été adoptées en ce sens.

Nous avons écouté avec attention et débattu avec passion, développé des visions, pris des décisions et rejeté certaines idées. A l'issue de ces débats intenses nous avons eu des réponses claires sur la manière de construire ensemble un avenir prospère pour les travailleurs de l'industrie Euro-

péenne, pour les femmes et les hommes de notre continent. Un plan stratégique pour les 4 prochaines années a ainsi été adopté à une très large majorité.

Nous avons débattu de certaines positions de manière parfois animée mais toujours dans le respect et l'écoute, et avons apporté, au travers de notre Plan Stratégique, une feuille de route claire autour de 4 grandes priorités :

- des emplois industriels solides et durables en Europe
- des salaires équitables et de meilleures conditions de travail
- la solidarité et la paix
- un nouvel agenda syndical commun

Michael Vassiliadis Président, Judith Kirton-Darling secrétaire générale et Isabelle Barthès candidats (es) sortants ont été réélu(e)s pour la mandature 2025-2029.

La Fédération de la Chimie est fière d'avoir participé et activement contribué à ce quatrième congrès dont le slogan, « L'Union des travailleurs pour un futur Industriel » exprime avec force ce qui compte réellement : l'unité du mouvement syndical européen doté d'une feuille de route claire qui s'exprimera dans des actions concrètes.





JURIDIQUE

PAR EMILIE DOUAUD, JURISTE CFE-CGEC CHIMIE

L'EXTENSION DE L'ACTION DE GROUPE À TOUT MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR : UN NOUVEAU LEVIER POUR LES SYNDICATS

Un nouveau cadre juridique pour l'action de groupe sociale

Depuis le **3 mai 2025**, un nouveau régime s'applique à l'action de groupe en droit social. Cette procédure, auparavant limitée aux cas de discrimination ou à la protection des données personnelles, est désormais **étendue à l'ensemble des manquements de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles**.

Ce changement majeur résulte de la **loi DDADUE n° 2025-391 du 30 avril 2025**, qui vise à moderniser et à harmoniser le recours à l'action de groupe, en conformité avec les exigences du droit européen.

Les actions engagées **avant cette date restent soumises à l'ancien régime juridique**.

QUI PEUT AGIR ET POUR QUELS MANQUEMENTS ?

Le monopole des syndicats sur l'action de groupe a pris fin avec la réforme de 2025.

Désormais, la nouvelle procédure d'action de groupe peut être engagée **par les syndicats représentatifs, certaines associations, ainsi que par le ministère public**, en fonction du type de manquement concerné. Elle s'applique **à l'ensemble des domaines du droit du travail, sans restriction**.

Concrètement, l'action de groupe peut être mise en œuvre :

- En matière de lutte contre les **discriminations** ;
- En matière de protection des **données personnelles** ;
- Lorsqu'elle tend à la **cessation d'un manquement de l'employeur à une obligation légale ou contractuelle**, (ex : non-respect d'un accord collectif, défaut de paiement d'heures supplémentaires, non-application d'une prime...) ou **à la réparation des préjudices subis par plusieurs salariés** du fait d'un même manquement.

Cette ouverture permet **d'élargir les possibilités d'actions collectives** et de renforcer la protection des salariés face aux manquements de l'employeur.

LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION DE GROUPE

Avant toute saisine du tribunal en matière sociale, **une mise en demeure préalable de l'employeur est obligatoire**. Ainsi, lorsqu'un syndicat souhaite engager une action de groupe fondée sur un manquement au Code du travail, il doit, par tout moyen conférant date certaine, **demander à l'employeur de faire cesser le manquement allégué**.

À compter de la réception de cette demande, l'employeur dispose **d'un délai d'un mois pour informer le comité social et économique** ainsi que les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Il engage alors un **dialogue** sur les mesures à mettre en œuvre pour faire cesser la situation dénoncée.

Ce n'est qu'à l'issue **d'un délai de six mois** suivant la demande initiale que l'action de groupe peut être introduite devant le juge.

• L'objet de l'action de groupe

L'action de groupe peut viser :

• La cessation du manquement

L'exercice de l'action en cessation ne nécessite ni la démonstration d'un préjudice subi par les membres du groupe, ni la preuve d'une intention ou d'une négligence de la part de l'employeur (Loi art. 16, II).

Si le juge constate **l'existence d'un manquement**, il peut enjoindre au défendeur d'y mettre fin et de prendre, dans un délai qu'il fixe, **toutes les mesures utiles** à cette fin, le cas échéant avec l'assistance d'un tiers qu'il désigne. En cas d'astreinte, celle-ci est liquidée au profit d'un fonds dédié au financement des actions de groupe.

Le juge de la mise en état peut ordonner **des mesures provisoires** pour faire cesser rapidement un manquement, notamment en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite.

Une fois sa décision définitive, **il impose au défendeur de diffuser l'information auprès des personnes potentiellement concernées par l'action ou les manquements constatés**.

LA RÉPARATION DES PRÉJUDICES SUBIS INDIVIDUELLEMENT

Lorsque l'action de groupe vise la réparation, le demandeur doit présenter **des cas individuels à l'appui de ses prétentions** (Loi art. 16, III-A-1).

Le juge statue sur la responsabilité de l'employeur et encadre l'ensemble du processus : **il définit le groupe concerné**, identifie les préjudices à réparer, en évalue le montant lorsque cela est possible, et fixe les modalités d'indemnisation.

Il organise également **les mesures de publicité**, les délais d'adhésion au groupe (entre 2 mois et 5 ans), les conditions d'indemnisation individuelle, ainsi que les recours en cas de non-paiement.

Une réparation en nature peut être prévue si elle est jugée plus adaptée, à l'exception des dommages corporels.

Si l'employeur est reconnu responsable, il indemnise individuellement les membres du groupe ayant adhéré.

LA RÉPARATION COLLECTIVE PAR ACCORD HOMOLOGUÉ

Lorsque la nature des préjudices et les éléments produits le permettent, **le juge peut autoriser une réparation collective, négociée entre le demandeur et le défendeur** (Loi art. 16, III-A-2).

Il habilite alors le demandeur à négocier, fixe les délais et conditions d'adhésion, les critères d'évaluation des préjudices, et encadre la durée de la négociation (au minimum six mois). En l'absence d'accord, il statue directement.

Le juge peut également accorder une provision pour couvrir les frais engagés par le demandeur.

UNE PROCÉDURE ADAPTÉE AUX ENJEUX COLLECTIFS

La nouvelle action de groupe introduit plusieurs avancées significatives, parmi lesquelles la création **d'un registre public des actions en cours**, le renforcement de la transparence, des mesures de **publicité**, ainsi que la **possibilité de négocier** collectivement la liquidation des préjudices.

Ces dispositifs visent à accroître la visibilité et l'efficacité de l'action syndicale.

Parallèlement, le juge dispose de leviers renforcés pour garantir l'effectivité de la procédure : il peut ordonner des mesures provisoires, fixer des astreintes et prononcer des amendes civiles en cas de comportement dilatoire ou abusif, que ce soit du côté du demandeur ou du défendeur.

LIMITATIONS ET ARTICULATION AVEC LES AUTRES ACTIONS SYNDICALES

L'action de groupe ne se substitue pas aux autres outils juridiques à la disposition des syndicats. Ces derniers conservent notamment la possibilité d'agir pour défendre **l'intérêt collectif de la profession** (article L. 2132-3 du Code du travail), ou d'exercer **une action en substitution au nom de salariés identifiés** (article L. 1134-2 du Code du travail), des actions qui ne sont pas soumises au délai préalable de négociation de six mois et peuvent s'avérer plus rapides ou mieux adaptées à certaines situations spécifiques.

En revanche, l'action de groupe permet **de dépasser les limites posées par la jurisprudence de la Cour de cassation, qui tend à restreindre la portée de l'action fondée sur l'intérêt collectif**. En effet, la haute juridiction a jugé que, même lorsque la demande porte sur l'application d'un dispositif conventionnel, **un syndicat ne peut obtenir la régularisation des droits individuels des salariés concernés** (Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 22-11238 et n° 22-14807).

Désormais, l'action syndicale fondée sur l'intérêt collectif semble cantonnée à la demande de dommages-intérêts pour atteinte à cet intérêt, ou à l'exigence du respect des règles pour l'avenir. Toute demande de régularisation individuelle, par exemple, le versement de primes, doit être portée directement par les salariés devant le conseil de prud'hommes.

L'action de groupe ouvre ainsi aux syndicats **une voie nouvelle pour défendre les droits individuels des salariés dans un cadre collectif**, constituant un levier supplémentaire pour faire valoir leurs revendications.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à l'action de groupe est fixée au lendemain de la publication de la loi, soit le 3 mai 2025.

En conclusion, la nouvelle action de groupe constitue un levier stratégique pour les syndicats.

Son efficacité dépendra de la capacité des organisations syndicales à s'approprier ce nouvel outil, à accompagner les salariés dans la constitution de groupes représentatifs, et à porter devant la justice des situations collectives de violation des droits sociaux.

FÉDÉRATION

PAR ARNAUD CHAPILLON, DÉLÉGUÉ SYNDICAL SANOFI

FRANÇOIS HOMMERIL EN VISITE À MARCY L'ÉTOILE

Un moment de solidarité et de dialogue avec les militants

François Hommeril président confédéral, Gilles Le Stir président de la fédération Chimie et Anthony Chêne président du syndicat CFE-CGC Chimie Lyon, étaient présent sur le site Sanofi de Marcy l'étoile jeudi 05 juin 2025.

Cette visite fut l'occasion de rencontrer l'équipe CFE-CGC locale et de la soutenir dans la dernière ligne droite de sa campagne électorale lors d'une distribution de tract.

Un moment convivial s'en est suivi autour d'un cocktail déjeunatoire avec les militant(e)s, permettant des échanges directs, argumentés et passionnés !

Enfin une rencontre avec la direction a permis d'évoquer l'actualité du groupe Sanofi, sa politique et son impact notamment quant à l'évolution de son empreinte R&D et industrielle en France (Plan social R&D, cession de l'activité Médecine grand public (Doliprane), externalisation de la distribution, déploiement GEPP, ...), ainsi que le positionnement de la CFE-CGC chez Sanofi.

Cette journée très riche a permis aux militants de constater la proximité et l'accessibilité de nos présidents, ainsi que de

matérialiser le support que l'organisation syndicale, fédérale et confédérale peut apporter au niveau local. Un grand moment fédérateur apprécié de toutes et tous.



PAR BERNARD STECKLE, PRÉSIDENT DU SYNDICAT RÉGIONAL CHIMIE LORRAINE

UN CONSEIL SYNDICAL RICHE EN ÉCHANGES

Le 13 juin 2025 s'est tenu le deuxième Conseil Syndical Chimie Lorraine de l'année, marquant la dernière réunion avant la trêve estivale. Cette journée de travail a rassemblé les délégués syndicaux autour de nombreux sujets stratégiques et d'actualité.



Parmi les points à l'ordre du jour figuraient notamment :

- L'approbation du procès-verbal de la précédente réunion,

- Les actualités confédérales et fédérales,
- La transmission et l'organisation de l'information syndicale à tous les niveaux,
- L'organisation interne des futurs conseils syndicaux,
- Les futures actions de développement syndical,
- La situation de la trésorerie, le suivi des adhésions et la gestion des comptes bancaires des sections syndicales,
- L'accès au SharePoint fédéral dans le respect du RGPD.

L'après-midi a été marquée par l'intervention du cabinet Sextant Expertises, partenaire de la fédération. Leur présentation sur la thématique de l'intelligence artificielle a suscité un vif intérêt parmi les participants, ouvrant des perspectives nouvelles pour le monde syndical et le dialogue social.

Aucune question diverse n'ayant été soulevée, le président a clôturé la séance en remerciant les participants pour leur implication tout au long de l'année, et en leur souhaitant à tous de bonnes vacances bien méritées.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT CFE-CGC CHIMIE NORD-OUEST

Un bilan positif et des ambitions solides

Le 20 juin 2025, près de 70 militants du Syndicat CFE-CGC Chimie Nord-Ouest se sont réunis, près de Rouen, pour une Assemblée Générale marquée par la convivialité et l'engagement. Avec 915 adhérents, le syndicat affiche une croissance de 21 % sur le mandat écoulé, se positionnant comme le troisième en termes d'effectifs au sein de la Fédération.

Deux temps forts ont rythmé la journée : une Assemblée Générale Extraordinaire consacrée à la révision des statuts, suivie d'une Assemblée Générale Ordinaire. Emmanuel Fontaine, président sortant, a présenté un bilan axé sur le développement des compétences des militants, avec 193 d'entre eux formés sur des thématiques variées, telles que la santé mentale, l'intelligence artificielle et la prise de parole en public. Le syndicat s'est également distingué par son accompagnement juridique et sa présence active auprès des sections syndicales.

Le rapport financier a attesté de la bonne santé des comptes. La progression de la féminisation des instances a été saluée, avec 5 femmes parmi les 23 candidatures pour le Conseil Syndical. Sous le regard attentif et bienveillant du président fédéral Gilles Le Stir, les militants ont unanimement

renouvelé leur confiance à la nouvelle équipe. Celle-ci a constitué un bureau présidé par Emmanuel Fontaine, entouré d'Éric Dorget (secrétaire général), Guislain Lebrun (secrétaire général adjoint), Paul Jeanne (trésorier) et Denis Suire (trésorier adjoint).

Porté par des objectifs clairs – former, informer et renforcer la présence sur le terrain – le Syndicat CFE-CGC Chimie Nord-Ouest entend poursuivre son élan de progression et de cohésion. Une nouvelle étape s'ouvre ainsi pour ce syndicat en mouvement



LE SYNDICAT CFE-CGC CHIMIE LYON SUR LE TERRAIN À CLERMONT-FERRAND

Des échanges riches avec la section locale Michelin



Le Conseil syndical CFE-CGC Chimie Lyon a rendu visite à la section Michelin à Clermont-Ferrand les jeudi 12 et vendredi 13 juin.

Dès la veille l'accueil chaleureux a permis des échanges conviviaux et informels. Cette première soirée a été aussi l'occasion de découvrir le patrimoine sportif local avec la visite du musée du Rugby ASM Clermont Auvergne.

Le lendemain, le conseil syndical a tenu une séance de travail, en présence du Président du syndicat régional CFE-CGC Chimie Lyon, Anthony Chene et de quelques représentants de la section syndicale. Les échanges ont permis de faire le point sur les sujets habituels : point adhérents, point financier... D'aborder les enjeux locaux et de partager les remontées du terrain.

Une visite enrichissante qui illustre l'importance du dialogue et de la proximité avec les sections.

Comment mieux prendre soin de la santé mentale des salariés ?

Depuis la crise sanitaire, les problèmes de santé mentale des salariés ne font malheureusement qu'augmenter avec des conséquences importantes sur la performance des entreprises, mais aussi sur l'absentéisme et le turn-over. Le Groupe VYV vous propose des solutions pour mieux prendre soin de la santé mentale des salariés.

Santé mentale et entreprise

La santé mentale est une composante essentielle de la santé et représente bien plus que l'absence de troubles ou de handicaps mentaux. Selon l'OMS, la santé mentale est un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. Elle est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, dont l'environnement de travail. **Il appartient à l'entreprise de prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs.** En effet, l'article L.4121-1 du Code du travail le précise : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

Une détresse psychologique importante

La détresse psychologique des salariés reste élevée, selon les résultats du baromètre T10 réalisé en juin 2022 par OpinionWay, **41 % des salariés interrogés se déclarent en détresse psychologique, dont 14 % en détresse psychologique élevée.**

Les populations les plus exposées aux problèmes psychologiques sont les jeunes âgés de moins de 29 ans (59 %), les femmes (46 %), les télétravailleurs (45 %) et les managers (43 %). Par ailleurs, le taux de burn-out reste très inquiétant (34 %), tout comme celui de burn-out sévère (13 %).

Agir sur les conditions de travail

Au-delà des avantages, de la rémunération et des aides financières, il s'agit plutôt de **créer en interne une culture d'entreprise plus inclusive et plus solidaire.** En mettant en place par exemple des espaces d'expression libre, des audits ou des enquêtes régulières pour prendre le pouls du terrain et en autorisant les salariés à exposer leurs faiblesses. Il est également pertinent d'encourager la participation et la prise de décision, de mettre en place des pratiques de résolution de conflits, de former les managers à un management plus humain ou encore d'encourager l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des solutions pour accompagner les entreprises et les salariés

Le Groupe VYV et ses entités proposent de nombreuses solutions **pour améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la santé mentale des salariés, et limiter les risques psychosociaux :**

- un **diagnostic complet** et concret pour mesurer et maximiser l'énergie des salariés ;
- **des espaces d'accueil** ou des plateformes téléphoniques pour écouter, soutenir et accompagner les salariés ;
- **des rendez-vous prévention santé ;**
- **des webinaires ;**
- **des structures dédiées** à la santé mentale ;
- **des solutions de téléconsultation ;**
- **la solution Sport en entreprise**, élaborée en partenariat avec la Fédération Française du Sport d'Entreprise.

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



GR O U P E
vyv

Pour une santé accessible à tous



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général