

L'INFORMATION PLUS PROCHE DE VOUS

ÉCHOCHIM

CHIMIE ■ PHARMACIE ■ CAOUTCHOUC ■ VERRE ■ PLASTURGIE ■ TEXTILE



INTER-CONGRÈS 2025 : UN RENDEZ-VOUS DE MI-MANDAT

OCTOBRE 2025 **NUMÉRO 270**



Votre organisation syndicale () nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est vous.

ÉDITO

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



Rentrée chargée, état d'esprit combatif

Depuis la rentrée, l'activité de votre Fédération a été intense. Les assemblées générales des sections CFE-CGC se sont multipliées dans les entreprises. Avec des membres du bureau fédéral, j'ai personnellement participé à celles de Sanofi à Poitiers, d'Opella à Reims, de Solvay et de Syensqo à Bourgoin-Jallieu, de Total Energie à Cognac, d'Arkema à Toulouse, entre autres. Ce sont toujours des moments forts, des occasions de se rencontrer entre militants, de partager des interrogations et de présenter les services et les solutions fédérales.

Le point commun qui ressort de toutes ces réunions est une grande inquiétude concernant les restructurations. A cet égard, l'imagination des directions paraît sans borne, qu'elles actionnent des PSE ou utilisent tous les artifices possibles et imaginables pour découper des entités et faire partir des salariés. Syensqo (trois restructurations en 10 mois), Sanofi qui a perdu le Doliprane, suppression d'unités Arkema à Jarrie et à Pierre-Bénite, etc.

Nos industries souffrent.

A son niveau, la FECCIA, syndicat européen de l'encadrement de la Chimie, dont Bernard Steckle vient de devenir le trésorier et moi-même le vice-président, va devoir peser auprès de la Commission européenne pour défendre les groupes européens, notamment contre le dumping chinois.

Côté statutaire, notre inter-congrès fédéral s'est déroulé les 29 et 30 septembre à Lyon. Nous avons eu deux temps forts :

- Une table-ronde sur l'intelligence artificielle à laquelle participaient Nicolas Blanc, secrétaire national à la Transition économique à la Confédération, Pascal Fabre, expert confédéral, l'avocat Florent Joubert qui travaille avec le syndicat régional de Lyon, ainsi que nos deux référents fédéraux sur l'IA, Isabelle Limouzy et Cyril Hénon.
- Une intervention sur les approches du monde du travail par les générations X, Y et la Gen Z.

Ces deux temps forts, qui ont captivé l'assistance, vont nous aider dans la définition des actions à engager dans ces domaines.

SOMMAIRE

5. EN BREF

5. Les MOF, des legos moléculaires qui valent le prix Nobel de Chimie 2025

Construction d'une usine de paracétamol à Toulouse

Arlanxeo annonce la fermeture de son site normand, 165 emplois menacés

Le nombre d'élus du personnel a baissé de 4% par rapport à 2017

Arkema contraint de stopper des productions de gaz fluorés...

6. DOSSIER

6. Inter-Congrès 2025 : un rendez-vous de mi-mandat

8. INTERVIEW

8. « J'avais une dette envers la CFE-CGC »

10. ENTREPRISE

10. Journées annuelles des coordinations Solvay et Syensqo

Mobilisation du 18 septembre : les militants CFE-CGC Chimie en première ligne

11. Opella : la CFE-CGC lance sa Coordination Groupe

13. JURIDIQUE

13. Comment la négociation nationale inter-professionnelle fait progresser le droit des salariés et de leurs représentants

14. Le rôle central du comité social économique (CSE) dans le déploiement de l'intelligence artificielle

17. EUROPE

17. Skills & Tools Forum

Un Conseil Syndical riche en échanges

Board meeting ET Assemblée Générale de la FECCIA

18. FÉDÉRATION

18. Une journée d'échanges riches et conviviaux entre DSC et coordinateurs CFE-CGC Chimie

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, Emilie Raynaud, Florine Arpin, Kamal Ubaysi, Fernando Da Costa, Laurent Gontier, Vanessa Jolly

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

LES MOF, DES LEGOS MOLÉCULAIRES QUI VALENT LE PRIX NOBEL DE CHIMIE 2025

Le prix Nobel de Chimie 2025 a été décerné au britannique Richard Robson, au japonais Susumu Kitagawa et le jordanien Omar Yaghi, pour avoir ouvert un nouveau chapitre dans la chimie des matériaux : les réseaux métallo-organiques- metal organic framework en anglais, d'où leur nom de MOF.

 [Source : Radio France](#)

CONSTRUCTION D'UNE USINE DE PARACÉTAMOL À TOULOUSE

Avec l'obtention de son autorisation environnementale, la société Ipsophène franchit une étape cruciale dans son projet de construction d'une usine de paracétamol à Toulouse. Même si le projet a pris du retard, son PDG, assure que, tant sur le plan technique que réglementaire, toutes les briques se mettent progressivement en place pour débiter une production en 2027.

 [Source : Usine nouvelle](#)

ARLANXEO ANNONCE LA FERMETURE DE SON SITE NORMAND, 165 EMPLOIS MENACÉS

Le producteur de caoutchouc Arlanxéo a annoncé son intention de fermer son site de Port-Jérôme (Seine-Maritime) où 165 emplois sont menacés, a-t-on appris vendredi de sources concordantes.

La direction d'Arlanxéo Elastomères France a annoncé dans un communiqué son projet de cesser ses activités à Port-Jérôme et avoir lancé une période d'information et de consultation.

Les syndicats vont vérifier si ce n'est pas une délocalisation cachée.

 [Source : BFM TV](#)

LE NOMBRE D'ÉLUS DU PERSONNEL A BAISSÉ DE 4% PAR RAPPORT À 2017

Conséquences des Ordonnances Macron ayant fusionné les instances de représentations du personnel (IRP) en une instance unique, le comité social et économique (CSE), le nombre de salariés exerçant un mandat d'élu ou de délégué syndical en 2023 est en baisse de 4% par rapport à 2017, bien que l'effectif total de salariés augmente légèrement, indique une étude de la Dares (ministère du Travail). En 2023, 601 000 salariés, soit environ 6% des effectifs des établissements de plus de dix salariés, exerçaient un mandat d'élus ou de délégué syndical. La parité hommes-femmes s'améliore : les femmes constituent désormais 42% des représentants du personnel, comme parmi l'ensemble des salariés, mais demeurent sous-représentées parmi les délégués syndicaux.

 [Source : Magazine CFE-CGC septembre 2025](#)

ARKEMA CONTRAINT DE STOPPER DES PRODUCTIONS DE GAZ FLUORÉS

Arkema va stopper d'ici à la fin de l'année des unités de production de deux gaz fluorés sur son site de Pierre-Bénite, à six kilomètres de Lyon. Des arrêts s'expliquant par la perte des uniques clients pour chacune de ses productions. En pleine négociation avec les partenaires sociaux, cinquante emplois se retrouvent impactés.

 [Source : Usine nouvelle](#)

FRICHES INDUSTRIELLES : 200 SITES DÉSAFFECTÉS SOUS HAUTE surveillance

Chaque année, l'Etat via l'Ademe met en sécurité plusieurs sites laissés à l'abandon par des industriels, dont la pollution massive est une menace directe pour la santé et l'environnement.

 [Source : Les Echos](#)

LES SYNDICATS DE SANOFI CRAIGNENT DE NOUVELLES CESSIONS DE SITES

Alors que le processus de cession des usines d'Amilly (45) et de Maisons-Alfort (94) – la première au façonnier Astrea Pharma, la seconde à la CDMO Adragos Pharma – n'est pas encore achevé, la direction de Sanofi songerait à se séparer à partir de 2026 d'autres plateformes de manufacturing installées sur le territoire national.

 [Source : Actu labo](#)

GUIDE DE RÉFÉRENCE DU PHARMACIEN ADJOINT : PUBLICATION DE LA TROISIÈME ÉDITION

Pensé comme un compagnon du quotidien, ce guide a pour ambition de vous accompagner dans votre exercice professionnel. Il répond aux questions les plus fréquemment posées en apportant des repères clairs, actualisés et directement applicables.

 [Source : Ordre national des pharmaciens](#)

POLYMERIS RENFORCE SON ÉQUIPE EUROPE ET INTERNATIONAL

Polymeris renforce son positionnement européen et international en structurant une nouvelle organisation dédiée aux matériaux avancés. À partir d'octobre 2025, le pôle coordonnera le nouvel Eurocluster Mat4EU, tout en consolidant son équipe Europe & International.

 [Source : Polymeris](#)

DOSSIER

PAR LES ÉQUIPES FÉDÉRALES

INTER-CONGRÈS 2025 : UN RENDEZ-VOUS DE MI-MANDAT

Les 29 & 30 septembre dernier, la fédération CFE-CGC Chimie a tenu son inter-congrès, un des moments charnière de la mandature. Réunis dans un cadre propice aux échanges, les participants ont partagé réflexions, bilans et perspectives autour de thématiques cruciales comme l'intelligence artificielle, le dialogue intergénérationnel et l'évolution de notre action syndicale.

UN INTER-CONGRÈS À LA CROISÉE DES CHEMINS

C'est à Lyon, la capitale des Gaules, dans une atmosphère studieuse mais conviviale, que les travaux ont débuté le lundi 29 septembre à 14h. Après un déjeuner d'accueil, les congressistes ont été invités à s'enregistrer avant l'ouverture officielle par

Gilles Le STIR, président fédéral. Dans son discours introductif, il a salué l'engagement des militants, remercié les partenaires présents et rappelé l'importance de cet inter-congrès comme un moment d'échanges.

« Cet inter-congrès, c'est un moment pour se retrouver, faire

le point et construire ensemble la suite de notre action. »

Après la présentation de l'ensemble des partenaires, un Comité Fédéral s'est tenu en deux temps, permettant de revenir sur plusieurs sujets internes importants.

Ce fut par la suite l'occasion pour les congressistes de découvrir les stands des partenaires, où dans des instants privilégiés de partages et d'échanges, les participants ont pu s'informer sur des thématiques d'assurances, de mutuelles santé, de protection sociale, de prévoyance ainsi que d'expertise CSE.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, UN DÉFI POUR LE SYNDICALISME ?

La journée du mardi 30 septembre a débuté avec un sujet qui fait débat : l'intelligence artificielle. Sous le titre évocateur

« Avec l'IA, un nouveau syndicalisme est-il nécessaire ? », la table ronde du matin a réuni plusieurs intervenants aux profils complémentaires.

Animée par Cyril HENON, référent fédéral IA, la discussion a mêlé expertise juridique et perspective syndicale. Nicolas BLANC (transition économique), Pascal

FABRE (expert confédéral), Maître Florent JOUBERT (avocat), et Isabelle LIMOUZY (référente fédérale IA) ont évoqué les transformations induites par l'IA : nouveaux rapports au travail, gestion des données des salariés... mais aussi risques d'exclusion ou de déshumanisation.

Ce moment a suscité de nombreuses réactions dans la salle. Quels impacts pour les salariés ? Quel rôle pour les syndicats dans le dialogue avec les employeurs sur ces nouvelles technologies ? Le dialogue social et l'adaptation syndicale ? Impact réel pour l'environnement ? Autant de questions cruciales que les participants ont pu approfondir pendant les temps d'échange.

GÉNÉRATION Z ET DIALOGUE INTERGÉNÉRATIONNEL : UNE CONFÉRENCE INSPIRANTE

Pour clôturer l'après-midi, Mathieu PROST, formateur en web marketing et Product Management, a proposé une conférence sur les cultures générationnelles, et plus particulièrement sur l'identification des caractéristiques distinctives de la génération Z et leurs impacts sur l'engagement syndical ainsi que sur les attentes des jeunes vis-à-vis du monde du travail et de l'engagement syndical.

Les échanges ont mis en lumière le besoin d'adapter nos pratiques, tant en matière de communication que d'organisation du travail militant, pour favoriser l'adhésion de la jeunesse. Loin des clichés, cette génération cherche du sens, de la transparence et des actions concrètes. Autant de valeurs



que notre syndicat porte déjà, mais qu'il faut peut-être incarner autrement.



UNE VISION CLAIRE POUR LA DEUXIÈME MOITIÉ DE LA MANDATURE

L'après-midi a permis de dresser le bilan d'activité à mi-parcours. La fédération a ainsi pu présenter ses actions menées depuis le dernier congrès : renforcement de l'aide aux syndicats régionaux grâce à la mutualisation des moyens administratifs pour les syndicats demandeurs, montée en compétences des équipes sur les sujets de l'inclusion et de l'environnement, juridique, branches, Europe, ainsi qu'une refonte de la gouvernance. L'objectif : plus d'efficacité et de services pour nos adhérents.

Une autre séquence enrichissante : la présentation du service Acces Consulting par Simon AMALRIC, juriste consultant, venu faire un point sur le fonctionnement de l'information juridique personnalisée (des notes informatives portant sur les règles de droit du travail applicables à un problème concret) accessible pour chaque syndicat régional.

INTERVENTION DE FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT CONFÉDÉRAL

François HOMMERIL, président confédéral, est intervenu pour porter un regard plus large sur les transformations sociales en cours en liaison avec l'actualité, et rappeler l'importance de maintenir un syndicalisme de proximité, humaniste et combatif face aux logiques de performance.



CONCLUSION : ENTRE BILAN ET AMBITION, UN INTER-CONGRÈS PORTEUR D'AVENIR

Ce temps fédéral aura permis de dresser un état des lieux lucide, tout en affirmant une volonté commune de faire évoluer notre syndicalisme face aux mutations du travail, appuyant les groupes de travail mis en place pour apporter les réformes nécessaires. Les échanges riches et les interventions de qualité ont confirmé la pertinence de ce rendez-vous, à mi-mandature.

Au-delà du bilan, c'est une dynamique renouvelée qui a émergé de ces deux jours : une envie collective de se projeter, de s'ouvrir davantage à l'innovation sans renier les fondements de notre engagement. Avec, entre autres, les questions soulevées autour de l'IA, du dialogue intergénérationnel et de la gouvernance fédérale qui sont autant de chantiers pour les mois à venir.

Le succès de cet inter-congrès repose aussi sur la qualité des échanges informels, les rencontres entre les participants, et les nombreuses idées qui ont germé en marge des interventions officielles. La richesse humaine et la diversité des profils présents ont donné à ce moment un caractère profondément fédérateur.

La CFE-CCG Chimie en sort renforcée, avec des perspectives claires, des priorités définies, et une volonté affirmée de continuer à faire vivre un syndicalisme d'expertise, d'écoute et de transformation.



INTERVIEW

PAR GILLES LOCKHART

« J'AVAIS UNE DETTE ENVERS LA CFE-CGC »

LAURENT GONTIER (DÉLÉGUÉ SYNDICAL GOODYEAR)

Aux prises avec un management toxique et peu soutenu par son syndicat d'alors, l'ex-ouvrier devenu cadre s'est engagé à la CFE-CGC en 2016. Dix ans plus tard, Laurent Gontier est toujours au service des salariés de son entreprise, l'usine de pneumatiques Goodyear à Amiens. Il a étoffé sa panoplie en assumant des responsabilités locales et nationales. Avec son aide et son expérience, faisons le tour de ses différents mandats.



UN PREMIER PAS COMME RSS

« Je suis arrivé à la CFE-CGC sur le tard en 2016. J'étais précédemment adhérent d'un autre syndicat et ex élu au collège 2. A cette époque, j'occupais un poste de chef de département. Victime d'un manager toxique pendant des années, j'ai fini par faire un burn-out et n'ai pas reçu d'aide de mon organisation. De ce fait, je me suis dit qu'il fallait dans l'entreprise un syndicat qui soit plus adapté aux problèmes de l'encadrement et je me suis tourné vers la CFE-CGC. A peine intronisé comme représentant de la section syndicale (RSS), j'ai été mis au tribunal, la direction ne reconnaissant

pas la section alors que celle-ci comptait déjà deux adhérents. Elle a été déboutée mais j'ai pris un deuxième mandat protecteur parce que la CFE-CGC me le conseillait. »

CONSEILLER PRUD'HOMAL AU TRIBUNAL D'ABBEVILLE

« Je suis devenu conseiller prud'homal et c'est à partir de là que mon engagement s'est développé. Quand j'ai vu comment la CFE-CGC m'avait aidé, je me suis dit que j'avais une dette envers ce syndicat. Le mandat de prud'hommes m'a fait énormément progresser dans la connaissance du monde du travail. La rédaction de jugements, la négociation des délibérés, on apprend quantité de choses et on obtient des solutions concrètes pour les salariés. »

DÉLÉGUÉ SYNDICAL

« C'est le mandat que je préfère, en tout cas c'est le point de départ parce que c'est celui qui permet de négocier les accords en entreprise. Être délégué syndical permet d'être le porte-parole des salariés, de trouver les meilleurs compromis pour que les accords soient gagnants-gagnants. Quand l'entreprise va mal, il ne faut pas être complètement ab-

surde en essayer de lui faire signer ce qui n'est pas possible. J'ai 75 heures de délégation mensuelle qui me permettent de consacrer du temps au syndicalisme. Sans ces créneaux, je serais obligé de faire beaucoup de militantisme sur mon temps libre. »

ELU AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

« Aux dernières élections, la CFE-CGC a pris les quatre postes cadres au CSE de Goodyear Amiens (deux titulaires et deux suppléants). Nous sommes la seule organisation syndicale représentative sur quatre sites sur cinq de Goodyear en France : le siège social à Paris-La Défense, celui de Montluçon, celui de Riom près de Clermont-Ferrand et celui d'Amiens. Ce n'est pas le mandat que je préfère car on y parle de la vie de l'entreprise plutôt sous l'angle de la consultation que de la négociation. »

PRÉSIDENT DE L'UNION LOCALE D'AMIENS

« Je suis président de l'Union locale d'Amiens parce que cela fait le lien avec le territoire. Et je défends que si les unions locales disparaissent, ce sera la mort de la CFE-CGC parce qu'on ne pourra plus traquer de futures sections sur le territoire. Rester président de l'UL me permet de montrer que quand on est bien présent sur le territoire on peut ouvrir des sections et les développer. »

COORDINATEUR FÉDÉRAL OMARS

« Je n'étais pas particulièrement preneur pour m'occuper de ce logiciel de ciblage des entreprises où la CFE-CGC n'est pas présente, parce que c'est un gros mandat, mais j'ai accepté de remplacer l'ancien coordinateur fédéral. Finalement, j'arrive à le faire au rythme d'une demi-heure par jour avec l'aide précieuse d'un salarié de la fédération Chimie. Cependant, nous ne sommes pas encore dans le gros rush qui arrivera mi-2026 à 2027 pour la partie élections. »

COORDINATEUR FORMATION CHIMIE HAUTS-DE-FRANCE

« Je m'occupe de la formation des délégués syndicaux au rythme de trois journées par an (cette année fin octobre à Arras). Nous faisons venir des intervenants partenaires de la Fédération, des cabinets comme Sextant, Secafi, Aesio, des avocats aussi pour tout ce qui est droit du travail et notamment l'accompagnement des salariés lors d'entretiens. De fait, je suis membre du bureau Chimie Hauts-de-France et j'ai en charge la formation. Ayant un mandat de conseiller prud'homal, j'ai la capacité de répondre à certaines questions de droit. Je suis le suppléant de José Duquesne qui est le référent juridique pour Chimie HDF. »

DÉLÉGUÉ DE BRANCHE

« Je suis membre de la délégation de branche Caoutchouc en tant que suppléant du rapporteur fédéral de branche qui est Bruno Maillard. C'est très prenant : les négociations de branche en 2025 représentent 90 jours au calendrier ! Malheureusement, la délégation patronale n'accepte de négocier aucun sujet. C'est mon plus grand désarroi. On arrive avec des idées, des demandes, des doléances, et tout s'écroule parce que la chambre patronale n'a jamais de mandat. Nous avons saisi l'Inspection du travail et le ministère du Travail et nos sessions sont désormais présidées par une représentante de la DGT, mais pour le moment cela ne change rien. »

URGENCE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

« La négociation que l'on attend le plus dans la branche Caoutchouc, c'est les classifications. Notre classification date de 1984, autant dire qu'elle est obsolète. Toutes les grandes entreprises de type Goodyear ou Michelin ont refait la leur. Mais dans les petites entreprises, tout se calcule au ras des pâquerettes sur les minima des grilles actuelles et les salariés ne sont pas augmentés depuis des années, ce qui est profondément injuste. Alors que les classifications sont obligatoires que le ministère demande aux branches de les renégocier ! »

MEMBRE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

« Une fois par an, nous sommes invités pendant deux jours au Luxembourg pour le comité d'entreprise européen de Goodyear. Tous les délégués syndicaux du groupe se rejoignent et on pose des questions pour chacun de nos sites sur des problématiques très souvent liées à l'actualité automobile. La volatilité des commandes fait qu'on peut se retrouver avec des sites qui ferment comme cela s'est passé récemment avec un PSE qui a concerné 80 personnes sur 200 en 2024.

Je participe à ce comité de groupe européen depuis deux ans. »

LA VIE D'UN MULTI-MANDATÉ

« Quand on est multi-mandaté, il y a des jours où cela se passe bien et des jours moins bien. Parfois j'en suis à douze heures par jour parce que je suis à fond dans le syndicat et que tout le monde a besoin d'un renseignement, d'un service ou d'une aide le même jour. Il y a une vie de famille à côté. J'ai la chance de ne plus avoir d'enfants à charge et une épouse qui est relativement conciliante... »

L'HOMME QUI LUI A MIS LE PIED À L'ÉTRIER

« Quand j'ai eu mes problèmes et que je me suis adressé à la CFE-CGC, j'ai été reçu par deux personnes, le secrétaire général de l'UD, Jean Louis Taillefer, et un membre du bureau de l'époque, Jean-Paul Saintomer, ancien Goodyear. C'est un fidèle des fidèles puisqu'à 81 ans il est toujours là. Il est mon référent financier au niveau de l'Union locale dont il était le président auparavant. C'est lui qui m'a introduit quand il l'a pu dans les différents mandats. Il m'a aidé, c'est devenu un ami, sans lui je ne pense pas que je serais là aujourd'hui. »

TOUJOURS AU SERVICE DES ADHÉRENTS

« Je ressens une certaine fierté parce que j'ai réussi à monter au niveau syndical, d'abord sur le plan territorial, puis sur le plan fédéral. J'aime ce que je fais, je milite depuis 2016 avec envie. Mais attention ! je ne veux pas être détaché. Je reste deux jours par semaine dans mon entreprise. Tout à l'heure, j'ai reçu l'appel d'un collègue qui a un problème, c'est un accompagnement que je dois faire. Si je n'étais pas sur le site, il ne viendrait pas me voir. Il faut être présent pour rester à la disposition des salariés et de l'entreprise. »

UN AUTODIDACTE À L'ANCIENNE

Le C.V. de Laurent Gontier, 57 ans, n'est pas mince. Et l'ascenseur social n'est pas un vain mot pour lui. Entré comme ouvrier intérimaire chez Goodyear, le 31 mars 1989, à l'âge de 21 ans, juste après son service militaire, un BEPC en poche, titularisé au bout de huit mois comme opérateur de production, il est aujourd'hui Responsable amélioration continue de l'usine Goodyear d'Amiens. Cadre, donc, depuis 2011, année où il est devenu responsable de département. « Depuis opérateur, j'ai fait tous les postes. J'ai même été RH formation, ce qui m'a donné d'autres compétences pour accomplir ce que je fais maintenant au niveau du syndicat. »

En 1996, devenu chef d'équipe, il est déjà passé au collège 2. Ensuite il grimpe les échelons : spécialiste production, contremaître en production, chef de département production avant que le cumul des mandats l'oblige à quitter cette activité. « Je ne pouvais pas continuer les deux et la direction en était consciente. Ils m'ont proposé un poste au niveau de l'amélioration continue pour tout l'accompagnement des projets. »

Fils d'un artisan maçon, marié, deux enfants, une petite-fille de six ans, Laurent Gontier a suivi les formations dispensées par son entreprise. « Les Japonais, alors propriétaires de Goodyear, avaient tendance à faire évoluer leur personnel en leur donnant des compétences. J'ai profité de cette belle époque ! » Remise à niveau en français, maths, physique, cursus techniques sur le caoutchouc, management, accompagnement, tout y est passé.

« Il y a toujours la possibilité d'être autodidacte chez Goodyear, mais je pense qu'on manque énormément d'accompagnement. Parfois on se trompe parce qu'on veut mettre des gens de bonne volonté à des postes intéressants sans leur donner la formation nécessaire. Savoir utiliser les outils informatiques, savoir-faire un tableau croisé dynamique, utiliser les indicateurs, manier le DMAIC¹, toutes choses que j'utilise facilement parce que j'ai eu des formations. J'ai ouvert toutes les portes possibles dans mon entreprise, c'est plus qu'une satisfaction. »

1. Abréviation de Define, Measure, Analyze, Improve, Control, démarche d'amélioration continue en plusieurs phases.

ENTREPRISE

PAR FLORINE ARPIN COORDINATRICE/DSC SYENSQO ET LAURENT DAOUD COORDINATEUR/DSC SOLVAY

JOURNÉES ANNUELLES DES COORDINATIONS SOLVAY ET SYENSQO

Comme l'an dernier, les coordinations Solvay et Syensqo ont organisé conjointement leurs journées annuelles d'études, qui se sont déroulées au domaine de Suzel, à proximité de Bourgoin Jallieu (38).

Outre le bonheur de se retrouver et de retisser des liens, chacune des 2 coordinations a travaillé sur les thèmes particuliers :

- Côté coordination Syensqo, les échanges se sont surtout focalisés sur la stratégie de communication et le nouveau plan de restructuration ;
- Côté coordination Solvay, les échanges ont essentiellement porté sur la préparation des élections prévues en mars 2026 et sur la NAO 2026.

A l'occasion de ces journées, le Président

Gilles Le-Stir, le Secrétaire Général Philippe Moreau et la Déléguée Nationale Marielle Mangeon nous ont fait l'honneur de se joindre à nous et de partager les dernières informations de la Fédération et de la Confédération.



PAR LES ÉQUIPES FÉDÉRALES

MOBILISATION DU 18 SEPTEMBRE : LES MILITANTS CFE-CGC CHIMIE EN PREMIÈRE LIGNE

La journée de mobilisation du 18 septembre a tenu toutes ses promesses. À l'appel de l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU), un million de personnes ont défilé dans toute la France, lors de plus de 250 rassemblements. Une mobilisation massive qui rappelle les grands mouvements de 2023 contre la réforme des retraites.

Moins fournie mais tout aussi déterminée, la journée du 2 octobre a marqué une pause dans le calendrier des mobilisations. Ce temps de respiration était attendu : à cette date, le nouveau gouvernement n'était pas encore formé et les intentions du futur ex-Premier ministre restaient floues.

Dans un contexte politique instable, l'intersyndicale reste ferme et unie face à un ensemble de mesures annoncées durant l'été, jugées inacceptables. Elle alerte sur une série de reculs sociaux : nouveau report de l'âge de départ à la retraite, coupes budgétaires affectant les services publics, poursuite d'une politique économique inefficace, réforme de l'assurance chômage, gel des aides sociales...

Ces projets, loin d'être enterrés, restent, à l'heure de l'écriture de ces lignes, à l'ordre du jour.



OPELLA : LA CFE-CGC LANCE SA COORDINATION GROUPE

C'est à Reims, du 24 au 26 septembre, que la CFE-CGC a écrit une nouvelle page de son histoire chez Opella. Trois jours intenses, avec l'approbation des statuts, l'élection des coordinateurs, l'interventions d'experts, des débats et des moments conviviaux, pour un événement fondateur : la création de la Coordination CFE-CGC Groupe Opella.

LA SEULE ORGANISATION PRÉSENTE DANS LES TROIS ENTITÉS QUI COMPOSENT LE GROUPE OPELLA

Présente à la fois chez Opella Healthcare France, Opella Healthcare Group et Opella Healthcare International, la CFE-CGC est aujourd'hui la seule organisation syndicale à couvrir l'ensemble des entités du périmètre français. Avec plus de 40 % des suffrages, elle est également première organisation syndicale du Groupe. Une légitimité forte, dans une entreprise qui vit une transformation majeure.

OPELLA, UN ACTEUR MONDIAL DE LA SANTÉ GRAND PUBLIC

Issue de la séparation avec Sanofi, Opella Healthcare Group compte aujourd'hui 11 000 salariés dans le monde, dont 1 700 en France répartis sur les sites industriels de Lisieux et Compiègne, et le Siège de Neuilly sur Seine, pour un chiffre d'affaires supérieur à 5 milliards d'euros. Son portefeuille de marques emblématiques, connues du grand public en France (Doliprane, Allegra ou Buscopan) et à l'international (IcyHot, Enterogermina ou Dulcolax), fait d'Opella un acteur incontournable de la santé grand public.



DE LA STABILITÉ AU TEMPS DES GRANDES NÉGOCIATIONS

Sous l'actionnariat de CD&R (50%), BPI et Sanofi, la CFE-CGC a activement contribué à sécuriser le socle social des salariés pendant trois ans. Mais une nouvelle étape s'est ouverte, celle des grandes négociations structurantes, qui détermineront l'avenir social du Groupe. Les Accord Intéressement/Participation, PEG/PERCOL, Prévoyance, Dépendance et PERO viennent d'être signés. D'autres sont déjà programmées dans les prochaines semaines, Accord GEPP, Accord du Comité Groupe, Droit syndical, NAO, sans

oublier les dimensions européenne (Comité Européen) et internationale, à la mesure d'un groupe mondial. Un sacré défi que sera relever cette formidable équipe sous la bienveillance de nos syndicats régionaux et la fédération.

UNE ÉLECTION ET UNE DYNAMIQUE

Moment fort de l'assemblée générale : l'adoption du règlement intérieur et l'élection des premiers responsables de la Coordination. Fernando DA COSTA a été élu Coordinateur Groupe et Kamal UBAYSI Coordinateur Groupe Adjoint, ensemble, ils auront la responsabilité de porter les valeurs de la CFE-CGC. Ils pourront compter sur le soutien des sections et du futur bureau de la coordination qui sera mis en place prochainement.



Fernando Da Costa

DES PARTENAIRES ENGAGÉS

Ce séminaire a aussi été marqué par la participation des partenaires experts de la Fédération de la Chimie :

- SECAFI, qui a présenté les impacts de la directive européenne sur la transparence des rémunérations et de la nouvelle loi sur les seniors,
- Cabinet Koskas, qui est intervenu sur les enjeux juridiques des négociations collectives (NAO, loyauté dans la négociation).

TROIS JOURS INTENSES ET CONVIVIAUX

Entre débats, interventions et échanges, ces trois jours ont renforcé la cohésion des sections CFE-CGC, dans une ambiance studieuse mais aussi conviviale, clôturée par une visite culturelle de Reims.

Avec cette Assemblée Générale constitutive, la CFE-CGC confirme son rôle de force syndicale incontournable chez Opella : garante de la stabilité sociale et prête à négocier les accords qui dessineront l'avenir d'une entreprise de dimension mondiale.

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

Application CFE-CGC Chimie

+ PRATIQUE
+ CONVIVIAL
+ COMPLETE



Téléchargez moi !



JURIDIQUE

PAR EMILE RAYNAUD, JURISTE CFE-CGC CHIMIE

COMMENT LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE FAIT PROGRESSER LE DROIT DES SALARIÉS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

En fin d'année 2024, les négociations paritaires nationales ont été denses et ont abouti à la signature par les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, de 2 accords nationaux interprofessionnels (ANI), l'un sur le dialogue social, et l'autre sur l'emploi des séniors.

Pour pouvoir s'appliquer, les principales mesures de ces accords devaient faire l'objet d'une transposition législative. C'est désormais chose faite : mercredi 15 octobre 2025, l'Assemblée nationale a adopté de façon définitive l'ensemble du projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Le point ici sur deux mesures qui démontrent l'influence positive et concrète de la négociation interprofessionnelle.

LA FIN DE LA LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS AU CSE

Les ordonnances Macron de 2017

Lors de la mise en place obligatoire du comité social et économique (CSE), l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a consacré le principe de non-cumul des mandats dans le temps de la délégation élue du personnel.

Au regard du régime juridique institué, les membres de la délégation du personnel au CSE ne pouvaient cumuler plus de 3 mandats successifs au sein de l'instance. Cette règle valait également pour les membres du CSE central et des CSE d'établissement.

En pratique, les élus pouvaient se retrouver écartés de l'élection pour un quatrième cycle électoral après la mise en place du premier CSE et contraints de marquer une interruption de mandat, avant de pouvoir faire éventuellement briguer un nouveau mandat d' élu.

Quelques exceptions étaient cependant prévues. D'une part, cette limitation ne concernait pas les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés. D'autre part, dans les entreprises avec un effectif compris entre 50 et 300 salariés, le protocole d'accord préélectoral pouvait déroger à ladite règle et prévoir notamment un nombre illimité de mandats dans le temps.

L'ANI sur le dialogue social et la loi de transposition

Unanimement contesté par les organisations syndicales, l'ANI relatif à l'évolution du dialogue social conclu le 14 novembre 2024 a remis en cause cette limitation.

Les signataires, y compris les organisations patronales, ont demandé au législateur sa suppression, « afin de permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, en préservant l'expérience et les compétences acquises, dans un objectif d'amélioration de la qualité du dialogue social ».



Inscrit à l'article 8 de la loi de transposition, la suppression de la limite de 3 mandats sera effective dès la promulgation de la loi au Journal officiel.

L'ACCÈS À LA RETRAITE PROGRESSIVE FACILITÉ

Le dispositif de retraite progressive permet aux salariés en fin de carrière de travailler à temps partiel ou à temps réduit avec l'accord de leur employeur, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite.

« Afin de rendre le dispositif plus incitatif et d'en faire autant un outil de prolongation d'activité que de transition vers la retraite », les signataires de l'ANI sur l'emploi des salariés expérimentés ont souhaité l'aménager en rétablissant l'âge d'accès à la retraite progressive dès 60 ans et en encadrant davantage les justifications de refus de la part de l'employeur.

Rétablissement de l'accès au dispositif dès 60 ans...

C'est par un décret du 15 juillet 2025 que l'âge d'ouverture au dispositif de retraite progressive a été rétabli à 60 ans.

L'âge requis auparavant correspondait à l'âge légal de départ « abaissé de deux ans », soit 62 ans au terme de la

montée en charge de la réforme des retraites de 2023 pour les générations nées à partir de 1968.

Le décret modifie l'article D. 161-2-24 du Code de la sécurité sociale pour prévoir désormais que l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive est « égal à 60 ans », pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2025.

Conformément à la volonté des partenaires sociaux, les autres conditions d'accès en vigueur ne sont pas modifiées, à savoir justifier de 150 trimestres d'affiliation et exercer une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps plein.

Un encadrement renforcé du refus de l'employeur

Quant à la loi de transposition, elle prévoit d'encadrer davantage le refus par l'employeur d'une demande de passage en retraite progressive. Depuis la réforme des retraites de

2023, ce dernier ne peut s'y opposer que s'il justifie d'une incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

Pour répondre aux incertitudes quant aux contours de cette notion, le texte de loi, reprenant mot pour mot les dispositions de l'ANI, vient compléter le code du travail en précisant que « *la justification apportée par l'employeur rend notamment compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si elles impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné* ».

Ces mesures n'attendent plus que la publication de la loi au journal officiel pour pouvoir pleinement entrer en vigueur.

PAR EMILIE DOUAUD, JURISTE CFE-CGC CHIMIE

LE RÔLE CENTRAL DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE (CSE) DANS LE DÉPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Si l'intelligence artificielle (IA) ouvre des perspectives, notamment concernant l'amélioration des processus de travail ou l'augmentation de la productivité, elle soulève également des enjeux sensibles : disparition de certains emplois, obsolescence accélérée des compétences, renforcement des systèmes d'évaluation et de surveillance des salariés, intensification du travail ou encore perte d'autonomie¹.

Ces transformations appellent un encadrement juridique rigoureux pour préserver les droits fondamentaux des salariés.

Dans ce contexte, le CSE s'impose comme un acteur essentiel pour garantir un équilibre entre évolution technologique et protection des salariés.

LES PRÉROGATIVES DU CSE DANS L'INTRODUCTION DE L'IA DANS L'ENTREPRISE

À ce jour, l'introduction de l'IA n'est encadrée par aucun texte spécifique. Elle relève donc du droit commun du travail, et notamment de la **compétence consultative générale du CSE**.

A ce titre, l'article L. 2312-8 du Code du travail prévoit que le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doit être informé et consulté sur les questions touchant à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- Tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail ;
- **L'introduction de nouvelles technologies.** (Cette notion est entendue dans son acception la plus large).

UNE JURISPRUDENCE EN CONSTRUCTION

La jurisprudence permet de mieux identifier les situations où la consultation du CSE est obligatoire en cas d'introduction d'une nouvelle technologie au sein de l'entreprise.

Ainsi, la consultation du CSE n'est pas requise :

- Lorsqu'un outil d'IA **déjà utilisé dans l'entreprise est employé dans des conditions nouvelles, sans impact collectif** sur l'organisation du travail, la santé, la sécurité ou l'emploi.
- En cas de **remplacement d'un système d'IA par un autre aux fonctionnalités équivalentes**, sans effet sur l'organisation, la gestion ou les effectifs.



- Lorsque **la nouvelle version d'un système d'IA ne comporte ni modification technologique ni ajout de fonctionnalité**, et que le CSE a déjà été consulté pour la version précédente.

En ce sens, le Tribunal judiciaire de Paris a estimé qu'une mise à jour de l'IA sans évolution substantielle ne justifie pas une nouvelle consultation du CSE (TJ Paris, 2 sept. 2025, n° 25/53278).

En revanche, la consultation du CSE s'impose :

- En cas **d'introduction d'un système d'IA plus performant** modifiant les méthodes de gestion : interconnexion accrue, centralisation automatisée des données, programmation pluriannuelle des tâches, etc.
- Lors de la **généralisation d'un outil d'IA** à l'ensemble des services de l'entreprise.

VERS UN RENFORCEMENT DU CONTRÔLE JURIDICTIONNEL EN CAS DE DÉPLOIEMENT PROGRESSIF DE L'IA

Lorsque le projet se déploie en plusieurs étapes (test, expérimentation, extension, généralisation), **la consultation doit être organisée à chaque phase significative**.

Autrement dit, **chaque franchissement de seuil, technique ou organisationnel**, peut justifier une nouvelle consultation :

- Ainsi, **le test** d'un système d'IA impliquant un nombre significatif de salariés ne relève plus de la simple phase préparatoire, mais constitue une mise en œuvre partielle du projet, imposant à ce titre la consultation du CSE (TJ Nanterre, 14 févr. 2025, n° 24/01457).
- Dès lors que la décision d'introduire un nouveau système d'IA est déjà prise, **la phase d'expérimentation** de ce système ne peut logiquement être mise en œuvre sans consultation préalable du CSE (TJ Paris, 16 janv. 2024, n° 23/57300).

UNE CONSULTATION NÉCESSAIREMENT PRÉALABLE À LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

Ces décisions confirment que l'IA est une technologie nouvelle, au sens de l'article L. 2312-8, et que **son déploiement, même limité ou progressif, peut entraîner des conséquences collectives** justifiant une consultation du CSE.

Celle-ci doit impérativement intervenir **en amont de toute mise en œuvre**, à un stade où aucune décision définitive n'a été arrêtée, afin de garantir une réelle possibilité d'infléchir le projet.

LES SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'obligation d'information implique, en pratique, qu'une **analyse structurée des impacts soit réalisée en amont du projet**, incluant les objectifs assignés au système d'IA, son articulation avec l'organisation existante, les risques identifiés pour les salariés, ainsi que les garanties de prévention envisagées.

À défaut, et outre le risque de **délit d'entrave en cas de carence informative ou consultative délibérée de l'employeur**, le projet s'expose à une suspension par le juge judiciaire, en procédure accélérée au fond en cas de carence d'information, ou en référé en cas d'absence de consultation. (TJ Nanterre, 14 févr. 2025, n° 24/01457 ; TJ Créteil, 15 juill. 2025, n° 25/00851 ; TJ Paris, 2 sept. 2025, n° 25/53278).

LE RECOURS À UN EXPERT HABILITÉ

Dans le cadre de cette procédure, le CSE peut recourir à un **expert habilité** (C. trav., art. L. 2315-94). Ce recours est de droit lorsque le projet concerne l'introduction de nouvelles technologies ou une modification importante des conditions de travail, deux cas fréquemment rencontrés dans les projets liés à l'IA.

Les frais d'expertise sont pris en charge à **80 % par l'employeur**.

Pour éviter que l'expertise ne soit le seul levier de compréhension, il est essentiel de **former les élus du CSE**, et plus largement les salariés, aux usages, limites et risques de l'IA.

1. G. Loiseau, « Intelligence artificielle et conditions de travail des salariés : un impact à prendre au sérieux », Dalloz IP/IT, 2018, p. 437).





CFE-CGC Chimie : *Secafi est spécialisé dans l'expertise, l'assistance et le conseil auprès des Instances Représentatives du Personnel.*

Pourriez-vous nous préciser quels sont les accompagnements et interventions que vous réalisez pour les CSE en tant qu'entité juridique ?

SECAFI : Le dispositif de contrôle des CSE a été renforcé depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 sur la transparence financière. Le CSE est soumis à des obligations comptables, impliquant un suivi très précis de ses dépenses et recettes, tout comme l'est une entreprise.

Mais le CSE doit également faire face à différents événements de la vie de l'entreprise qu'il faut prioriser et préparer. Face à l'ensemble de ces questions, nous mettons en œuvre pour vous des missions d'accompagnement adaptées aux différentes thématiques pour vous aider à comprendre, décider et agir.

CFE-CGC Chimie : *L'une d'entre elles est le rapport de fin de mandat. Pourriez-vous nous expliquer de quoi il s'agit ?*

SECAFI : Lorsqu'un mandat des membres du Comité Social et Économique arrive à son terme, une obligation légale leur incombe : rendre compte de leur gestion et de la situation patrimoniale et financière du Comité. Cette démarche concerne l'ensemble des CSE dans les entreprises comptant plus de 50 salariés. Le rapport de fin de mandat vise à répondre à cette exigence réglementaire tout en facilitant la passation entre l'ancienne et la nouvelle équipe.

CFE-CGC Chimie : *Quel est l'intérêt de ce rapport de fin de mandat ?*

SECAFI : Même si le nouveau mandat s'inscrit dans une continuité, la passation peut s'avérer complexe, y compris en cas de changement partiel de l'équipe. La bonne reprise des dossiers en cours, la vérification de la viabilité des contrats avec les fournisseurs, ainsi que la poursuite de projets parfois étalés sur plusieurs années, nécessitent un relais clair et structuré.

CFE-CGC Chimie : *En quoi Secafi peut aider le CSE sur ce sujet ?*

SECAFI : Notre cabinet accompagne les élus dans la rédaction d'un rapport exhaustif qui fait le point sur la gestion du mandat, le patrimoine du comité, ainsi que sur l'ensemble des contrats en cours. Forts de notre expérience, nous avons constaté que la mise en place de cette démarche peut se révéler difficile sans guide clair, notamment lors des périodes de préparation des élections ou en présence de sujets urgents ou de nouvelles réglementations à intégrer.

Ce rapport comprend notamment :

- › L'évaluation de l'organisation du dialogue social et de la structure du comité ;
- › La description des commissions instituées et leur fonctionnement ;
- › Le bilan financier : principales recettes et dépenses durant la mandature ;
- › La présentation détaillée du patrimoine détenu par le CSE ;
- › Une revue de la documentation, de l'organisation et de l'archivage des dossiers ;
- › Un état des lieux administratif et juridique.

CFE-CGC Chimie : *Quel en est le cadre légal ?*

SECAFI : Selon l'Article R2315-39 du Code du travail, « Les membres du comité social et économique sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité ».

L'objectif principal de cette obligation est d'assurer une transmission efficace des éléments indispensables à la prise en compte, par la nouvelle équipe, de la gestion du CSE. Elle facilite ainsi une continuité dans la conduite des activités et la gestion des dossiers. Il convient toutefois de noter que tout membre du nouveau comité, y compris le président, peut engager une procédure judiciaire en cas de manquement à cette obligation de transparence.



EUROPE

PAR VANESSA JOLLY

SKILLS & TOOLS FORUM

Les 11 & 12 septembre a eu lieu à Copenhague, le Skills & Tools Forum dans le cadre du Projet JUSTTRANSLEAD (consortium européen co-leadé par la FECCIA et ECEG avec le support de la Commission Européenne).

Ce Forum a réuni une quinzaine d'experts qui avaient pour objectifs de délivrer un plan d'action global et des recommandations à destination des cadres supérieurs en charge d'implémenter dans leurs organisations la double transition environnementale et digitale.

Vanessa JOLLY, désignée en juillet dernier Déléguée Fédérale Europe pour la CFE-CGC Chimie et par ailleurs membre actif de la FECCIA, faisait partie de ce groupe d'experts réunissant des universitaires (Universités de Louvain et d'Oslo), des représentants de syndicats nationaux, européens tant salariés (CFE CGC, VAA, Lederne, Lederna...) que patronaux (ECEG), des représentants du secteur privé (Bayer, AstraZeneca...). Les sessions de travail ont été dynamiques et synergiques !

Les résultats de ces sessions feront l'objet d'une revue et validation par le Panel du Projet JUSTTRANSLEAD les 3 & 4 février prochains à Vienne. Ce Panel sera composé des Présidents des Fédérations de la Chimie de France, Allemagne, Autriche et Hongrie ainsi que de la Présidence de la FECCIA et de ECEG.



PAR VANESSA JOLLY

BOARD MEETING ET ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FECCIA

Les 18 & 19 septembre, à Manchester, avait lieu le Board meeting de la FECCIA suivie de son Assemblée Générale avec désignation d'un nouveau bureau.

Un point sur les avancées des projets européens en cours (JUSTTRANSLEAD et CHEMSKILLS), où la FECCIA est partie prenante, a été détaillé.

Une soumission pour un nouveau projet européen (Chemical Inclusion Catalyst) a été annoncée ; ce nouveau projet, piloté par la VAA (Allemagne) aura pour thèmes l'inclusion, la non-discrimination et l'égalité de genre.

Concernant la nouvelle Directive sur les CEE en cours d'adoption, il a été noté que la grande majorité des demandes de la FECCIA ont été prises en compte par les autorités européennes.

Concernant l'élection du bureau (mandat de 3 ans) :

- **Anna NILSONN** (Ledarna – Suède), Présidente sortante de la FECCIA, a été renouvelée.
- **Catharina EINBACHER** (VAA – Allemagne) est nouvellement nommée Secrétaire Générale.
- **Bernard STECKLE** devient Trésorier, **Gilles Le Stir** devient Vice-Président de la FECCIA, **Vanessa JOLLY** est confortée en tant que Membre du Board.

L'ensemble des désignations a eu lieu à l'unanimité des membres votants.

La FECCIA sera représentée par certains de ses membres les 15 & 16 octobre à l'Assemblée Générale de la CEC à Bruxelles et les 28 & 29 octobre à l'Assemblée Générale de l'European Chemistry Society (partenaire de la FECCIA).



FÉDÉRATION

PAR LES ÉQUIPES FÉDÉRALES

UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES RICHES ET CONVIVIAUX ENTRE DSC ET COORDINATEURS CFE-CGC CHIMIE

C'est dans le cadre chaleureux d'une brasserie parisienne proche de Paris Montparnasse, que s'est tenue, le jeudi 9 octobre 2025, la réunion des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) de la Fédération.

Accueillis dès 9h, les participants ont retrouvé avec plaisir ce rendez-vous devenu régulier, propice aux échanges, aux partages d'expériences et à la cohésion entre représentants issus de l'ensemble des branches et convention collectives de la Fédération.

Les juristes de la Fédération ont enchaîné pour faire un point précis sur les contentieux en cours et mettre la lumière sur la réforme de l'action de groupe.

La fin de matinée aura été marquée par l'intervention de Mathieu Prost autour du thème « Culture de la génération Z et approches intergénérationnelles dans un cadre syndical ». Une présentation stimulante et original qui a suscité de nombreuses réactions et témoignages parmi les DSC, chacun partageant ses propres expériences.

L'après-midi commence avec l'intervention de Maître Roger Koskas, avocat en droit du travail du cabinet Brihi Koskas & Associés, venu éclairer l'assemblée sur le délit d'entrave. Son exposé clair et documenté a permis à tous de mieux cerner les enjeux liés à la représentation syndicale et au respect du dialogue social.



La journée a débuté par les mots de bienvenue de Gilles Le Stir Président de la Fédération, rappelant le sens collectif de ces rencontres et l'importance du travail de terrain mené par chacun.

Le Secrétaire général, Philippe Moreau et le Président ont ensuite présenté les actualités fédérales et confédérales, offrant un panorama clair des dossiers en cours et des évolutions à venir.

Autre moment apprécié : le témoignage de Valérie Derbesse élue CFE-CGC AstraZeneca, également conseillère du salarié, qui a présenté de manière concrète le thème de la déclaration RQTH. Un partage d'expérience salué.

La journée s'est poursuivie par un point d'avancement sur le projet confédéral de portail unique, un véritable outil stratégique pour améliorer la communication, le service aux adhérents.

Les questions diverses ont permis de prolonger les échanges dans un esprit constructif et collaboratif.

C'est dans une ambiance détendue mais studieuse que le Président a clôturé cette journée, saluant l'engagement et la participation active de l'ensemble des participants.

Rendez-vous en mars 2026 pour la prochaine édition.



Engagés à vos côtés

Partenaire de la protection sociale

pour

- ▶ **l'Industrie Pharmaceutique**
- ▶ **les Pharmacies d'officine**
- ▶ **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