

L'INFORMATION PLUS PROCHE DE VOUS

ÉCHOCHIM

CHIMIE ■ PHARMACIE ■ CAOUTCHOUC ■ VERRE ■ PLASTURGIE ■ TEXTILE



**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :
LE COLLECTIF AU SERVICE DE LA
RÉUSSITE**

JANVIER 2024 **NUMÉRO 263**

**CFE
CGC**
CHIMIE



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

ÉDITO

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



Nos ambitions pour 2024

L'année 2023 restera marquée par une grande brutalité sociale de la part de l'exécutif. Réforme des retraites inique et passée aux forceps, dégressivité des allocations des cadres, lettres de cadrage intenable... Dans ce contexte, la progression électorale de la CFE-CGC apparaît comme une lueur d'espoir pour le dialogue social. Nous sommes l'organisation qui défend les salariés sans concession mais pas sans solutions. Les idées que nous trouvons, les accords que nous signons, les engagements que nous prenons sur le terrain améliorent le quotidien. Cela se traduit par une reconnaissance dans les urnes.

Quelques exemples de progression aux élections professionnelles sont cités dans ce numéro : au sein d'une grande structure comme Bayer, au sein d'une plus petite comme Aplix. Mais on pourrait parler aussi de la Verrerie Arc et des autres fédérations. Nous montons chez Airbus Atlantique Nantes, Atos, Leroy Merlin, BNP Paribas, RATP et tant d'autres.

Notre dynamisme passe par la technologie. Nous venons de lancer notre application mobile sur les plateformes Android et Apple. Ce nouvel outil très innovant va permettre d'aider nos militants dans leurs tâches de tous les jours. Dans sa partie grand-public, il reprend les informations de la Fédération Chimie et celles des structures (syndicats, coordinateurs, etc.). Dans son « Espace adhérent » protégé par un contrôle d'accès, il inclut par exemple une banque de données des accords d'entreprise pour permettre à nos négociateurs de puiser des références. Mes remerciements à tous ceux et celles qui ont contribué à l'enrichissement de cette appli.

Mars 2024 verra la tenue de notre congrès électif à Lille. En tant que président sortant, je me représenterai avec plus de la moitié du bureau actuel, complété par 3 militantes prêtes à exercer des responsabilités fédérales. Nous afficherons un budget très ambitieux mettant l'accent sur le développement syndical et sur la conquête, comme l'illustre le groupe de travail que nous avons créé pour inciter les salariés d'officine pharmaceutiques à voter pour nous lors des élections TPE de fin d'année.

Au nom de la Fédération, je vous adresse à toutes et à tous mes vœux les plus sincères pour une belle année 2024 !

SOMMAIRE

5. EN BREF

5. L'Industrie Chimique Française en Péril Face à la Réforme d'EDF

L'industrie textile française devrait être soutenue par le ministère de la transition écologique

Les pharmacies cherchent à recruter 10 000 collaborateurs en France

Chimie de spécialité: naissance de Syensqo après l'approbation de la scission de Solvay

Réforme des retraites : La CNIL sanctionne le gouvernement

Grapheal veut révolutionner l'industrie pharmaceutique française avec des biocapteurs numériques et connectés

...

6. DOSSIER

6. Les enjeux des élections professionnelles

8. Chez Bayer, les équipes CFE-CGC au top !

11. Election chez Aplix, une Aventure pas comme les autres

13. La CFE-CGC s'efforce de faire vivre un dialogue social difficile

16. JURIDIQUE

16. Congés payés, arrêts maladie : la Cour de cassation met le droit français en conformité avec le droit européen

18. FÉDÉRATION

18. Réunion des DSC du 15 novembre

Réunion de la FECCIA dans les locaux de la 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, Christelle Degrelle, Emilie Douaud, Mathieu Bahuet, Yannick Lespitaou, Marc Legrand, Anne Bonhenry, Nelly Enginger, Sébastien Bolle, Yannis Guerne, Elisabeth Jacques, Emilie Raynaud, Bernard Steckle

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

L'INDUSTRIE CHIMIQUE FRANÇAISE EN PÉRIL FACE À LA RÉFORME D'EDF

La récente réforme d'EDF sur les tarifs de l'électricité provoque des tensions dans l'industrie chimique française, soulevant des craintes de délocalisation et de pertes d'emplois.

[Source : EnergyNews](#)

L'INDUSTRIE TEXTILE FRANÇAISE DEVRAIT ÊTRE SOUTENUE PAR LE MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Réagissant à la dernière publicité de l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) qui dénonce la surconsommation, le président de l'Union des industries textiles Olivier Ducatillon regrette que le clip prenne autant pour cible l'industrie française que les géants de la «fast fashion». Selon lui, le modèle économique de ces derniers est à fustiger, et non l'industrie française qui est plus vertueuse écologiquement et socialement.

[Source : Le Figaro](#)

LES PHARMACIES CHERCHENT À RECRUTER 10 000 COLLABORATEURS EN FRANCE

Les pharmacies françaises font face à une pénurie de personnel sans précédent. Pour attirer de nouveaux talents, les professionnels veulent casser certains clichés et misent notamment sur une revalorisation de leurs métiers dans le cursus universitaire.

[Source : Le Télégramme](#)

GRAPHEAL VEUT RÉVOLUTIONNER L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE FRANÇAISE AVEC DES BIOCAPTEURS NUMÉRIQUES ET CONNECTÉS

L'industrie pharmaceutique en France est en pleine mutation, tirant parti de la transformation numérique pour dépasser les limites de la médecine traditionnelle. Cette révolution va bien au-delà de la simple fabrication de médicaments, elle apporte des changements significatifs pour répondre aux besoins de la population en matière de santé.

[Source : MaddyNess](#)

HANDICAP : LANCEMENT DU NOUVEAU SITE INTERNET DE LA CFE-CGC

Le site CFE-CGC Handicap est désormais en ligne et accessible, vous pourrez y retrouver actualités et publications, le réseau handicap, les formations handicap au travail...

[Source : CFE-CFC Handicap](#)

CHIMIE DE SPÉCIALITÉ: NAISSANCE DE SYENSQO APRÈS L'APPROBATION DE LA SCISSION DE SOLVAY

Syensqo est née à la suite du soutien massif des actionnaires à la scission de Solvay". C'est ce qu'annonce le groupe chimique après que son assemblée extraordinaire des actionnaires a approuvé la scission avec 99,53 % de votes positifs, donnant ainsi officiellement naissance à Syensqo, axée sur la chimie de spécialité. Solvay a annoncé mi-novembre que le portefeuille de solutions de Syensqo viserait à répondre aux "grandes tendances disruptives", parmi lesquelles "l'électrification, l'allègement, la connectivité et la qualité de vie".

[Source : Capital](#)



RÉFORME DES RETRAITES : LA CNIL SANCTIONNE LE GOUVERNEMENT

Retraites : deux ministères rappelés à l'ordre par la Cnil après l'envoi de mails vantant la réforme.

Le 26 janvier 2023, plus de deux millions d'agents du ministère de la Fonction publique et de celui de l'Économie et des Finances ont reçu par mail une vidéo vantant la réforme des retraites. Plus de 1600 plaintes avaient été adressées à la Cnil. Les deux ministères ont été rappelés à l'ordre par la Cnil le 14 novembre dernier.

[Source : Ouest-France](#)

SALAIRES : LE MINISTRE DU TRAVAIL REMET UN COUP DE PRESSION SUR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le ministre du Travail, Olivier Dussopt, a de nouveau montré du doigt ce lundi les branches professionnelles dont les minima salariaux sont inférieurs au SMIC. Il a également insisté sur l'obligation qui leur est faite de remettre à plat les qualifications.

Sur les 34 branches démarrant toujours sous le niveau du salaire minimum, la moitié pose particulièrement problème et fait l'objet d'un suivi particulier. Plusieurs vont être reçues directement par Olivier Dussopt lui-même dont la Chimie ou les grands magasins.

[Source : Les Échos](#)



DOSSIER

PAR LES ÉQUIPES FÉDÉRALES

LES ENJEUX DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Dans le paysage complexe des relations de travail, les élections professionnelles représentent une étape cruciale pour les syndicats.

Ces élections déterminent la représentation des salariés au sein des instances décisionnelles des entreprises, impactant directement les conditions de travail, les droits des employés et la dynamique organisationnelle.



L'essence même d'un syndicat réside dans son pouvoir collectif. Lors des élections professionnelles, cette force collective se révèle être l'élément moteur garantissant une représentation juste et équitable de l'ensemble des salariés et des éventuels différents collègues. Voici pourquoi le travail collectif revêt une importance capitale dans la réussite de ces élections.

La diversité des compétences et des expériences au sein des syndicats est un atout majeur. Chaque membre apporte une expertise spécifique, des idées novatrices et une compréhension unique des problématiques rencontrées par les salariés.

La mobilisation et l'engagement de tous les membres sont cruciaux pour une campagne électorale réussie.

C'est ce que nous avons tenté d'illustrer au travers d'exemples de réussite collective au sein de trois équipes d'entreprises de structure différente et ce sur les dernières élections professionnelles.

Tout d'abord nous mettrons en avant les enjeux de ces élections à l'aide d'un extrait du Guide des élections professionnelles 2023 du service juridique de la Fédération CFE-CGC Chimie.

Les enjeux des élections professionnelles

L'un des premiers enjeux d'une élection, dans le cadre d'un scrutin de liste, est évidemment d'obtenir un maximum d'élus. Il va de soi que les candidats se présentent dans la perspective de siéger au sein du CSE, et d'obtenir au global une majorité d'élus pour que nos positions syndicales puissent être exprimées et défendues efficacement et l'emportent en cas de décision(s) à prendre au sein de l'instance (aussi bien au titre de la mission économique du CSE qu'au titre de ses activités sociales et culturelles).

Mais depuis la réforme issue de la loi du 20 août 2008, l'enjeu premier des élections professionnelles est le score des listes CFE-CGC obtenu au 1er tour, l'audience électorale constituant le critère majeur de la représentativité syndicale dans l'entreprise.

10% des suffrages, c'est le score minimal pour pouvoir prétendre à la représentativité et par conséquent pouvoir désigner un délégué syndical en charge de négocier les accords d'entreprise¹.

C'est aussi la condition nécessaire pour désigner un représentant syndical au CSE, porte-parole du syndicat lors des réunions de l'instance.

1. Une organisation syndicale non représentative (n'ayant pas présenté de candidats au 1er tour des élections, ou n'ayant pas atteint ce seuil de 10%) ne peut pas désigner de délégué syndical et se trouve ainsi écartée de la table des négociations

Par ailleurs, depuis la loi du 20 août 2008, la validité des accords collectifs d'entreprise repose sur le poids électoral obtenu par le ou les signataires de l'accord lors des dernières élections professionnelles.

Pour être valable, un accord doit être signé, par la direction d'une part, et par un ou plusieurs syndicats représentatifs, ayant recueilli, seul ou ensemble, au moins 50% des suffrages² d'autre part.



Enfin, il faut rappeler également l'importance des résultats obtenus à chaque élection CSE à des niveaux bien plus larges que celui de l'entreprise : en effet, pour pouvoir être reconnues représentatives **au niveau d'une branche professionnelle et/ou au niveau national interprofessionnel**, plusieurs critères doivent être remplis par les fédérations et confédérations syndicales. Parmi ceux-ci, le critère de l'audience figure également en première place avec un seuil minimal à atteindre **de 8%**.

L'audience syndicale au périmètre d'une branche et au périmètre interprofessionnel est le résultat de l'agrégation, sur un cycle de 4 ans, des suffrages exprimés par les salariés :

- dans les entreprises de 11 salariés et plus, lors du premier tour des titulaires des élections professionnelles CSE
- dans les entreprises de moins de 11 salariés, lors des élections sur sigle ayant lieu tous les 4 ans (Elections « TPE »)
- et, uniquement pour le champ national interprofessionnel, dans les collèges salariés de la production agricole, lors des élections aux chambres d'agriculture.

Ce sont ainsi plus de 11 millions de salariés inscrits dans une des élections concernées qui sont appelés, par leur vote, à déterminer les syndicats habilités à négocier les conventions collectives de branche (exemple : convention collective des Industries chimiques, Convention collective de l'Industrie pharmaceutique, convention collective du Caoutchouc...), mais aussi les accords nationaux interprofessionnels (exemple : Assurance chômage, Retraite complémentaire, Statut de l'encadrement...)

Depuis le 1^{er} mai 2018, il convient de procéder à deux décomptes distincts des suffrages exprimés :

- un décompte des suffrages valablement exprimés (SVE) en faveur de toutes les organisations ayant présenté des candidats au 1^{er} tour : ce décompte sert à mesurer l'audience et à apprécier si le seuil de 10 % est atteint ou non.
- et un décompte des suffrages valablement exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives (OSR) : ce décompte sert à mesurer le poids d'engagement de chaque organisation syndicale représentative lors de la négociation.

En conclusion, les élections professionnelles d'un syndicat sont bien plus qu'un simple processus électoral. Elles sont le reflet de la force collective des salariés unis pour défendre leurs droits et leurs intérêts. Le travail collectif est l'essence même de la réussite de ces élections, garantissant une représentation juste, équitable et solidaire au sein des instances décisionnelles, et renforçant la voix de l'ensemble des salariés au sein de l'entreprise et de la société.

La CFE-CGC tient à la particularité qui la distingue, depuis sa création le 15 octobre 1944, des autres organisations syndicales représentatives françaises : elle est la seule à défendre les intérêts d'une catégorie professionnelle spécifique, l'encadrement.

Aujourd'hui, la CFE-CGC s'adresse aux classes moyennes, tout en gardant sa spécificité qui est d'être la voix des techniciens, agents de maîtrise, forces de ventes, cadres, ingénieurs et à ceux qui ont vocation à le devenir, c'est-à-dire, à des salariés dont les fonctions comportent responsabilité, initiative et/ou commandement. Ceci pour les secteurs privé, nationalisé, public et pour la Fonction publique.

2. Fixé initialement à 30%, ce seuil est passé à 50% au 1^{er} mai 2018 par Ordonnance du 22 septembre 2017

DOSSIER

PAR MATHIEU BAHUET

CHEZ BAYER, LES ÉQUIPES CFE-CGC AU TOP !

Majoritaire au sein de la filiale française du groupe chimique allemand avec 50,19 % de représentativité aux élections professionnelles, la CFE-CGC mène un travail de fond au service des salariés dans une entreprise qui fait face à de nombreux enjeux. Témoignages avec 5 militants.

QUELS SONT VOS MANDATS SYNDICAUX RESPECTIFS ET QU'EN EST-IL DE VOS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES CHEZ BAYER FRANCE ?

Yannick Lespitaou : Depuis 2020, je suis délégué syndical pour l'entité Bayer Seeds SAS et élu au comité social et économique (CSE). Je faisais partie de l'entreprise Monsanto (rachetée en 2019 par Bayer) au sein de laquelle j'étais élu au comité d'entreprise (CE). Au niveau professionnel, je suis coordinateur planning calibrage sur le site de Peyrehorade dans les Landes. À côté de ça, je dirige une petite exploitation agricole.

Marc Legrand : Je travaille au sein de Bayer SAS, une des trois entités du groupe avec notamment un centre de recherche au siège à Lyon, un centre R&D dans la technopole de Sophia Antipolis en PACA, et 2 usines à Villefranche (Rhône) et à Marle (Aisne). Je suis délégué syndical central CFE-CGC de Bayer Crop Science (produits pour l'agriculture et la protection des cultures) et je siège au CSE ainsi qu'au CSEC. Je travaille dans le département business development licensing pour la vente aux sociétés tierces à qui Bayer vend et licence certaines activités (molécules, semences...).

Anne Bonhenry : Je travaille chez Bayer Pharma depuis 1991 et j'occupe actuellement le poste de conseillère scientifique en oncologie au département des affaires médicales. Adhérente CFE-CGC depuis plusieurs années, j'ai siégé au CHSCT et je suis aujourd'hui déléguée syndicale et élue CSE sur le site de Loos (Nord), siège de Bayer HealthCare SAS. Je m'appête à devenir déléguée syndicale centrale, succédant à mon collègue Pierre Duval.

Pierre Duval : Après une carrière de délégué médical, je suis en phase de cessation concertée d'activité. Au plan syndical, j'ai été pendant sept années délégué syndical central CFE-CGC pour Bayer Pharma et Bayer HealthCare. Je

suis très fier de voir Anne Bonhenry prendre la suite des opérations. Elle a effectué, avec les équipes, un travail remarquable pour mener campagne lors des récentes élections professionnelles.

Nelly Enginger : Je suis la coordinatrice CFE-CGC au niveau du groupe Bayer en France. Mon rôle est de mettre de l'huile dans les rouages, de faciliter la fluidité des informations pour arriver bien préparés pour les négociations au niveau du groupe afin de challenger la direction, sans dogmatisme. J'exerce divers mandats : élue au CSE, au CSEC, représentante au comité de groupe, membre du directoire. Je fais également partie du conseil syndical de Chimie Lyon. En parallèle de ces missions syndicales, je suis project manager en homologation pour Bayer Crop Science. Comme Marc Legrand, toute mon équipe est située en Allemagne.

QUELLE EST LA DYNAMIQUE DE LA SECTION CES DERNIÈRES ANNÉES ?

Pierre Duval : C'est un travail au long cours de transversalité et de partage que nous avons collectivement mené au plus près du terrain, en posant une à une les fondations. Historiquement, la CFE-CGC a toujours été largement implantée au sein de l'entité Bayer SAS et plus faiblement chez Bayer HealthCare, où nous avons ensuite enregistré des progressions très significatives avec dorénavant 7 des 13 sièges sur le CSE de Loos, contre 2 des 14 sièges lors de la dernière mandature. Idem sur le site de La Garenne-Colombes en région parisienne (radiologie et une partie des effectifs administratifs) où nous venons de passer de 11 % à 35 % de représentativité.

CHEZ BAYER, LA CFE-CGC EST ADEPTE D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF POUR DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS ET CONCOURIR À LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE

Nelly Enginger : Nous sommes une équipe attachée aux valeurs humaines, avec chacun-chacune nos spécificités et nos parcours. Je tiens aussi à rendre hommage à deux de nos coordinateurs, Olivier Le Moine et Thierry Verlière, qui ont contribué à valoriser l'image des organisations syndicales. Chez Bayer, la CFE-CGC est adepte d'un dialogue social constructif, à la fois pour défendre les intérêts des sa-

lariés et pour concourir à la pérennité de l'entreprise, soumise depuis de nombreuses années à de régulières restructurations. Ce sont nos valeurs, nos actions et les services qu'on peut apporter aux salariés qui nous permettent de poursuivre le développement syndical de la section, sans forcer la main aux gens.

COMMENT AVEZ-VOUS MENÉ CAMPAGNE LORS DES RÉCENTES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, À L'ISSUE DESQUELLES LA CFE-CGC A OBTENU UNE MAJORITÉ ABSOLUE ?

Anne Bonhenry : Un gros travail d'anticipation a été réalisé en amont, plus de six mois avant, pour constituer les listes électorales et communiquer auprès des salariés sur nos actions, nos revendications, en particulier avec une série de tracts thématiques. Nous avons saisi chaque opportunité pour occuper le terrain avec des réunions officielles, des rencontres informelles, etc. C'est fondamental eu égard à la diversité des activités et des métiers recensés dans l'entreprise.

Marc Legrand : Bayer SAS est très éclaté avec une dizaine de sites, plusieurs entités et diverses restructurations en cours. Il était donc très important, dans la constitution des listes, de mettre en avant des militants représentatifs du terrain, capables de porter notre voix et nos revendications dans les instances. C'est la force de notre section que de pouvoir aller chercher, pour tous les secteurs d'activité, des personnes en capacité de s'engager et de valoriser la qualité du travail syndical effectué. Comme l'a dit Anne, la communication est importante, centrée sur des informations concises, sur la réalité de l'entreprise et sur des argumentations sérieuses. Liberté a aussi été donnée à chaque délégué syndical CFE-CGC local d'adapter la profession de foi aux spécificités et aux problématiques de chaque site.

Yannick Lespitaou : Chez Bayer Seeds SAS (620 salariés sur 9 sites), où la syndicalisation est plus récente, les salariés ont davantage tendance à voter pour des collègues qu'ils connaissent, par exemple d'anciens représentants du personnel chez Monsanto, que pour telle ou telle étiquette syndicale. Le fait d'être bien connus et identifiés par les salariés nous permet d'avoir dorénavant des élus CFE-CGC dans 8 des 9 sites de l'entité.

QU'EN EST-IL DU DIALOGUE SOCIAL ET DES THÉMATIQUES NÉGOCIÉES ?

Nelly Enginger : Au niveau du groupe, peu d'accords ont été récemment signés. La CFE-CGC a refusé de signer le dernier accord relatif à l'égalité professionnelle, sans réelles avancées par rapport au précédent. En revanche, nous avons négocié et signé des accords sur les frais de santé et un accord socle relatif à l'accompagnement des plans de réorganisation (plans de départs volontaires et plans de sau-

vegarde de l'emploi) : formations, créations d'entreprises, cessations concertées d'activité... Il s'agit aussi de veiller sur les salariés qui restent dans l'entreprise, en termes de conditions de travail et de charge de travail. Enfin, les dernières négociations annuelles obligatoires (NAO) se sont soldées par un budget d'augmentation salariale de 4 % mais sur 9 mois, sans rétroactivité.

**NOUS MILITONS SYSTÉMATI-
QUEMENT AFIN DE NÉGOCIER
LES MEILLEURES CONDITIONS
POUR LES SALARIÉS QUI DOIVENT
QUITTER L'ENTREPRISE LORS DES
RÉORGANISATIONS**

QUE PRÉVOIT DÉSORMAIS L'AGENDA SOCIAL ?

Anne Bonhenry : Parmi les sujets, il y aura notamment la renégociation des critères d'intéressement pour chaque entité. Au niveau du groupe, une renégociation du droit syndical doit aussi s'ouvrir afin d'harmoniser les dispositions entre les entités.

Pierre Duval : Le dialogue social pâtit mécaniquement des difficultés financières auxquelles est confrontée Bayer ces dernières années. Les marges de manœuvre ont fondu et il s'agit dorénavant davantage de défendre les acquis plutôt que d'obtenir de nouvelles avancées sociales.

Yannick Lespitaou : Je partage l'analyse de mes collègues. Chez Bayer Seeds SAS, quand on arrive en négociation, il n'y a de fait souvent pas ou plus grand-chose à négocier. Nous parvenons tout de même à signer quelques bons accords, par exemple sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale.

QUELS SONT LES GRANDS ENJEUX À VENIR POUR L'ENTREPRISE ?

Nelly Enginger : Depuis 2012, Bayer en France enchaîne les plans de restructuration, plus ou moins importants. Le dernier en date, en 2020, a concerné les fonctions support des trois piliers : Crop Science, HealthCare et Seeds. Nous savons d'ores et déjà, avec la nomination du nouveau CEO de Bayer, l'Américain Bill Anderson, que l'année 2024 sera à l'avenant avec la volonté affichée de modifier profondément les organisations du travail. Tout cela occasionne forcément un gros travail syndical. Nous militons systématiquement afin de négocier les meilleures conditions possibles pour les salariés qui doivent quitter l'entreprise lors des réorganisations. L'année 2024 sera donc agitée mais, comme d'habitude, les équipes CFE-CGC seront au rendez-vous !

BAYER EN QUELQUES MOTS :

Groupe créé il y a plus de 150 ans.

Mission : "Health for all, hunger for none". (la santé pour tous, la faim pour personne). Bayer développe des médicaments qui soignent les maladies et permettent à chacun de préserver son bien-être, ainsi que des semences, des produits de protection des cultures innovants et des outils digitaux qui accompagnent la transformation de l'agriculture

Bayer en France regroupe les 2 piliers de l'entreprise : Santé et Alimentation au travers de 3 entités légales :

- **Bayer Crop Science** : santé & protection des plantes - 1800 salariés, siège basé à Lyon, 2 centres de R&D, 2 sites de production, fonctions supports à La Garenne Colombes et à Lyon.
- **Bayer Seeds** : développement & production de semences – 620 salariés, siège basé à Lyon, 9 sites de production
- **Bayer HealthCare** : santé humaine – 400 salariés, siège basé à Loos (Pharma) et 100 salariés sur La Garenne Colombes (radiology et pharma) et Gaillard (consumer health) 300 salariés



NELLY ENGINGER
COORDINATRICE CFE-CGC
CHEZ BAYER

Etablissements de BHC	CFE-CGC	Représentativité
LGC	35,38 %	1 ^{ère} OS Représentative
Loos	44,03 %	1 ^{ère} OS Représentative
BHC	29,08 %	1 ^{ère} OS Représentative

Bayer Seeds SAS	CFE-CGC	Représentativité
	86,80 %	1 ^{ère} OS Représentative

Etablissements de Bayer SAS	CFE-CGC	Représentativité
Lyon-LGC	49 %	1 ^{ère} OS Représentative
Marle-sur-Serre	2 %	
Sophia	61 %	1 ^{ère} OS Représentative
Villefranche	25 %	2 ^{ème} OS Représentative
Bayer SAS	42 %	1 ^{ère} OS Représentative

GRUPE BAYER FRANCE	BHC SAS	29%
	Bayer Seeds SAS	87 %
	Bayer SAS	42 %
	Audience	50,19 %



DOSSIER

PAR SÉBASTIEN BOLLE REPRÉSENTANT CFE-CGC CHIMIE DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL DE LOIRE-ATLANTIQUE

ELECTION CHEZ APLIX, UNE AVENTURE PAS COMME LES AUTRES

Un carton plein pour la fédération chimie dans cette entreprise du textile qui vient de réaliser ses élections professionnelles, 9 candidats : 9 élus pour la toute première section syndicale CFE-CGC.

Aplix, entreprise créée en 1958, est actuellement numéro 2 mondial des auto-agrippants.



SÉBASTIEN BOLLE
REPRÉSENTANT CFE-CGC CHIMIE
DU COMITÉ DÉPARTEMENTAL DE
LOIRE-ATLANTIQUE

Plus connue il y a quelques dizaines d'années sous le nom de « Velcro France », cette entreprise familiale basée au Cellier dans le 44 est une pépite dans le monde des PME innovantes. Nous retrouvons ses produits un peu partout, mais c'est surtout par son invention avec le 1^{er} brevet mondial des crochets des couches bébés qu'elle est devenue un incontournable dans le secteur du textile. Basée également au Brésil, aux Etats unis et en Chine pour être au plus proche de ses clients, elle compte aujourd'hui 880 salarié-e-s dans le monde dont 420 en France.

Avec une forte représentation syndicale dans le premier collègue, les Techniciens, Agent de Maitrise et Cadres d'Aplix n'avaient pas de représentant du personnel à la hauteur de leur écoute et de leurs souhaits d'expression collective.

Déjà approchée, il y a plusieurs années pour le dernier PAP, les membres de l'UD44 avaient pu rencontrer une direction soucieuse d'un dialogue constructif et d'une pluralité riche à la hauteur des enjeux de ce nouveau siècle.

Les sections locales dédiées au développement syndical ont ainsi ciblé l'entreprise comme site à haut potentiel de conquête, de possibilité de création d'une section à nos couleurs. Quelques mois en amont du calendrier électoral,

les acteurs clés du 44 ont provoqué un moment de rencontre avec la direction, et plus particulièrement avec la DRH. Une personne clé qui, quelques semaines plus tard, a mis en place une 'semaine du dialogue social' quelques jours en amont du PAP. En invitant les 5 OS majoritaires françaises, nous nous retrouvions devant un contexte innovant et inédit : Une direction qui souhaite à ce que les Syndicats viennent rencontrer les salarié-e-s sur site.

Une équipe de choc composée du représentant Chimie au CDR pays de la Loire, d'un conseiller salarié 44, le secrétaire général de la métallurgie basé géographiquement à quelques kilomètres de l'usine, du vice-président de la région Pays de la Loire, est venue sur place. Se présenter, porter nos valeurs, créer des liens de confiance et surtout répondre aux interrogations de personnes qui avaient eu trop peu d'accompagnement d'une structure dédiée à leurs causes, furent les actions majeures au plus proche des collaborateurs et collaboratrices. Une analyse en profondeur du contexte, des outils de communication adaptés, une écoute active sur place et quelques coups de chance (diront certains) ; et voilà l'instant de la signature du PAP avec une liste de 9 candidats construite en quelques jours. Des profils variés, des professionnels motivés, des attentes complémentaires et une quasi-parité femme/homme, il n'en fallait pas plus pour bien démarrer le premier tour.

La section a remporté les collèges 2 et 3 haut la main avec 50.67% et 100% des voix.

Premier point à retenir, cette réussite est avant tout une réussite humaine, collective et transverse. C'est bien en cumulant les forces de la Fédération, du local, du départemental, du régional, et même de la confédération à travers les supports de communication que ce résultat parfait a pu être atteint.

Deuxième point, cette situation montre que le contexte temporel est majeur dans la réussite. Quand notre couleur syndicale arrive sur une entreprise vierge de membre de la CFE-CGC lors du PAP, il est quasiment déjà trop tard. C'est une démarche de création de lien, précise, pertinente, dans un timing idéal que les facteurs de transformations en victoire se voient.

Nous souhaitons bonne chance à cette nouvelle équipe et laissons la parole à Benjamin.

Benjamin De Wasch est maintenant le DS de cette section, il nous raconte son histoire de cette aventure : « Revenons en arrière, quelques jours, voire quelques heures avant le PAP. Certes je m'étais déjà posé la question de me présenter aux élections du CSE, mais comment faire, avec qui ? Me syndicaliser, moi jamais ! Que va penser ma direction ? Je rencontre alors Jacky et Xavier. Ils sauront alors nous convaincre des avantages de la CFE-CGC, du soutien qu'ils pouvaient nous apporter, tout en nous laissant notre liberté dans l'entreprise. Ainsi nous avons pu monter notre liste en moins d'une semaine. Un mois après, avec l'attente de plus de 75% des collègues que nous représentons, nous voilà à la table des négociations de nos premières NAO pour soutenir cadres et agents de maîtrise. Quelle belle et passionnante aventure qui commence ! »



Théo, Morgane, Alexandra, Katell, Xavier, Anne Adèle et Benjamin



En équipe



De gauche à droite :
 Xavier Goupilleau (Métallurgie)
 Franck Robert (FIECI)
 Jacky Goizet (FCCS)
 Yannis Guerne (Chimie)



Depuis plus de 60 ans, APLIX conçoit, produit et commercialise des systèmes de fixation ou de fermeture auto-agrippants .

1

Les OS sont conviées à la semaine du dialogue social organisée par la DRH.
 La CFE-CGC est la seule organisation à venir se présenter auprès des salariés.



2

Xavier et Jacky participent à la négociation du protocole d'accord préélectoral et organisent une réunion d'information auprès de salariés potentiellement militants.
 Jacky mandaté signe le protocole.

3

Yannis rencontre les candidats (es), crée le lien avec la fédération Chimie. (Adhésions...)
 Fournit l'avant-vente : Appel à candidature, affiche électorale, profession de foi, ...

3

Réception des candidats (es) à l'Union régionale.
 Discussion autour des premiers pas des nouveaux élus...

DOSSIER

SOURCE : CONFÉDÉRATION CFE-CGC

LA CFE-CGC S'EFFORCE DE FAIRE VIVRE UN DIALOGUE SOCIAL DIFFICILE

Première organisation syndicale chez les cadres et les agents de maîtrise au sein de la verrerie (4 300 salariés), la CFE-CGC s'efforce de faire vivre un dialogue social difficile. Le point avec **Élisabeth Jacques**, déléguée syndicale centrale.



ÉLISABETH JACQUES,
déléguée syndicale
centrale

COMMENT SE SONT DÉROULÉES LES RÉCENTES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ ARC FRANCE, UN DES LEADERS MONDIAUX DES ARTS DE LA TABLE ?

La CFE-CGC est la première organisation syndicale représentative sur le collège cadres et sur le collège techniciens et agents de maîtrise avec respectivement 65 % et 34 % de représentativité, soit des progressions de 10 et 6 points sur le dernier cycle. La participation a été qui plus est importante : 85 % chez les cadres et 75 % chez les ETAM. Ces résultats marquent à la fois la reconnaissance de nos positionnements et du travail de proximité effectué par nos militants. La CFE-CGC a obtenu les postes de secrétaire adjoint et de trésorier du comité social et économique (CSE) dont le bureau est, pour la première fois, totalement paritaire hommes-femmes et représentant les 3 collèges de salariés.

COMMENT AVEZ-VOUS MENÉ CAMPAGNE ?

Sous l'impulsion des délégués syndicaux, nous avons couvert tout le terrain et beaucoup communiqué (bilans des actions réalisées, tracts, revendications, calendrier, goodies), avec l'appui du Syndicat CFE-CGC Chimie Hauts-de-

"NOUS FAISONS FACE À UNE DIRECTION QUI NE VEUT QUASIMENT RIEN NÉGOCIER ET QUI N'A DE CESSÉ DE DÉVALORISER LE DIALOGUE SOCIAL"

France et de la Fédération de la Chimie. Au-delà de la campagne en elle-même tous les 4 ans, les salariés ont l'habitude de nous voir tout au long de l'année. Il est très important de respecter ce pacte et cette confiance accordée.

QUEL EST L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE ?

Malheureusement, nous faisons face à une direction qui ne veut quasiment rien négocier et qui n'a de cesse de dévaloriser le dialogue social. Nous accusons pas mal de retard sur beaucoup de sujets. Alors que les élections sont terminées, nous n'avons même pas négocié l'accord sur le CSE ni celui sur le droit syndical. Autre exemple : il a pu arriver que la direction transmette aux salariés une vidéo d'information avant une réunion CSE, sans avoir répondu préalablement aux questions des organisations syndicales pour préparer ladite réunion. En temps normal, les infos sont données aux salariés après les réunions d'instances.

QU'EN EST-IL DES NÉGOCIATIONS SALARIALES ?

Depuis plusieurs semaines, nous demandons instamment l'ouverture des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans un contexte de problématique urgente de pouvoir d'achat et après les inondations qui ont touché l'entreprise et de nombreux salariés. La direction repousse et ne prévoit des discussions que courant janvier.

"ARC EST AUJOURD'HUI LE 8E SITE INDUSTRIEL EN FRANCE AVEC DES SALARIÉS AU PROFESSIONNALISME EXEMPLAIRE"

DANS QUELLE MESURE LE SITE A-T-IL ÉTÉ TOUCHÉ PAR LES INONDATIONS DANS LE PAS-DE-CALAIS ?

La ville d'Arques a été inondée et nos locaux situés dans la partie basse de la ville ont été touchés. Pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, la cartonnerie qui sert à emballer les verres a été partiellement inondée. Si les machines n'ont pas été trop touchées, nous avons perdu tous nos emballages stockés. Environ 300 salariés se sont retrouvés en chômage partiel ou en télétravail. Nicholas Holder, président d'Arc France, a par ailleurs rencontré Emmanuel Macron qui a assuré le soutien de l'État à l'entreprise et à ses 4 300 salariés. Alors que nous avons surmonté la

crise Covid avec le retour de bons carnets de commande, la hausse des prix de l'énergie, l'inflation et ces inondations viennent une fois encore nous challenger.

AVEZ-VOUS DES CRAINTES SUR L'EMPLOI ?

Non. Les effectifs sont désormais stabilisés et l'entreprise a recommencé à recruter, notamment des jeunes salariés. Il s'agit aussi de fidéliser les personnels et le maintien des compétences. Cela se sait peu mais Arc France est aujourd'hui le 8e site industriel en France avec des salariés au professionnalisme exemplaire !

LES RÉSULTATS MARQUANTS DANS LES AUTRES FÉDÉRATIONS CFE-CGC

Airbus Atlantic Nantes
La CFE-CGC devient le
1^{er}
syndicat avec 27,18 % des voix
tous collègues confondus !

ATOS
La CFE-CGC devient la
1^{re}
organisation syndicale du groupe.

Leroy Merlin
34 %
de représentativité sur les collègues
cadres et agents de maîtrise.

BNP Paribas
La CFE-CGC
1^{re}
organisation syndicale avec
46,78 % de représentativité.

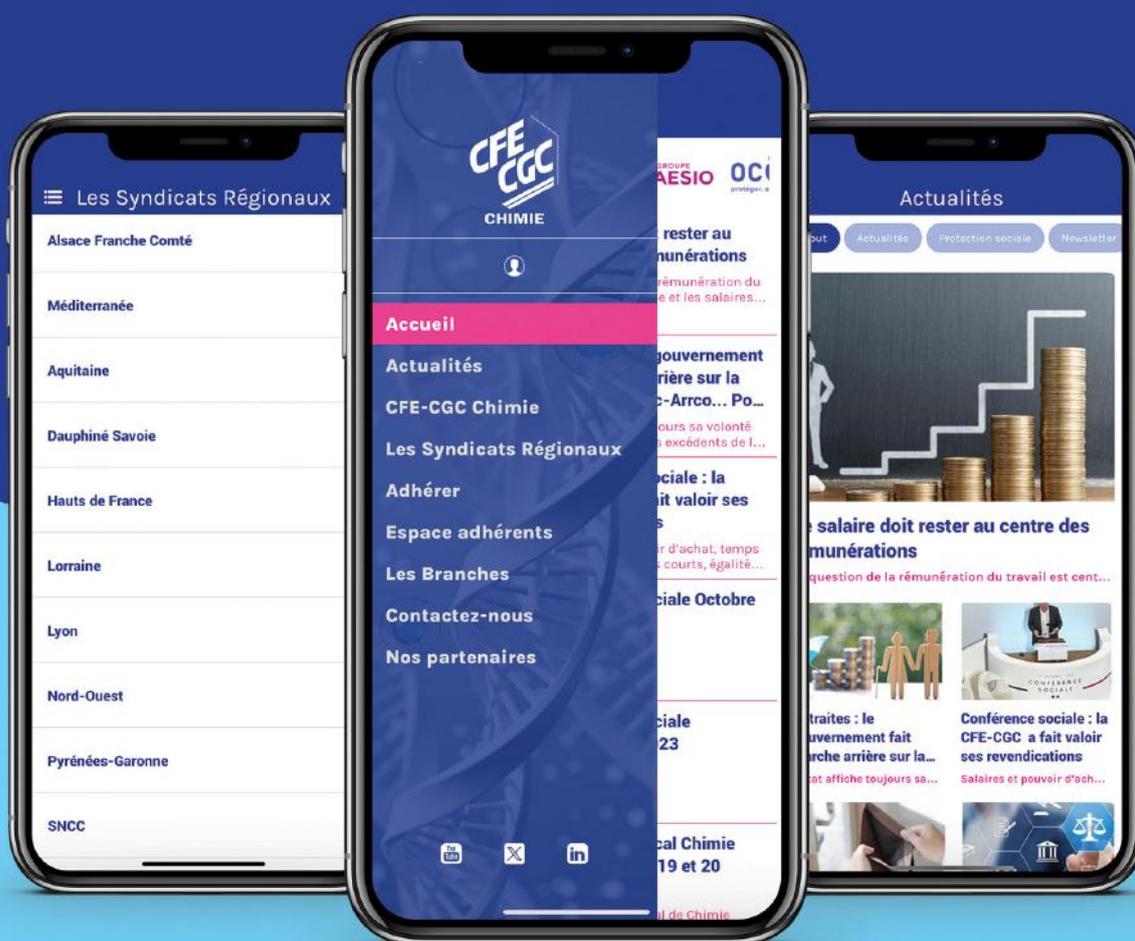
RATP
La CFE-CGC se classe
1^{re}
organisation syndicale avec 45,09 % de taux
de représentativité (CSE 14 RSF central).

TÉLÉCHARGEZ VOTRE NOUVELLE APPLICATION !



1

Accepter les notifications pour être averti de toutes les infos en direct



Ne pas jeter sur la voie publique.

Téléchargez ici



+ d'informations

+ simple

+ proche de vous

JURIDIQUE

PAR ÉMILIE DOUAUD JURISTE CFE-CGC CHIMIE

CONGÉS PAYÉS, ARRÊTS MALADIE : LA COUR DE CASSATION MET LE DROIT FRANÇAIS EN CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

Dans plusieurs arrêts du 13 septembre 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation écarte le droit français, au profit du droit européen, pour consacrer le droit de tous les salariés en arrêt de travail pour maladie à acquérir des congés payés durant leur période d'absence.

Désormais, un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt maladie, professionnel ou non, peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de l'intégralité de la période.

LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE :

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, les travailleurs absents pour une cause de maladie, situation imprévisible et indépendante de leur volonté,

Ce principe repose notamment sur l'article 7§1 de la Directive « temps de travail » de 2003 et sur l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

LE DROIT FRANÇAIS :

Selon le droit national, les arrêts de travail pour maladie de droit commun, non consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ne figurent pas dans la liste limitative des situations considérées comme périodes de travail effectif pour l'acquisition de droit à congés payés énumérées à l'article L. 3141-5 du Code du travail.

Avant le revirement de jurisprudence de septembre 2023, la Cour de cassation jugeait que :

- Les arrêts de travail pour maladie non professionnelle ne pouvaient être intégrés dans le calcul de la durée des congés payés (Cass. soc., 10 déc. 2014, 13-17743) ;
- Un salarié absent en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne pouvait acquérir de congés payés au-delà d'un an d'arrêt (Cass. soc., 2 juin 2016, 15-11422).

LA PORTÉE DES ARRÊTS RENDUS PAR LA COUR DE CASSATION :

Dans ses décisions rendues le 13 septembre 2023, la chambre sociale décide d'écarter dans les litiges qui lui sont soumis, (en application du droit de l'UE) les dispositions non conformes du Code du travail qui empêchent toute acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie ordinaire ainsi que celles limitant l'acquisition des congés en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dépassant une durée d'un an. (Cass. soc., 13 sept. 2023, 22-17340 ; Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-14043).

Ainsi, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit continuer d'acquérir des congés



ne sauraient être exclus du droit aux congés payés. (CJCE 20 janv. 2009, aff. C-350/06, Schultz-Hoff et aff. C-520/06, Stringer,)

pendant l'intégralité de son arrêt de travail. Le calcul des droits à congés payés ne sera plus limité à la seule première année de l'arrêt de travail.

Toujours dans un objectif de protection des droits des travailleurs, un troisième arrêt précise que la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile. (*Cass. soc.*, 13 sept. 2023, 22-17638). Si tel n'est pas le cas, le délai de prescription ne débute pas.

Cette précision a toute son importance, puisqu'en principe, la demande du salarié peut porter sur les 3 années précédant cette date ou précédant la rupture du contrat.

Enfin, la chambre sociale a entendu préciser que cette solution vaut pour les droits à congés légaux, y compris la cinquième semaine de congé (qui ne résulte pas de la directive n° 2003/88/CE), ainsi que pour les droits d'origine conventionnelle.

De cette façon, les salariés absents pour maladie (d'origine professionnelle ou non) acquièrent des droits à congé d'une durée identique à celle des salariés présents dans l'entreprise et exécutant un travail effectif. « En décider autrement aurait conduit la Cour de cassation à créer une discrimination, contraire à l'article L. 1132-1 du Code du travail », indique la Cour de cassation.

LES ENJEUX LIÉS À L'APPLICATION DE CES DÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION :

Les décisions de la Cour de cassation sont d'application immédiate : les salariés peuvent, dès à présent faire valoir leurs droits, sans attendre une intervention du législateur.

Cela signifie que les salariés peuvent réclamer les congés payés qu'ils ont acquis du fait de périodes de maladie antérieures au 13 septembre 2023, et cela même s'ils ont déjà quitté l'entreprise. Le délai de prescription en matière de congés payés est de 3 ans mais il existe encore une incertitude sur la manière dont il va être appliqué.

Le partage des rôles entre avocats et représentants du personnel, pour faire prospérer la nouvelle jurisprudence, semble déjà se mettre en place.

LES ÉCHÉANCES À VENIR :

Il est désormais très probable que le législateur s'empare de ce sujet et mette en conformité le Code du travail vis-à-vis du droit de l'Union européenne. Les modalités de cette traduction législative ne sont néanmoins pas encore connues.

Plus récemment, la Cour de cassation a décidé, le 15 novembre 2023, de soumettre à l'examen du Conseil constitutionnel, deux QPC sur la base du droit à la santé et au repos et du principe d'égalité (distinction de régime en fonction de l'origine professionnelle ou non professionnelle de l'arrêt maladie). Une éventuelle déclaration de non-conformité des dispositions emporterait abrogation des dispositions litigieuses (à compter de la publication de la décision ou

d'une date ultérieure fixée par celle-ci), ce qui contraindrait le législateur à intervenir afin d'éviter un vide juridique. Le Conseil constitutionnel dispose de trois mois pour prendre position (*Cass. soc.*, QPC, 15 nov. 2023, no 23-14.806, no 2124).



LES COURS D'APPEL ONT COMMENCÉ À APPLIQUER LA POSITION DE LA COUR DE CASSATION :

À l'occasion de deux affaires récentes, la Cour d'appel de Paris a aligné sa position sur celle de la Cour de cassation, appliquant à la lettre ses prescriptions. Dans un premier contentieux en date du 27 septembre (*CA Paris*, 27 sept. 2023, n° 21/01244), elle a accordé une indemnité compensatrice de congés payés de 6 000 € à une salariée qui, placée en arrêt maladie prolongé, se prévalait de la jurisprudence nouvelle de la Haute juridiction. Dans la seconde affaire (*CA Paris*, 12 oct. 2023, n° 20/03063), elle a octroyé à une salariée une indemnité de 7 336,69 € au titre des congés payés correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail dues à des arrêts maladie.

Le 25 octobre, la Cour d'appel de Versailles (*CA Versailles*, 25 oct. 2023, n° 21/02398) a, à son tour, condamné un employeur à verser un rappel d'indemnités de congés payés d'un peu plus de 8 000 € à un salarié en arrêt maladie continu depuis le 25 septembre 2015, jusqu'à son licenciement pour inaptitude le 28 septembre 2017.

FÉDÉRATION

PAR PIERRE DUVAL MEMBRE DU BUREAU FÉDÉRAL

RÉUNION DES DSC DU 15 NOVEMBRE

La Fédération de la CFE CGC Chimie a réuni les DSC de ses branches le 15 novembre dernier à Paris. La journée initialement prévue en début d'année reportée sur fond de grève autour de la décriée réforme des retraites a enfin pu se dérouler. Les thèmes abordés étaient nombreux et ont permis de dédier du temps à des formations consacrées entre autres aux élections mais aussi permettre d'apporter les éclairages juridiques indispensables à l'exercice des mandats brillamment animée par notre duo de juristes.

Une intervention des partenaires de la Fédération Sextant Expertise ainsi que le cabinet Brihi-Koskas & Associés sur la thématique des NAO : « Savoir mener loyalement la négociation annuelle sur les rémunérations en temps d'inflation » à amener de riches échanges sur ce sujet très important.

Les échanges furent nombreux au cours de cette journée entre les participants et les membres de la fédération qui ont écouté et dialogué avec les DSC présents sur leurs besoins et leurs attentes dans l'exercice de leurs mandats. Nous remercions Christophe Roth, Secrétaire National Accessibilité et Égalité des chances pour son intervention sur le sujet du handicap.

En avant-première, toujours soucieuse d'accentuer sa proximité avec le terrain, la Fédération CFE CGC de la Chimie a présenté son application mobile. L'objectif est de nous enrichir mutuellement, et renforcer notre proximité auprès des élus.

Rendez vous est pris pour renouveler cette journée en 2024.



PAR BERNARD STECKLE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT DE LA FECCIA

RÉUNION DE LA FECCIA DANS LES LOCAUX DE LA CHIMIE

Le 15 décembre s'est tenue la dernière réunion de l'année 2023 du bureau de la Feccia (Fédération européenne des cadres de la chimie et industries annexes) dans les locaux récemment rénovés de la fédération CFE/CGC Chimie.

Anna Nilson a ouvert la réunion en accueillant Vanessa Jolly (L'Oréal) et Antonio Rizza (Versalis) au sein du bureau.

Elle a fait un rappel des différentes actions menées durant l'année 2023 et une projection des travaux pour 2024, ainsi que le calendrier des réunions.

John Williams a présenté le bilan financier.

En milieu de matinée Emma Argutyan directrice générale et Jonas Hagelqvist président de la ECEG nous ont rejoint nous avons partagé plusieurs sujets dont :

- La révision de REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals) ;
- L'ECHA (European Chemicals Agency) travaille sur de nouvelles restrictions CMR ;
- La législation sur la santé mentale au travail ;
- Le problème des absences de longue durée - le Burn out ;
- Droit à la formation.

Pour conclure Anna à remercier l'ensemble des participants pour les échanges constructifs durant la réunion.





SECAFI

GROUPE ALPHA

AGIR

SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux : les comprendre pour mieux les prévenir

Depuis plusieurs années, le terme de « risques psychosociaux » (ou « RPS ») s'est imposé dans le débat public et les entreprises.

Secafi vous conseille sur le rôle à adopter face à certaines situations de salariés et sur des moyens d'action. Nous vous proposons des modules de formation adaptés à vos besoins. N'hésitez pas à contacter nos référents locaux pour en savoir plus.

TÉLÉCHARGER LE GUIDE



n°3

LES GUIDES AGIR
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
À L'ATTENTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Contact : Tél. : + 33 (0)1 53 62 70 00 www.secafi.com



www.secafi.com





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.

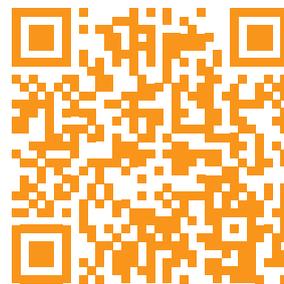
Comment y accéder ?

- 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/>**

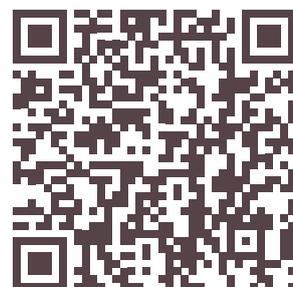
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous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