

L'INFORMATION PLUS PROCHE DE VOUS

ÉCHOCHIM

CHIMIE ■ PHARMACIE ■ CAOUTCHOUC ■ VERRE ■ PLASTURGIE ■ TEXTILE



**39^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL :
VERS UN AVENIR ÉQUILIBRÉ
ET DURABLE**

MARS 2024 **NUMÉRO 264**

**CFE
CGC**
CHIMIE



La Macif de nouveau élue Marque Prémférée des Français.

Merci à :
Iona, Félix, Sandra, Kourréa,
Jacques, Mehdi, Tristan,
Thibault, Valérie, Clara,
Guillaume... et vous!



La Macif,
c'est vous.

*Étude réalisée du 3 au 4 janvier 2024 par OpinionWay auprès d'un échantillon représentatif de 1005 personnes de la population française de 18 ans et plus, dans la catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

ÉDITO

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



Un congrès équilibré et durable

Commencé dans un état d'esprit d'incertitude avec la présence de deux listes concurrentes pour le bureau fédéral, notre 39ème congrès s'est achevé sur une tonalité de rassemblement. Le processus démocratique m'a permis d'avoir l'honneur d'être réélu, ce pourquoi je remercie très profondément les personnes qui m'ont fait confiance. Il a permis aussi aux autres opinions que celles de l'exécutif sortant de s'exprimer.

Comme je l'ai montré à la fin du congrès en invitant Geoffroy Poirier à prononcer quelques mots de conclusion pour sa part, la nouvelle équipe fédérale et moi-même auront, tout au long de la mandature qui commence, un état d'esprit d'ouverture et une volonté de travailler ensemble. Chacune et chacun peut et pourra trouver sa place à la Fédération Chimie.

L'essentiel à partir de maintenant me semble être d'unir nos forces pour aider la Fédération à réaliser ses projets. Nous allons nous employer à œuvrer notre programme en nous appuyant sur les adhérentes et les adhérents, les militantes et les militants. Toutes les bonnes volontés sont bienvenues.

Car il y a du pain sur la planche si nous voulons déployer les grands thèmes qui ont été validés à Lille. Développement syndical, renforcement de la Formation et de la Communication, Juridique, Branches, Europe, Inclusion et Environnement (notamment la montée en puissance du réseau des « Elles de la Chimie » et l'équilibrage femmes/hommes dans nos instances à tous les niveaux).

Non des moindres, le chantier d'une refonte de notre gouvernance est avancé. Il passera par la révision des statuts et du règlement intérieur. Je vous propose que nous réfléchissions ensemble à une réforme judicieuse des territoires pour mieux coller aux régions administratives et aider nos syndicats régionaux.

Sans ancrage local, un événement comme le congrès fédéral serait resté hors-sol. Je tiens à remercier tout particulièrement le syndicat CFE-CGC Chimie Hauts-de-France qui nous a reçus et qui a offert un cadeau local à chaque participant. Merci également aux organisateurs du congrès et à nos partenaires qui sont venus présenter leurs offres et leurs expertises. Merci et salut à François Hommeril, à sa directrice de cabinet, à la trésorière fédérale Farida Karad et aux 9 secrétaires nationaux qui ont tous répondu à notre invitation ! Leur présence a été bien dans l'esprit de notre volonté de travailler étroitement avec l'exécutif confédéral.

Nous repartons pour trois ans : ce seront trois ans durant lesquels nous souhaitons redonner un souffle nouveau à la Fédération en la changeant en profondeur avec vous. Merci encore pour votre confiance.

SOMMAIRE

6. DOSSIER

- 6. Démocratie, débats, prospective : retour sur le 39^{ème} congrès fédéral
- 8. Le discours de François Hommeril, président confédéral
- 9. « Toutes et tous égaux ?
Les blocages dans le monde du travail »
- 11. « Les entreprises ont-elles intégré l'environnement et la transition dans leur modèle d'affaire ? »

12. ENTREPRISE

- 12. Solvay France : la CFE-CGC poursuit sa progression
- 14. AstraZeneca : portrait d'une section qui gagne !

18. FÉDÉRATION

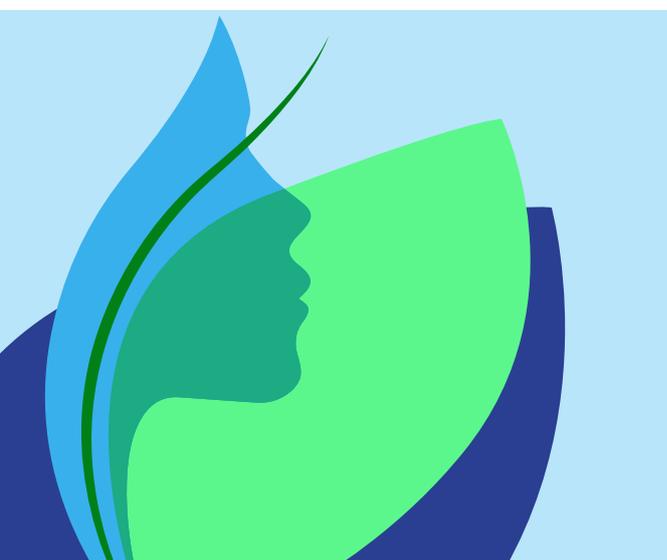
Hommage à Jean-Hervé Arzel



MA FORCE
DE DIALOGUE

WWW.CFECGC.ORG

ÉLECTIONS TPE
DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024



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, Philippe Moreau, Christophe Decayeux, Catherine de Segovia Spada, Etienne-Louis Richard, Edith D'Arbigny, Patricia Fragnière, Cyrille Arzenton, Jean-Claude Garcia, José Almeida, Serge Risser, Michel Meyer

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



DOSSIER

PAR GILLES LOCKHART

DÉMOCRATIE, DÉBATS, PROSPECTIVE : RETOUR SUR LE 39^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL

Le 39^{ème} congrès de la Fédération CFE-CGC Chimie s'est tenu au Grand Palais de Lille les 13 et 14 mars 2024. Il a vu la reconduction du bureau emmené par le président Gilles Le Stir devant la liste conduite par Geoffroy Poirier. Le discours du président confédéral François Hommeril ainsi que le déroulement de deux tables rondes sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et sur le développement durable ont contribué à la haute tenue des débats.

Le congrès de la Fédération CFE-CGC Chimie ne s'annonçait pas simple avec la présence de deux listes concurrentes. Quelques tensions pouvaient être craintes, mais finalement l'exercice démocratique a fonctionné. Les deux jours de congrès (une première après-midi le 13 mars suivie d'une journée complète électorale le 14) ont vu les quelque 160 représentantes et représentants des militants discuter, écouter, et finalement voter. De très nombreux secrétaires nationaux de la Confédération étaient présents ainsi que le président confédéral François Hommeril et la trésorière Farida Karad. Plusieurs discours et deux tables rondes pour donner de la matière militante, et l'évènement s'est terminé par un dîner de clôture.

Côté processus électoral, c'est le président du bureau de vote Lawrence Joly et ses deux assesseurs, qui ont veillé au bon déroulement des scrutins, au comptage des voix et à la proclamation des résultats. Trois élections successives ont eu lieu le jeudi 14 : les membres du bureau, puis les membres de la commission financière et enfin les membres du conseil juridictionnel.

Une vidéo relatant l'histoire de la Fédération a été projetée en fil rouge tout au long de ces deux jours.

Le mercredi, le gros morceau a été consacré à la présentation du rapport d'activité et du rapport financier.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Faite par le secrétaire général de la Fédération, André Negro, la présentation a commencé par un hommage à deux collègues disparus, Stéphane Nebout, représentant de la branche FC3PV, et Jean-Hervé Arzel, secrétaire général de Chimie Dauphiné-Savoie.

Une douzaine de thèmes a été passée en revue pour faire le bilan des réalisations de la mandature : la communication (avec notamment le lancement de l'application mobile CFE-CGC Chimie), la formation syndicale (avec la coopération de la fédération Agro), la mutualisation (avec la mise en œuvre du travail engagé sous la mandature précédente avec les 5 syndicats régionaux demandeurs : Chimie Alsace, Chimie Aquitaine, Chimie Haut de France, Chimie Lorraine et Chimie Nord-Ouest), les activités juridiques, la gestion des salariés, l'informatique (avec la mise en place d'un SharePoint fédéral), le réaménagement des locaux



de la fédération, les partenariats (voir l'encadré), le RGPD, l'Europe (FECCIA, CEC, IndustriAll), le développement syndical et la coordination des CDR, les relations avec la Confédération et pour finir les branches avec le sujet transversal et essentiel des NAO et tassement des grilles.

Le rapport a été approuvé par près de 95 % des votants.

RAPPORT FINANCIER 2023

Christophe Nogueira, trésorier fédéral, et Bernard Steckle, trésorier adjoint, ont présenté le rapport financier. Grand changement sur la mandature, les comptes de la Fédération sont sur une année civile. La Fédération Chimie couvre 682 700 salariés et compte 7636 adhérents à fin 2023, soit +5 % par rapport à 2019 (cycle électoral), avec un taux de recouvrement des cotisations de 98 % à fin décembre 2023. Le nombre de primo adhérents a atteint près de 1500 l'année dernière. Les rapports annuels AG-FPN* 2022 et 2023 ont été validés par la Confédération et

* Association de Gestion du Fonds Paritaire National

par les commissaires aux comptes. Le total des dépenses s'est élevé à 1,34 millions d'euros en 2023 avec une hausse sur le développement syndical de 100 K€ pour un total recettes de 1,63 millions d'euros, soit un solde positif d'environ 300 K€, cela en fait pour le trésorier « une Fédération en excellente santé financière ».



Analyse confirmée par le président de la commission de contrôle financier Patrice Michelutti qui fêtait son dernier mandat. La commission a audité les comptes de la Fédération en février 2024 et lui a accordé un satisfecit : « La gestion nous semble exemplaire et saine. » Le rapport financier a été approuvé à 92,50 %.

DISCOURS DE CHRISTOPHE ROTH

Le secrétaire national de la Confédération à l'égalité des chances, au logement, et à l'accessibilité a commencé par remercier Gilles Le Stir pour son implication sur le sujet du handicap. Il a parlé de son secteur, un secteur nouveau à la Confédération. Il a brossé un panorama de la situation des personnes handicapées dans le monde professionnel, de cette société française qui « fabrique des handicaps invisibles », de ce « broyeur silencieux » que peut être le monde du travail. Il a insisté sur l'importance des forma-



tions, sur la lutte contre les discriminations (le handicap est la première cause de discrimination en France), sur l'existence d'outils confédéraux (fiches réflexes sur l'intranet, guides, modules de formation). « Chacun a droit à sa

compétence, à sa juste place dans la société », a rappelé Christophe Roth.

ELECTIONS STATUTAIRES

Sous la houlette du président du bureau de vote, un tirage au sort a déterminé l'ordre de présentation des deux listes de candidature pour le bureau. Elles avaient chacune 15 minutes pour convaincre. Les résultats ne seraient pas dépouillés tout de suite mais après le déroulement des deux autres élections, celle de la commission financière et celle du conseil juridictionnel. La liste gagnante devait obtenir une voix de plus que l'autre. En cas d'égalité, un second tour était possible pour les départager.

PRÉSENTATION DE LA LISTE DE GILLES LE STIR

C'est l'équipe de Gilles Le Stir qui est montée sur scène la première. Chaque membre de la liste s'est présenté de vive voix, personnellement, professionnellement et syndicalement, en commençant par Florine Arpin (Chimie Alsace). « J'ai rejoint une équipe où le nous prend le pas sur le je », a notamment dit Pierre Duval (Chimie Hauts-de-France). « Je me présente pour porter des valeurs qui sont les miennes : la constance, l'amitié, la fidélité, l'esprit d'équipe, pour mettre en œuvre un programme équilibré et réaliste », a exposé Jean-François Féral (Chimie Méditerranée), adhérent depuis plus de 30 ans et délégué national auprès de la trésorière confédérale. Intervenant le dernier, Gilles Le Stir a retracé les grandes lignes de ses 17 années de syndicalisme : « J'ai été élu CE, DP, DS, coordinateur, trésorier, expert confédéral, président de la CFE-CGC Chimie en 2022. » Il a situé son projet dans la continuité de la précédente mandature en en rappelant les six grands thèmes : développement syndical, soutien aux syndicats régionaux, inclusion et environnement, juridique, branches, Europe.



PRÉSENTATION DE LA LISTE DE GEOFFROY POIRIER

La liste de Geoffroy Poirier est à son tour montée sur scène. Geoffroy Poirier a exposé les raisons de sa candidature, une décision prise au mois de janvier qu'il a présentée comme « un acte démocratique visant à fédérer et à faire partager des valeurs communes au sein d'une Fédération

unie et engagée pour le soutien et l'épanouissement de ses élus ». Sans détailler les axes de son programme, parlant « avec le cœur », il a présenté son projet. Ensuite une vidéo préenregistrée a donné la parole aux membres de sa liste. « Partager mon expérience, apprendre, échanger et construire ensemble » (Véronique Dulphy, SNCC). « Défendre le dialogue social en branche et intensifier l'échange des bonnes pratiques » (Sylvie Febvret, Chimie Alsace Franche-Comté).

VOTES ET ANNONCE DES RÉSULTATS

Après un vote à blanc pour tester l'application de vote, le vote réel pour l'élection du bureau fédéral a eu lieu à 15h06 et les 49 votants ont fait leur devoir. L'élection de la commission financière a eu lieu ensuite (6 candidats pour 5 places, chaque candidat se présentant sur scène). Celle du conseil juridictionnel a suivi (4 candidats pour 8 places, chaque candidat se présentant également). Les résultats de l'élection du bureau ont donné 48 bulletins valables et une abstention : 31 pour la liste conduite par Gilles Le Stir, 17 pour celle conduite par Geoffroy Poirier. Le président sortant a donc été réélu à 64,58 %.

CONCLUSION DU CONGRÈS

La reprise après la pause a donné lieu à une séance photo des deux listes réunies sur scène et à des applaudissements de la salle sur le rythme de We Will Rock You.



Les membres élus du bureau :

Nicolas Patalano, Jean-christophe Leblond, Pierre Duval, Florine Arpin, Gilles Le Stir, Jean-François Féral, Bernard Steckle, Philippe Moreau



Avant de prononcer son discours de clôture, Gilles Le Stir a passé la parole à Geoffroy Poirier. Celui-ci a félicité l'équipe du président pour sa « bonne victoire », a remercié les délégués qui ont voté pour lui et indiqué que « si la porte s'ouvre avec l'équipe actuelle de la Fédération, nous accepterons avec une honnêteté sans aucun détour de travailler ensemble ». Gilles Le Stir a conclu sur la même tonalité en rappelant que tous les thèmes essentiels de son programme « visent à mettre encore plus la CFE-CGC Chimie au service de ses adhérents, de ses adhérentes, de ses militants, de ses militantes, de ses syndicats régionaux, et in fine à nous rendre plus grands », et que la Fédération « continuera d'être dans les années qui viennent la maison de toutes les adhérentes et de tous les adhérents de la Chimie. »

Élus à la commission financière :

Gilles Bouvresse, Jean-Paul Cottel, Claude Dau-
bercies, Mathias Gomez, Adelbert Pennacchi

Élus au conseil juridictionnel :

José Duquesne, Michel Gattoni, Malik Gueye,
Frédéric Remetter,

LES PARTENAIRES EN BONNE PLACE

Lors de la présentation du rapport d'activité, les partenaires de la Fédération CFE-CGC Chimie ont été mis à l'honneur. Les pauses ont permis aux congressistes et aux partenaires de prendre des contacts et d'échanger autour de leurs stands.

- Les cabinets d'expertise (APEX, SECAFI et SEXTANT)
- Les Institutions de prévoyances et de retraites (AESIO, APGIS, APICIL, KLESIA, MACIF, MALAKOFF HUMANIS, OCIRP, VYV)
- Les cabinets d'avocats (Les JDS et BRIHI KOSKAS)
- Événementiel : ELIOR, UP, CREUCH

DOSSIER

LE DISCOURS DE FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT CONFÉDÉRAL

François Hommeril ne rate jamais une occasion, quand il se rend à un congrès fédéral, de dire qu'il se sent « chez lui », sous un prétexte ou sous un autre. Cette fois, l'expression était à prendre au premier degré puisqu'il fait partie du bercaïl de la Chimie appartenant à l'entreprise Alteo Alumina. Adhérent depuis 1990, il assistait à Lille à son 10^{ème} congrès : « Une sorte de record historique ! », a-t-il lancé.



L'auditoire a eu droit à sa ration d'anecdotes et de punchlines savamment distillées par le président confédéral pour mettre en valeur un corpus de fond à toute épreuve : histoire de la CFE-CGC, création de l'Agirc, paritarisme, rôle majeur de l'encadrement dans la société, réforme des retraites, solidarité inter catégorielle, emploi des seniors, publication du guide pour les militants « **Restaurer la confiance** » ...

Le gouvernement en a pris pour son grade, lui qui vient de sabrer 2,2 milliards d'euros de budget à l'écologie tout en prônant la transition énergétique, ce qui lui a valu d'être accusé par François Hommeril de « tenir un discours paradoxal comme sur pratiquement tous les sujets. » « Lors de la table ronde, a-t-il ajouté, on a parlé des normes environnementales, mais on ne pose pas la question de la dégradation des normes sociales : loi El Khomri, ordonnances travail, etc., organisée pour pouvoir toujours maintenir la rentabilité, le profit économique. Emmanuel Macron et sa politique nous emmènent vers une forme de tiers-mondisation. A la coupe sombre sur l'écologie on aurait pu ajouter 900 millions d'euros enlevés à la recherche publique, domaine où la France est le plus mauvais élève

de l'OCDE : 2,2 % du PIB, quand l'Allemagne est à 3,2 % et la Corée du Sud à 4,5 % . »

Il a accusé Bruno Le Maire, le ministre de l'Economie, de conduire une politique économique qui « tire vers le bas » et qui prétend faire une politique de l'offre alors qu'en réalité « il finance la déqualification ». Contrairement à la vision qui tire vers le haut, « exigeante et critique », de la CFE-CGC, « le syndicat qui se développe le plus depuis 15 ans ».

Le 80^{ème} anniversaire de la Confédération a été rappelé comme le Rendez-vous d'une « immense célébration » qui aura lieu en novembre prochain et qui permettra de « mettre en évidence ce qui fait l'originalité, la qualité et l'efficacité de notre organisation. »

François Hommeril a terminé en trouvant les mots justes pour arrondir le débat d'idées et de personnes entre les deux listes. Il s'est permis quelques « recommandations et consignes » concernant l'après vote, concernant « ce que chacun aura dans sa tête et dans son cœur après un congrès plein d'émotion. »

« Perdants ou gagnants, je vous demande de repartir unis dans cette idée que tout le monde a gagné quelque chose en témoignant de ses convictions et de son engagement. Rien ne doit arrêter la roue qui tourne, celle de l'engagement syndical. Ici, à ma place, je prends le parti des militants et des militantes. Il n'y a qu'une seule Fédération de la Chimie, celle qui rassemble et se hisse à la hauteur de l'engagement de chacun sur le terrain. »



DOSSIER

« TOUTES ET TOUS ÉGAUX ? LES BLOCAGES DANS LE MONDE DU TRAVAIL »

Des saynètes au service du fond. La table ronde du 13 mars au congrès de Lille sur les blocages dans le monde du travail a réuni quatre intervenantes :

- **Marielle Mangeon**, déléguée nationale de la confédération CFE-CGC en charge de la Transition Economique, nommée au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) ;
- **Catherine de Segovia Spada**, directrice régionale des ventes chez AstraZeneca, membre de la délégation CFE-CGC branche industrie pharmaceutique et conseillère prud'homale Encadrement à Bordeaux ;
- **Christelle Toillon**, déléguée syndicale de son site Stelantis, déléguée nationale de la confédération CFE-CGC en charge de l'Egalité Professionnelle et de la certification professionnelle ;
- **Julia Méry**, déléguée à l'égalité professionnelle au HCE.

Pour incarner les problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la comédienne et autrice Blandine Métayer et l'acteur Denis Lefrançois ont interprété trois saynètes : la première où l'on voit un homme accuser une femme d'avoir une promotion uniquement grâce aux règles de la diversité ; la deuxième où une femme refuse une promotion inattendue parce qu'elle ne s'en sent pas capable (illustration du syndrome de l'imposteur) ; la troisième où une manageuse drague lourdement un jeune candidat à un poste (la situation miroir). Marielle Mangeon pilotait la table ronde et les échanges avec la salle.

Extraits.

SUR LES OBSTACLES MIS À LA CARRIÈRE DES FEMMES ET LA DISCRIMINATION POSITIVE

« Imaginez, vous faites des études, vous pensez avoir un poste mérité, vous travaillez comme tout le monde, avec effectivement certaines contraintes, et l'on vous dit qu'il n'y a pas de poste pour vous... Si on m'avait dit : je te prends parce que tu es une femme, j'aurais tourné les talons et je serais partie de la société. Après, quand on est dans une entreprise de la métallurgie comme la mienne où il y a énormément d'hommes, on se bat comme tout le monde mais avec beaucoup, beaucoup, beaucoup plus d'énergie. »

Christelle Toillon

« On peut comprendre les réactions de certains hommes face à la discrimination positive, qui n'est pas d'ailleurs une pratique si répandue que cela en France. Mais je tiens à rappeler que c'est plus souvent l'inverse qui constitue la réalité, que ce sont les femmes qui sont écartées des promotions et que, jusqu'à une période récente, beaucoup ne trouvaient pas cela scandaleux. La discrimination positive n'est qu'une forme de redistribution, une manière d'essayer de rattraper un écart encore important dans notre pays. Les quotas sont des échafaudages pour action corrective, ils n'ont pas vocation à rester. »

Julia Méry

SUR LE SYNDROME DE L'IMPOSTEUR QUI FAIT QUE DES FEMMES S'AUTOCENSURENT

« La semaine dernière, j'ai reçu deux hommes et deux femmes pour un poste et j'ai pu constater que les hommes me disaient d'emblée : « Je suis la personne qu'il te faut », avec beaucoup d'assurance. Et quand je leur faisais expliquer pourquoi, il y avait des très belles choses, évidemment, mais parfois aussi des manques. Les femmes ne m'ont jamais dit : « Je suis la personne qu'il te faut ». J'ai même vu une candidate de 30 ans, hyper diplômée, hyper compétente, qui m'a dit en conclusion de l'entretien : « Tu sais Catherine, je n'y vais pas pour l'argent, ce n'est pas l'argent qui m'intéresse ». Je lui ai dit de ne plus jamais dire cela. C'est vraiment quelque chose qui ressort, ce manque d'assurance des femmes lors des entretiens. »

Catherine de Segovia

« Il faut que les manageurs emmènent tout le monde et le fassent progressivement et à l'avance. Si du jour au lendemain on dit à une femme : « Tu vas prendre tel poste extraordinaire », c'est compliqué. Donc il faut lui faire un parcours professionnel en termes de vision, de prise de conscience de sa valeur, mais aussi en termes de techniques. Parce que rarement une femme se mettra en avant en roulant des mécaniques, en disant : « Tu vu ce que j'ai fait, tu as vu le chiffre que j'ai obtenu, le gain que j'ai fait pour la société. »

Christelle Toillon

SUR LA PERSISTANCE DU SEXISME ET DES COMPORTEMENTS DÉPLACÉS

« Malheureusement, cela m'est arrivé il n'y a pas si longtemps dans le secteur du conseil. Quand j'arrive avec mon collègue masculin, on lui demande : « C'est l'assistante ? Je peux l'embrasser ? », sans me demander à moi. Je fête mon anniversaire dans la boîte, le directeur qui passe me lance : « 32 ans ? quand est-ce que tu pongs ? ».

Julia Méry

« Je ne suis pas sûre qu'on voie encore ce scénario (de drague lourde, saynète 3) en recrutement. Après, des comportements sexistes, il en reste. En ce moment il y a une grosse négociation au niveau national. Un des négociateurs a fait référence à une des dames qui étaient autour de la table en disant : « Machine ». Vous allez avoir une femme dans l'assistance, ce sera la seule que le DRH va tutoyer et appeler par son prénom. Ce sont des petites choses mais qui mises bout du bout... »

Christelle Toillon

« Quand un collègue fait encore sa blague grivoise, je lui dis toujours : « Imagine si on parlait comme ça de ta sœur, de ta fille, de ta mère, aimerais-tu qu'on le fasse ? » Tout de suite cela calme le jeu et le type va dire : « Ah oui, c'est bon, on est cons ! » Cela n'empêche pas de rire de certaines choses de temps en temps, on n'est pas dans un carcan. »

Catherine de Segovia

SUR LES STÉRÉOTYPES FAMILIAUX ET SOCIÉTAUX

« Dans le dernier rapport du HCE qui a été publié en 2024, on note que 92 % de la population considère que les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même manière dans au moins une sphère de la société. Certains clichés sont tenaces : 27 % des hommes pensent que les hommes sont plus performants dans les carrières scientifiques ou sont davantage faits pour être patrons. Cela montre qu'il y a encore un sexisme ordinaire insidieux. »

Marielle Mangeon

« 40 % des parents estiment avoir élevé leur fille et leur garçon de la même manière, or 80 % des enfants disent que cela n'a pas été pareil. Seules 3 % des filles disent avoir eu un camion et 3 % des garçons une poupée. Les filles qui ont des bonnes notes à l'école sont des bonnes travailleuses, les garçons qui ont des bonnes notes sont des génies. Il y a beaucoup de stéréotypes de genre qui commencent dès l'enfance pour faire croire aux filles qu'elles ne seront jamais numéro 1 et que la valeur du féminin va plutôt être le physique, la beauté, la jeunesse. Quand on arrive sur le marché du travail, c'est déjà un peu tard pour résoudre le syndrome de l'imposteur. Il faut agir sur des éléments de long terme, sur les mentalités, sur les conditions organisationnelles, sur l'articulation vie pro-vie perso. »

Julia Méry

SUR L'IMPACT DES CONGÉS MATERNITÉ

« On ramène toute leur vie professionnelle les femmes à leurs congés maternité alors que vu le taux de fertilité en France on pourrait avoir la décence d'admettre que ce n'est pas représentatif à l'échelle d'une carrière. Je pense qu'il faudrait deux choses : 1) vérifier quel pourcentage de licenciement des femmes est conditionné par cette suspicion de désintérêt pour l'activité professionnelle au profit de la vie de famille ; 2) vérifier sur la durée d'une carrière, à profil et compétences égales, quelle est l'évolution dans l'entreprise, quels sont les postes qu'on propose aux femmes, notamment en fin de carrière après 50 ans. A un homme on peut proposer un poste de directeur, à une femme, malheur, les premières rides sont arrivées... »

Sylvie Febvret (DSC Winerberger)



« En tant que partenaires sociaux, on a vraiment un rôle à jouer lorsque les femmes reprennent le travail après un congé maternité. Il faut vérifier qu'elles sont bien augmentées selon les dispositions de la loi de 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La femme doit avoir à son retour de congé maternité une augmentation de la moyenne des augmentations qui a été donnée dans l'entreprise en fonction de sa catégorie : c'est la loi de 2006 et elle n'est pas appliquée ! »

Catherine de Segovia

SUR LES « ELLES » DE LA CHIMIE ET L'AVENIR

« Cette table ronde ne constitue qu'une introduction. Depuis quelque temps, nous avons créé un groupe de travail qui s'appelle les « Elles » de la Chimie. Nous n'en restons pas là parce qu'il faut que les choses bougent. Pensez à vos filles et demandez-vous si vous avez envie qu'elles soient payées 25 % de moins ou qu'elles perçoivent 40 % de moins à la retraite que les hommes. Il y a vraiment des inégalités qui sont encore très criantes. Il faut aussi que cela évolue dans notre fédération, donc on travaille sur des propositions avec Gilles Le Stir. Peut-être qu'il faudra mettre une table ronde sur ce sujet à chaque congrès jusqu'à ce qu'on ait l'égalité. »

Marielle Mangeon

DOSSIER

« LES ENTREPRISES ONT-ELLES INTÉGRÉ L'ENVIRONNEMENT ET LA TRANSITION DANS LEUR MODÈLE D'AFFAIRE ? »

Un panel éclectique pour aborder les sujets de développement durable dans les entreprises du secteur Chimie lors de la table ronde du 14 mars au congrès de Lille :

- **Aude Aboucaya**, rédactrice en chef du magazine « Social CE/CSE » ;
- **Arnaud Casado**, maître de conférences à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne, formateur auprès de la CFE-CGC ;
- **Mathilde Dupré**, codirectrice de l'Institut Veblen, think-tank qui œuvre pour la transition vers un mode de développement soutenable et une économie socialement juste ;
- **Jean-Charles Djelalian**, Chief Sustainability Officer de Solvay depuis décembre 2023, date de la séparation de Solvay de ses activités de spécialité ;
- **Jean-Pierre Besse**, directeur de l'Immobilier responsable chez Hermès ;
- **Maddy Gilbert**, secrétaire nationale Transition vers un monde durable de la CFE-CGC.

Les chercheurs sur les sciences de la nature ont montré qu'il y avait différentes limites planétaires, publiées en 2009, qui sont autant de seuils à ne pas dépasser pour pouvoir maintenir les conditions d'habitabilité de la planète : appauvrissement de l'ozone, acidification des océans, intégrité de la biosphère, etc. Or, a cadré tout de suite Mathilde Dupré, depuis que ces travaux ont été menés, la situation se dégrade année après année : deux limites sont dans le rouge depuis 2009, quatre ont été franchies en 2015, six en 2023.

Madeleine Gilbert a rappelé que la prise de conscience de la CFE-CGC date de 2007, avec la participation au Grenelle de l'Environnement. Investissement en doctrine, tables rondes, militantisme, l'effort a connu un pic de concrétisation avec la COP 21 de Paris en 2015. « *Depuis plus de 10 ans, nous avons investi le sujet et nous sommes engagés avec conviction* », a dit la secrétaire nationale.

La CFE-CGC a édité le document « *Ressources de demain pour un monde durable* ». La Confédération travaille avec ses militants pour définir comment faire cette transition énergétique dans chaque filière. Lors de la préparation de la loi Climat et résilience, elle a porté des préconisations sur le dialogue social à renforcer autour des enjeux environnementaux, en demandant notamment de créer une commission Environnement obligatoire dans les CSE. Adhérente au Pacte mondial de l'ONU, vice-présidente de la plateforme RSE, dotée depuis 2019 d'un secteur politique « Transition écologique », la CFE-CGC est partenaire de l'**ORSE** (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises), du **Comité 21** et de **l'Institut de la finance durable**.

Solvay est né de l'invention d'un procédé de rupture qui améliorerait notamment l'empreinte environnementale de la synthèse du carbonate de soude. Cela lui a assuré une croissance faisant d'elle la plus grande multinationale du monde à la fin du XIXe siècle. « *Aujourd'hui le levier de transformation environnementale s'opère via la CSRD qui concerne dès cette année les grandes entreprises européennes* », a expliqué Jean-Charles Djelalian. La CSRD est



une directive européenne qui implique qu'à terme le reporting extra financier des entreprises, celui sur les sujets sociaux, environnementaux et de gouvernance, soit aussi robuste que le financier, de manière que les partenaires et les observateurs puissent analyser la performance de l'entreprise en la matière.

Hermès, entreprise familiale depuis 1837, a comme culture de travail la préservation d'un actif familial de génération en génération. Pour Jean-Pierre Besse, « *ce modèle d'entreprise sur le temps long s'accompagne d'un caractère social fort puisque nous nous implantons sur des sites souvent ruraux où l'employabilité de nos artisans est pratiquement nulle en dehors de chez nous.* »

La transition énergétique au sein d'Hermès existe depuis longtemps. « *Hermès prélève sur le monde animal et végétal un certain nombre de ressources pour lesquelles nous sommes très précautionneux. En immobilier, notre leitmotiv est de respecter le lieu, les usages, le mode architectural. Nos sites de production sont à peine visibles. Le but est d'intégrer un écosystème sans le dégrader et même en essayant de le régénérer.* »

ENTREPRISE

PAR LAURENT DAUD, COORDINATEUR SOLVAY

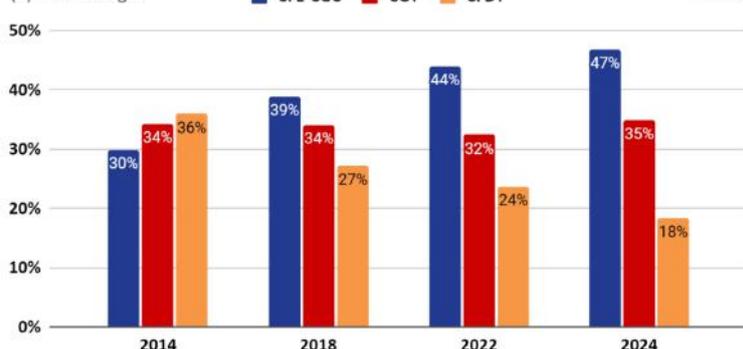
SOLVAY FRANCE : LA CFE-CGC POURSUIT SA PROGRESSION

Après les élections professionnelles de 2014, la CFE-CGC était la 3ème OS au périmètre des établissements de Solvay en France.

Aux élections de 2018, la CFE-CGC est devenue la 1ère OS et n'a cessé de progresser depuis.

Evolution 2014-2024 de l'audience syndicale (1) des OS Etablissements de Solvay en France

(1) Tous collèges



En décembre dernier, le Groupe Solvay s'est scindé en 2 nouveaux Groupes : le Groupe Syensqo, embarquant l'ensemble des activités dites de spécialités et le "nouveau" Groupe Solvay, recentré sur la chimie essentielle, dite de commodités.

A cette occasion, les partenaires sociaux se sont accordés pour rassembler les salariés Syensqo et Solvay des 2 établissements du tertiaire (Aubervilliers et Lyon Silex 2) en 2 établissements distincts :

- Syensqo Aubervilliers/Lyon Silex 2 incluant 10 salariés de recherche de La Rochelle
- Solvay Aubervilliers/Lyon Silex 2

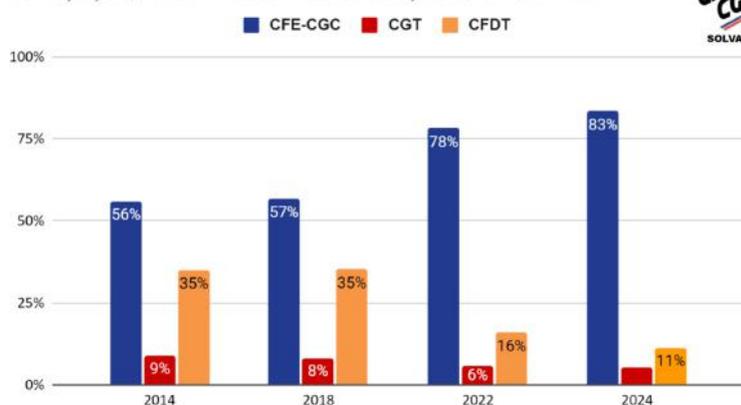
Dans la mesure où les mandats des représentants du personnel élus en 2022 aux CSE d'Aubervilliers et de Lyon Silex 2 ont expiré avec la disparition des CSE, des élections ont été organisées en janvier 2024, en vue de constituer 2 nouveaux CSE au périmètre respectif de chacun des 2 nouveaux établissements.

Grâce à l'anticipation (nous avons commencé à rechercher des candidates et candidats avant l'été 2023), la CFE-CGC a été en mesure de présenter des listes complètes respectant la parité, sur les 2e et 3e collèges.

Les résultats du 1er tour ont été sans appel : que ce soit au sein de l'établissement de Syensqo comme au sein de celui de Solvay, les listes de la CFE-CGC ont recueilli plus de 80% des suffrages !

Côté Solvay, nous avons ainsi obtenu 10 des 12 sièges au CSE du nouvel établissement d'Aubervilliers/Lyon Silex 2 et avons encore progressé en termes d'audience, avec 83% des suffrages exprimés.

Solvay Lyon/Aubervilliers - Audience syndicale 2014-2024



Au périmètre de l'UES Solvay, qui rassemble l'ensemble des 6 établissements de Solvay en France, l'audience de la CFE-CGC est actuellement de 47% ; notre représentativité calculée au périmètre statutaire s'élève quant à elle à 57% !

Si les raisons de cette progression sont diverses, les membres de la coordination Solvay s'accordent à dire que la stratégie de communication que la CFE-CGC a mis en place depuis fin 2017 a largement contribué à ces résultats.

Le déclic a été la signature d'un accord sur la rénovation du dialogue social 8 mois avant les élections de mars 2018 et notamment un article intitulé "utilisation de la messagerie de l'établissement", lequel stipule "une liste de diffusion

au nom de l'organisation syndicale est mise à la disposition de chaque organisation syndicale. Cette liste de diffusion comprend tout salarié présent dans la liste définie par l'organisation syndicale. Cette liste de diffusion est destinée à permettre la circulation d'informations avec l'ensemble des salariés appartenant à cette liste. En aucun cas, la messagerie ne peut être utilisée pour diffuser des messages auprès de l'ensemble du personnel de l'établissement. La liste est administrée par l'organisation syndicale."

Force a été de constater que la CFE-CGC a été la première à réagir, en demandant la création de plusieurs listes (1 gérée par la coordination et 1 par établissement, chacune gérée par le/la DS) 4 mois avant le 1er tour des élections et en y invitant les salariés de chaque établissement.

Dès lors et dans la mesure où tous les salariés du périmètre statutaire de la CFE-CGC disposent d'un ordinateur et d'un accès à la messagerie et à l'intranet, il nous a été permis de diffuser par voie électronique nos tracts et communiqués -incluant les appels au vote- en sus des affichages sur les panneaux d'informations syndicales... au grand dam des autres OS, qui, au lieu d'en faire autant, ont tout mis en œuvre pour essayer de contrecarrer l'utilisation de ces listes de diffusion par nos sections syndicales. En vain ! Après 3 audits internes, la coordination Solvay a démontré que la procédure de gestion de nos listes de diffusion était parfaitement conforme aux termes de l'accord de dialogue social.

Depuis la création de ces listes, la coordination CFE-CGC Solvay n'a cessé de développer et de proposer de nouveaux outils digitaux aux salariés, comme :

- La création et le partage de simulateurs de calculs pour : l'intéressement/les abondements, les boucliers anti-inflation des cadres et des non-cadres, le congé de mobilité mis en place depuis 2018 -sur revendications de la CFE-CGC, ...
- La mise en place de réunions d'informations syndicales nationales par visioconférence, afin de partager avec les salariés les actualités sociales et syndicales : projets de restructuration, accords, épargne salariale, ...
- La réalisation "avec les moyens du bord" de vidéos portant sur les valeurs de la CFE-CGC, **les avancées sociales** dues à la CFE-CGC chez Solvay, la présentation des listes de candidates et de candidats ainsi que des **appels à la mobilisation** aux élections des CSE, des informations sur les **outils de l'épargne salariale** ou encore du **congé de mobilité**,...
- Pour les séances de certains CSE et du CSE Central, la prise de notes en live suivie du partage de ces notes à travers nos listes de diffusion.

- La réalisation de QUIZZ portant sur certains **droits conventionnels** ou sur les principales dispositions d'accords collectifs : santé et prévoyance, épargne salariale, GEPP, QVT, Télétravail, ...
- La réalisation de QR Codes insérés dans nos tracts et communications, comme celui pointant vers le formulaire de pré-adhésion du site web et de l'Application de la Fédération CFE-CGC Chimie



Bien sûr, cette stratégie de communication, qui a largement contribué à notre essor chez Solvay, génère beaucoup de jalousie des autres Organisations Syndicales présentes dans le Groupe, qui n'ont de cesse de vouloir nous mettre des bâtons dans les roues... en vain jusqu'à présent ! Il est vrai que la qualité et la régularité de nos communications arrangent bien la Direction des Relations Sociales du Groupe, car la CFE-CGC assure à la fois une grande partie de l'information et du support aux salariés, qui plus est en utilisant le canal de l'intranet pour communiquer.

Avec l'essor du télétravail depuis 3 ans, la communication digitale est devenue un impératif à qui veut informer les salariés. C'est d'autant plus important pour la CFE-CGC, puisque les salariés des collèges que nous représentons sont les plus concernés par le télétravail.

Hélas, force est de constater que dans de trop nombreuses entreprises, les directions sont encore frileuses à l'idée de laisser les OS communiquer via l'intranet de l'entreprise... ce qui peut paraître surprenant, car dans ces entreprises, les OS se tournent vers des outils publics pour informer les salariés : réseaux sociaux (Twitter, LinkedIn, Instagram,...), sites ou blogs internet,... ce qui, s'agissant de tracts potentiellement "agressifs", peut exposer les entreprises concernées à de potentiels scandales médiatiques.

Gageons que la communication digitale a encore de beaux jours devant elle !

ENTREPRISE

PAR GILLES LOCKHART

ASTRAZENECA : PORTRAIT D'UNE SECTION QUI GAGNE !

Avec 46,81 % aux élections de 2022, la section CFE-CGC d'AstraZeneca a doublé son score du scrutin précédent. Explications et présentation de six de ses élus.

Aux dernières élections du comité social et économique (CSE) de juin 2022, l'équipe CFE-CGC a été choisie par les salariés à 46,81 %. Aux précédentes élections du CSE de juin 2018, le score était de 23,97 %. Ce doublement des résultats en 4 ans permet à la CFE-CGC de rester l'un des deux syndicats représentatifs. L'autre organisation, la CFTC, qui faisait environ 75 % à chaque élection depuis des années, s'est retrouvée à 47,18 % en 2022. Elle reste majoritaire en termes de vote car elle dispose d'un titulaire de plus que la CFE-CGC. Mais celle-ci compte désormais 21 personnes CFE-CGC sur 36 places : 20 élus, plus une représentante syndicale, Laurence Colonna d'Istria.

Parmi les ressorts de l'ascension fulgurante, il y a d'abord la volonté de composer une équipe représentative de la structure de l'effectif d'AstraZeneca France. Dans cette entreprise, 95 % des 1000 salariés sont cadres ou assimilés cadres. Il n'y a que 5 % de salariés au collège 1. La répartition des effectifs entre le siège de La Défense et le terrain est d'à peu près moitié-moitié. La section CFE-

CGC s'est donc renforcée en accueillant des élus venus du siège. Ensuite, Christophe Decayeux, le délégué syndical, a voulu recruter dans sa section des élus reconnus pour leurs compétences professionnelles, « pas les derniers de la classe », image-t-il. Autre constante : les élus se forment dans des domaines qui leur plaisent ou qui correspondent déjà à leur métier initial respectif, ce qui permet d'orienter des salariés qui posent des questions sur des personnes à vraie valeur ajoutée.

En outre, la campagne a été menée de main de maître pour ces élections qui avaient lieu du 17 au 22 juin 2022. Un programme complet a été communiqué plusieurs fois aux salariés. Des réunions à distance et présentielles (pour le siège) ont été organisées. Un argumentaire a été construit pour permettre à l'équipe de titulaires et de suppléants de bien communiquer. L'huile de coude, les tractages et le phoning ont fait le reste pour intéresser, séduire, convaincre, voire retourner des salariés qui sinon auraient voté différemment.

PARCOURS, MOTIVATION : LE TÉMOIGNAGE DE 6 ÉLUS

CHRISTOPHE DECAYEUX,
DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFE-CGC, ÉLU TITULAIRE AU CSE,
MEMBRE DE LA COMMISSION DÉPLACEMENTS ET ENVIRONNEMENT
ET DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES INDUSTRIES DE SANTÉ AVEC LE LEEM (CPPNI)

LE PROFIL

56 ans, père d'une fille, 33 ans chez AstraZeneca, Christophe Decayeux, après des études en école de commerce, est passé par tous les stades du médical : délégué ville, délégué hospitalier, directeur régional en Rhône-Alpes, chef de zone sur les Hauts de France et actuellement dans les Yvelines, le Val d'Oise, la Normandie. Il est adhérent CFE-CGC depuis sept ans.



LE TÉMOIGNAGE

« L'ancien DS de la CFE-CGC, Jean-Jacques Leclerc, était mon patron. Il est venu vers moi quelques mois avant de quitter entreprise pour me dire qu'il souhaitait que je reprenne la section. J'ai mis trois ou quatre mois avant de donner une réponse positive. Et puis j'ai décidé d'y aller parce que nous avons vécu quatre PSE et que je me suis dit : vas-y et essaie de défendre au mieux les salariés !

« En toute modestie, mission remplie puisque maintenant nous avons 20 élus et une représentante syndicale. Notre section a réussi à obtenir de nombreux points : l'égalité de rémunération femmes-hommes, une indemnité d'occupation pour les salariés qui travaillent chez eux, des rémunérations pour les managers quand ils sont en RP ou en congrès le soir ou le week-end, des rattrapages salariaux pour des réseaux complets, etc. Nous sommes devenus des interlocuteurs crédibles aux yeux de la direction et nous avons un vrai dialogue avec elle. »

LE POINT-CLÉ

« Nous avons beaucoup communiqué auprès de nos adhérents : par écrit sur les courriels personnels, sous forme de tracts au sein de l'entreprise, via un workplace (sorte de Facebook) dédié CFE-CGC. Tous les membres de la section, qui rédigent, ont suivi la formation de la Confédération sur la communication écrite. A chaque CSE, nous faisons un débriefing écrit à nos adhérents. Tous les 15 jours, j'organise une réunion avec Patricia Fragnière pour que nos suppléants soient au courant des décisions prises en CSE et durant les négociations ».



CATHERINE DE SEGOVIA SPADA,
ÉLUE TITULAIRE AU CSE,
MEMBRE DE LA COMMISSION SSCT ET DE LA COMMISSION PARITAIRE AVEC LE LEEM (CPPNI)

LE PROFIL

Après des études de Droit, Catherine de Segovia Spada entre en 1989 chez AstraZeneca en tant que déléguée médicale. En août 2004, elle est nommée directrice régionale des ventes sur l'Aquitaine. Depuis son engagement syndical en 2017, elle n'a eu de cesse de se perfectionner en Droit du travail, c'est la raison pour laquelle elle a été d'abord conseillère du salarié puis conseillère prud'homale.

LE TÉMOIGNAGE

« Avec Christophe Decayeux, lorsque nous avons repris la section CFE-CGC en 2017, nous n'étions que deux : lui délégué syndical et moi représentante syndicale. Il y avait très peu d'adhérents et notre objectif a été de dynamiser cette section, de recruter pour les élections des salariés engagés et déterminés. Actuellement, c'est une section où il y a une très bonne ambiance et où nous faisons monter en compétences nos jeunes titulaires comme Cyrille Arzenton pour que demain ils prennent le relais car avec la limitation des trois mandats, il faut prévoir la suite. Nous réservons systématiquement à nos adhérents la primeur d'informations importantes. Nous les écoutons attentivement et nous les renseignons des questions éventuelles en droit du travail. Nous avons à cœur de leur répondre rapidement et de façon tout à fait concrète. »

LE POINT-CLÉ

« Ce qu'il y a de très fort dans notre section, c'est que chacun a un domaine de compétences. Edith d'Arbigny est référente harcèlement moral et sexuel, Patricia Fragnière, en tant que membre de la CSSCT, est rompue au traitement des questions portant sur les RPS, Pascal Roux est spécialisé dans la retraite et les finances, Christophe et moi accompagnons les salariés menacés de licenciement. Nous sommes complémentaires pour un meilleur service auprès des salariés. »



ÉTIENNE-LOUIS RICHARD
ÉLU TITULAIRE AU CSE,
MEMBRE DE LA COMMISSION DÉPLACEMENT ET ENVIRONNEMENT

LE PROFIL

Passé par ICI Pharma, Zeneca puis AstraZeneca, Étienne-Louis Richard a commencé comme délégué médical avant d'être promu directeur régional puis chef de zone pour le Grand Ouest et aujourd'hui pour le Centre et l'Île-de-France. Il a adhéré en même temps qu'il s'est présenté au CSE il y a six ans. Elu suppléant en 2017 puis titulaire en 2022, il est membre de la commission Déplacements et environnement qui s'occupe notamment du renouvellement du parc auto.

LE TÉMOIGNAGE

« J'ai adhéré à la CFE-CGC pour plusieurs raisons. D'abord parce que les gens qui commençaient à rejoindre ce jeune syndicat dans l'entreprise étaient des personnes dont j'appréciais les valeurs. Ensuite, parce que les divers PSE qui nous frappaient ne me paraissaient pas être à la hauteur du labo ! Ils mettaient une ambiance très déplaisante et cela a fait partie des choses qui m'ont incité à m'engager pour essayer de faire bouger les lignes afin que les salariés qui partent ne soient pas lésés. »

LE POINT-CLÉ

« Quand on débute dans le militantisme, il y a une première phase de découverte. On arrive sur des choses que l'on ne connaît absolument pas. Le fait qu'on puisse partager les problèmes et se renvoyer la balle au sein de notre section est dès lors très important. Ensuite on passe par des phases où l'on est propulsé par beaucoup d'envie, avant de s'apercevoir qu'on n'obtient pas toujours ce qu'on veut... On apprend à être force de proposition, à essayer de trouver des leviers qui permettent à la direction de pouvoir évoluer. Cela suppose beaucoup de préparation et de réflexion à l'avance, mais également de l'astuce pour préparer sa « liste de courses » et savoir ce qu'on peut éventuellement laisser tomber avant d'arriver à un accord. »



EDITH D'ARBIGNY,
ÉLUE TITULAIRE AU CSE,
RÉFÉRENTE HARCÈLEMENT ET CONSEILLÈRE DU SALARIÉ

LE PROFIL

Pharmacienne de formation, mariée et mère de famille, Edith d'Arbigny travaille chez AstraZeneca depuis 2000. D'abord cheffe de produit au siège, passée par le terrain comme directrice régionale en 2003, elle est aujourd'hui cheffe de zone en oncologie pour la Normandie. Cadre depuis toujours, elle a adhéré à la CFE-CGC en 2018 après avoir été déléguée du personnel pendant 8 ans en candidat libre. Elle a été représentante syndicale en 2018 puis élue titulaire au CSE en 2022 et référente harcèlement.

LE TÉMOIGNAGE

« J'ai rejoint des hommes et des femmes avant de rejoindre la CFE-CGC en tant que telle, et je me suis retrouvée ensuite dans les valeurs de ce syndicat. Pendant une bonne année, je ne me sentais pas légitime parce que je venais d'arriver. Petit à petit, je me suis inspirée de mes collègues. Toute cette équipe est complémentaire. Ce sont vraiment des personnes qui donnent envie de les rejoindre. Cela a donné un nouveau sens à mon implication dans l'entreprise. »

LE POINT-CLÉ

« En réalité nous sommes au milieu du gué car nous ne sommes pas encore le syndicat majoritaire. Aux prochaines élections, il faut qu'on creuse l'écart et pour cela je dirai qu'on a besoin de mieux se coordonner. Notre section a beaucoup grossi et il nous faut être attentif envers ceux qui nous ont rejoint récemment et qui ont envie de s'engager. Il faut prendre le temps de communiquer avec eux, de les former, et c'est ce que nous faisons ! »



PATRICIA FRAGNIÈRE,
ÉLUE TITULAIRE AU CSE ET MEMBRE DE LA CSSCT

LE PROFIL

Patricia Fragnière a commencé sa carrière de déléguée médicale en 1989 au sein du laboratoire Ibsen, puis chez Bayer, avant de rejoindre AstraZeneca fin 1998. Elle a travaillé en ville puis à l'hôpital en 2004, en oncologie thoracique depuis 2009, et travaille désormais depuis Montpellier. Assimilée cadre, elle a été secrétaire adjointe de l'ex-comité d'entreprise et élue au CE européen... de la CFTC ! Elle avait inauguré ses fonctions d'élue en juillet 2009 auprès de Brigitte Môme, une secrétaire de CE emblématique pour les anciens d'AstraZeneca.

LE TÉMOIGNAGE

« En tant que salariée on suit rarement une enseigne mais plutôt des personnes, donc j'avais rejoint Brigitte Môme à la CFTC parce que c'était elle. Elle m'a tout appris, j'ai beaucoup aimé ses valeurs et sa disponibilité. Quand elle est partie en 2017, j'ai continué avec ce même syndicat pendant un mandat et puis les désillusions sont arrivées. Je ne me suis pas reconnue dans la nouvelle équipe, je n'ai pas retrouvé les valeurs qu'elle m'avait enseignées. J'ai pris ma carte de la CFE-CGC en avril 2022. Maintenant que j'y suis, je peux confirmer que c'est une équipe avec un état d'esprit amical et convivial. On partage tout. Il y a de la part de Christophe l'envie d'une transparence et d'une communication très claire auprès des titulaires comme des suppléants et des adhérents. »

LE POINT-CLÉ

« Nous avons eu au sein de l'équipe CFE-CGC d'AstraZeneca la preuve du soutien indéfectible de notre syndicat le SNCC au moment où l'un d'entre nous était visé par une enquête pas du tout légitime. Notre syndicat a montré avec force à plusieurs reprises qu'il savait défendre ses élus. C'est une vraie différence que je trouve à la CFE-CGC : on se sent soutenu ! »



CYRILLE ARZENTON,
ÉLU TITULAIRE AU CSE DEPUIS JUIN 2022

LE PROFIL

A 49 ans, Cyrille Arzenton est le benjamin des élus CFE-CGC. Il a adhéré il y a quatre ans pour représenter la visite médicale de ville, après une première expérience décevante dans un autre syndicat. Salarié d'AstraZeneca depuis 20 ans après avoir été prestataire pendant trois ans, il est visiteur médical dans le réseau Primary Care. Il est assimilé cadre et en charge des départements du Lot-et-Garonne et du Tarn-et-Garonne.

LE TÉMOIGNAGE

« Je ne sais pas si je suis un gaulois réfractaire mais depuis quelques années je râlais beaucoup contre les syndicats. Il y avait des choses qui n'allaient pas et on ne voyait rien avancer. Une fois de l'autre côté du miroir, je me suis rendu compte à quel point c'est vraiment une bataille constante entre le CSE et la direction : sur les conditions de travail, les salaires, les augmentations. Quand vous avez d'un côté une entreprise florissante, de l'autre des gens qui rentrent du boulot presque en boitant et en vous disant que cela ne va pas, et que vous vous retrouvez avec des augmentations qui ne reflètent pas du tout la bonne santé de l'entreprise, cela vous met un coup au moral. Heureusement, il y a au sein de cette section des gens qui se bougent, qui n'hésitent pas à aller au feu. Quand quelqu'un vous pose un problème et que vous arrivez à la résoudre, c'est super valorisant. »

LE POINT-CLÉ

« Certains pensent qu'on est là pour se planquer, d'autres vous disent : ah oui, vous faites partie du truc pour les chèques-vacances ! Le militantisme va beaucoup plus loin que ça. On se forme, on avance, on croise des gens qui vous mettent au courant de tout. De ce point de vue, à la CFE-CGC d'AstraZeneca, les réunions organisées par Christophe Decayeux, deux fois par mois, permettent aux suppléants d'être au courant des décisions importantes car eux aussi peuvent être sollicités par les salariés de l'entreprise. »

LA FORMATION, UNE VOLONTÉ STRATÉGIQUE

« Dans l'entreprise on est confronté à une direction des relations sociales bardée de diplômes en droit social et en droit du travail. Si en face on n'est pas un peu armé, on se fait rouler dans la farine. » Cette assertion de Catherine de Segovia résume la stratégie de la section en matière de formation. Dans les six mois qui ont suivi l'élection de 2022, tous les nouveaux élus ont suivi le stage « Ouverture au syndicalisme » du Centre de formation syndical (CFS) et certains des filières plus pointues (contrat de travail, etc.). « Les salariés nous posent des questions précises en permanence », justifie Christophe Decayeux, le DS qui impose cette discipline de formation.

Dans toute l'équipe, le ressenti est unanime. « Je me sens légitime parce que je suis formée » (Edith d'Arbigny). « J'apprends, je me forme. Beaucoup de sessions sont proposées à la CFE-CGC » (Cyrille Arzenton). « Tout est fait pour qu'un élu qui souhaite se former et avoir un excellent niveau dispose de tous les outils » (Patricia Fragnière). « Les trois négociateurs de la CFE-CGC (Catherine de Segovia, Etienne-Louis Richard et moi-même) ont fait les deux niveaux de la formation du CFS « Comment négocier ». Elles sont très bien faites ! » (Christophe Decayeux).

FÉDÉRATION

PAR SERGE, MICHEL, JOSÉ ET JEAN-CLAUDE



Jean-Hervé était notre secrétaire du Syndicat Chimie Dauphiné Savoie. Il est vrai qu'il ne convoitait pas beaucoup, car, il aimait être libre et indépendant notre « JH ». Ce trait de caractère qui lui permettait de rester lui-même en toutes circonstances. Il donnait son avis et savait défendre ses idées, tout en restant très à l'écoute des autres. Il avait un bon sens de l'humour et savait changer les situations tendues en dérision amicale. Très cultivé, ses réparties étaient toujours très bien placées.

Plus de 20 ans de militantisme très actif... En tant que secrétaire du syndicat, il transmettait ses notes dès la fin des réunions avec une incroyable efficacité. Ses collègues et amis en parlent tous en bien.

Paroles de ses collègues et amis :

Jean-Hervé était ce genre de personne que l'on pouvait déranger facilement :

"- JH, quand tu auras un moment, tu pourrais me sortir tous les arrêts de cuves de Dunkerque depuis 1 an, la raison de leur arrêt et leur durée de vie ?

- oui, ben pas maintenant, là je suis sur autre chose."

Et 10 minutes après, c'était fait.

"- JH, la semaine de congé supplémentaire à partir de 59 ans, c'est dans l'accord d'entreprise, ou dans la convention collective ?

- c'est dans la convention collective, triple buse !"

Bougon, fumeur compulsif (hélas), râleur (notamment quand l'informatique lui faisait des misères), intarissable sur le droit social et les particularités de chaque usine, il était tout cela, Jean-Hervé.

Discret et pudique, Jean-Hervé était toujours attentif aux autres, probablement plus qu'à lui-même. Grand lecteur de BD, il a transmis ce plaisir de lecture à ses neveux qui venaient passer leurs vacances chez lui en Maurienne. Ses périodes de vacances étaient l'occasion de rentrer dans la pointe bretonne au Conquet auprès de sa maman dont il prenait grand soin. Erudit et d'un esprit vif, il se tenait informé de l'actualité de notre monde. Il était droit et toujours ouvert à la discussion. Il est resté libre et a affronté la maladie dans la dignité. Nous étions un peu comme des

"neveux" sur le plan syndical et nous avons beaucoup appris à ses côtés. Nos accords d'entreprises souvent bonifiés par ses interventions feront perdurer sa mémoire.

Jean-Hervé c'était quelqu'un de droit, toujours ouvert à la discussion, attentif aux autres, peut-être plus qu'à lui-même, avec un réel amour de son métier et de l'entreprise.

32 ans dans l'aluminium ! Débutant en fonderie, comme responsable assurance qualité dans l'usine la plus moderne d'Europe (à l'époque), à Dunkerque. Jean-Hervé est ensuite passé par Paris, par Aluval, la vallée de l'aluminium de Grenoble, par l'Ariège, à l'usine de Sabart à Tarascon, d'où il a gardé quelques « vocables » et « expressions » ... Avant d'arriver début 2000 au centre de recherche en Maurienne, où il devient spécialiste des bases de données techniques des usines du monde entier de la technologie Pechiney.

Il a traité des milliers de données et voyagé dans le monde entier depuis son bureau.

Engagé pour la défense des droits collectifs, élu du personnel, secrétaire du comité d'entreprise, il a gagné le respect de tous. Comme en témoigne toutes les personnes venues lui rendre un dernier hommage, en Bretagne, autour de sa famille... des amis, des collègues de travail, de collègues militants, des collègues de la Direction des Ressources Humaines de Paris, des Directeurs de son entreprise, des collègues sous-traitants...

Car Jean-Hervé faisait appel à l'intelligence de son interlocuteur pour trouver de bons compromis. Il a contribué à la quasi-totalité des acquis sociaux obtenus au sein de RTAP, où de nombreux accords d'entreprises portent sa signature :

- CSE RTAP,
- Don de jours de repos,
- Egalité professionnelle Femmes- Hommes,
- GPEC,
- Intéressement,
- NAO,
- Participation RTAP,
- Primes de missions,
- PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif),
- Prévoyance,
- Rémunération des techniciens et agents de Maîtrise,
- Représentants du personnel,
- Télétravail,
- Accord d'entreprise,
- Risques psychosociaux.

Jean-Hervé nous laisse en héritage son savoir être. Il est resté libre Jean-Hervé !

Santé - Prévoyance - Solidarité



apgis

Engagés à vos côtés

Paritarisme
Expertise
Proximité

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



[apgis.com](https://www.apgis.com)

apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES Cedex.



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

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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général