



Syndicat CGT

AIR LIQUIDE - E & C France Champigny - Vitry



La Lettre d'Info CGT E&C France N°4 du 02 Avril 2020

Bonjour à tous !

Nous espérons que vous vous portez tous bien, qu'il en va de même pour vos proches ! À défaut de pouvoir vous distribuer un tract dans l'Atrium, et privés du droit à la diffusion collective par mèl, nous optons pour une « Lettre d'Info » diffusée à une liste restreinte, dans le but de vous informer.

Si vous souhaitez ne plus recevoir ce courriel d'information, CGT E&C France, n'hésitez pas à nous le faire avoir en retour. Nous vous retirerons de la liste de diffusion sans délai.

Vos Représentants CGT E&C France

- Voici donc quelques infos sociales et nos commentaires :

Pour faire suite à l'email que vous avez reçu de la Direction concernant la **pose des congés**, nous vous avons transmis la déclaration lue par vos élus au CSEE réunit mardi 31 Mars via notre lettre d'info N°3. Cette déclaration a également été, comme convenu en réunion, envoyée par email à M.le Directeur de l'Entreprise.

Rappelons tout d'abord ce que les ordonnances, fraîchement publiées, autorisent, histoire de replanter le décor :

- *Imposer jusqu'à 6 jours de congés (CPL) ⇒ **Mais pour cela, un accord avec les Organisation Syndicales est nécessaire.*** Ce n'est clairement pas la voie choisie par la direction... pour l'instant.
- *Imposer jusqu'à la prise de 10 jours de RTT/CPR ⇒ **Aucun accord n'est nécessaire.***

La direction, elle, choisit une 3ème voie ⇒ Vous « inviter » à poser 33% du total de vos droits cumulés en CPL, CPA, R35 et CPR avant la fin mai.

Si vous ne le faites pas, elle vous imposera les dispositions prévues par la loi, c'est-à-dire, la prise de 10 jours de RTT/CPR en Avril ...! Tout cela sans la moindre concertation, à ce niveau, c'est la négation du dialogue social élevé au rang d'art !

Bien évidemment à ce stade, avec ces « invitations » pressantes que vos managers ont eu consigne de nous faire, pour que nous soldions 33% de nos congés à fin mai, la Direction joue à la limite de la légalité. Mais s'il arrivait que ces « *gentilles invitations* » étaient assorties de menaces de représailles, plus ou moins directes et quelles quelles soient, alors la direction passerait les bornes. **Ce serait du harcèlement caractérisé passible de sanction au pénal.**

Bien sûr, la situation, on reviendra en d'autres temps sur l'enchaînement de décisions annonçant ce désastre, inexorable, nous encourage tous à nous dépasser. Et les salariés, le font quotidiennement. Rappelons, au surplus, que nous supportons déjà les plans en cours, d'externalisation de nos activités, entraînant leur lot de coupes claires dans les effectifs et de détresses soulignées par la médecine du travail. Ce sont aussi les politiques sociales successives en constante régression. Sur les salaires mais aussi sur les droits et menus avantages acquis par le **dialogue social passé**, que les DRH, même à peine nommées que démissionnées, jugeaient exorbitantes à leur arrivée.

La pandémie vient donc s'ajouter à une tout autre échelle, à la charge matérielle et morale déjà bien lourde et, malgré tout, les salariés font face.

Pour aller encore plus loin, dans cet élan solidaire, collectif, encore faudrait-il que la direction prenne en considération, les problèmes sociaux et familiaux que les salariés doivent affronter, et non les minimiser. Aussi en rendant effectif le dialogue social qu'elle dit prôner.

Elle pourrait aussi donner l'exemple, au niveau du Groupe, en renonçant à distribuer tout ou partie des dividendes à des actionnaires, et notamment les plus importants, particulièrement et régulièrement choyés exercice après exercice.

Ces profits, issus du travail réel, pourraient ainsi être avantageusement redirigés vers les employés et les outils de production. Non ?

Au lieu de cela... La loi, la loi... Bien sûr, la direction respecte (mais déjà à la limite) la loi. Les ordonnances lui donnent le pouvoir de prendre ces mesures exceptionnelles, non de faire la loi. **Pas d'en profiter pour demander plus que ce que ces ordonnances autorisent !** Ni de mettre la pression aux salariés, via les managers intermédiaires, pour qu'ils s'exécutent sans contrepartie.

En temps "normal", certains se demandent "à quoi servent des élections ?"... Et bien, nous sommes en pleine démonstration, sur le tas, en "direct-live"... **Une élection, cela sert à ne surtout pas élire des gens qui font des ordonnances comme celles-ci...**



- **Voilà donc la situation... Pour la suite :**

1°- Les élus, les OS vont demander des réponses à la déclaration faite au CSEE du 31 mars, en espérant (mais sans trop d'illusions) que la direction générale entende raison.

Sortir la DRDS de son confort, « titiller » le Président (*le vrai, récemment reclassé "représentant en respirateurs" : Ces mêmes respirateurs qui ne lui rapportaient pas assez avant la crise, quand on laissait l'activité aux pays en voie de développement... mais ça c'était avant... "Vive la pandémie". Air Liquide vend des respirateurs dont elle n'assure que le montage final, toutes les pièces étant importées. D'où le consortium avec PSA, VALEO et SCHNEIDER Electric. Impossible d'assembler des pièces qu'on n'a pas... Objectif mi-mai, un peu tard. Pourquoi ne pas avoir anticipé mi-mars ? C'est aujourd'hui que les hôpitaux ont besoin de respirateurs*).

2°- Pour la prise de congés forcée, si elle était maintenue en l'état, s'en tenir à la loi (même si certains se sont piégés tous seuls, sans le vouloir) sachant que, selon les modifications apportées par les ordonnances, ce sont 10 jours maxi pris sur les soldes RTT et CPR pour les salariés qui en ont. Ce sont les seuls jours que l'employeur peut déplacer s'ils ont été déjà posés par le salarié ou imposer s'ils n'ont pas été déjà posés.

Et non pas 33% de l'ensemble CPL, CPA, R35 et CPR... Même si vous y êtes fortement "invité" par la Direction.

3°- La direction vient de tirer sa première salve en utilisant les Articles 2 à 4 de l'ordonnance portant "mesures d'urgence en matière de congés payés de durée de travail et de jours de repos". Unilatéralement. Plus tard (ou bientôt) elle aura encore la possibilité d'utiliser l'Article 1 et trouver un accord avec certaines OS pour imposer la prise de 6 jours de congés supplémentaires, toujours en respectant la loi et les ordonnances. Gageons que ces OS ne se feront pas avoir une nouvelle fois...

4°- La direction, via les managers, pourra toujours modifier, pour circonstances exceptionnelles, vos dates de congés (avec un maximum de 10 jours) une fois ceux-ci posés. En effet, cette disposition est prévue par le Code du Travail (Article 1.21.2). Même si l'entreprise devrait, alors, prendre en charge, sur justificatif, les frais engagés par le salarié pour ces congés (acompte ou arrhes de location et/ou transport).

5°- Que cherche la direction avec sa politique autocratique ? Quel avenir augure-t-elle pour E&C France ? Y en aura-t-il un après l'hiver ? La Direction veut nous imposer des congés ? Prenons-les... Et à la reprise, nous aussi, "on s'en souviendra"...

6°- Certains articles de presse annonce le doublement de la prime "Macron" (en vrai, la prime "Gilet Jaune"). Génial... Cette prime exceptionnelle de fin d'année est exonérée de charges sociales et de prélèvements sociaux. Elle est également exonérée d'impôt sur le revenu. Aucun prélèvement à la source n'est appliqué sur la somme versée. De même, cette prime n'entre pas en compte dans les ressources à déclarer pour le calcul de la prime d'activité. **Rappelons que ce sont les cotisations "sociales" qui font tourner le système de santé en France... Exonérer de cotisation, c'est encore mettre plus à mal le système de santé.**

Pour Air Liquide, concernant le versement d'une prime de 1000 €, même défiscalisée, l'effort est bien trop grand. La Direction nous remet en mémoire la prime dite "Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat" : 'Le Groupe Air Liquide avait d'ores et déjà fait le choix de verser cette prime à hauteur de 700 € et l'avait annoncé.' Circulez y a rien à voir !!!

- Situation des sites Air Liquide en France

- o Vitry : CSE Extraordinaire le 26 mars. Présentation de la direction (extraits) :

Impact Epidémie Coronavirus

- CTC mis en veille depuis le mardi 17 mars 2020
- 34 personnes peuvent télétravailler
- 38 personnes ne peuvent pas télétravailler - dont 2 ont demandé la garde d'enfants

Pour les 36 personnes ne pouvant pas télétravailler : autorisation d'absence rémunérée depuis le mardi 17 mars et jusqu'au vendredi 27 mars 2020.

La direction a déposé une demande de codes pour faire une demande d'activité partielle
Si la demande est acceptée → Garantie du Salaire brut à 70% et du net à 84%

Axes de réflexion

- Maintien du salaire: en cours de discussion entre différentes filiales en France.
- Trouver des solutions afin que tout le monde, pose 33% de ses droits d'absence (exemple pour un collaborateur qui a 40 jours = 13 jours - tout motif confondu) d'ici fin mai 2020 (42% de l'année).

Proposition Alternative

- o Qu'exceptionnellement, tant que nous n'avons pas l'accord d'activité partielle, nous utilisons l'accord de modulation du temps de travail, sans appliquer la consultation préalable d'1 mois avant sa prise d'effet. Ceci implique:
 - que toutes les semaines en absences autorisées soient considérées comme des semaines travaillées à 30 heures / semaine.
 - Dès que nous rentrerons au travail, que les semaines soient de 40 heures / semaine

- o Des sites comme Bagneux, Gentilly, Levallois, Quai d'Orsay, Eqho, Les Loges, Bastille sont fermés. Les salariés seraient en télétravail.
- o Pour certains sites, l'organisation du travail a été modifiée pour continuer l'activité :
 - Cryopal : Oxygénothérapie fonctionne à plein, en équipes. La production a été quadruple
 - Cryolor : Négociation en cours pour une approche similaire à Champigny (sans la brutalité des décisions que nous connaissons) au moins il y a discussion avec les OS.
 - ALES : poursuite en partie de l'activité, notamment pour les besoins de l'électronique, fonctionnement en équipes alternées
 - ALSF : les labos ont augmenté leur production
 - Homecare : Les activités prioritaires se poursuivent notamment la distribution O2.
 - ALAT : Négociation en cours pour mise en place travail en 2 équipes.
 - ALEHOS : télétravail avec équipes restreintes sur place.
 - ALFI IM Mitry Mory : Faute de moyens de protections suffisants, les salariés exercent leur droit de retrait. Pour rappel cette entité est un centre de production et de distribution de gaz industriels.

• Divers

- o **Au niveau fourniture bouteilles O2 Médical** : La décision d'anticiper la fermeture de Luxfer avec mise en place d'une politique multi sourcing. 2 sites: Luxfer UK et un autre en Turquie n'est pas acceptable. **La CGT demande le maintien d'activité de Luxfer en France (Rachat par Air Liquide ou nationalisation).**
- o **Champigny** : Les superviseurs encore présents sur certains sites seraient tout à fait protégés (masques). La Direction nous a assuré qu'elle respectait les mesures gouvernementales locales. La stratégie est d'attendre que des symptômes se déclarent chez une personne présente sur site avant de confiner nos superviseurs à l'hôtel... Ne devrions-nous pas nous interroger sur le maintien de ces chantiers et autres activités NON ESSENTIELLES, de les mettre en stand by, et d'envoyer les moyens de protection (masques) vers le personnel de santé qui en manque cruellement, ou vers d'autres activités essentielles ? Est-ce si important de poursuivre la construction d'une usine en « monopolisant » des masques de protection ?

• Calendrier social à venir

- o CSEE Extraordinaire Vitry : Jeudi 2 avril

Retour de M. le Directeur de l'entreprise, sur la déclaration des élus : Vendredi 3 avril