



# Syndicat CGT

AIR LIQUIDE - E & C France Champigny - Vitry



## La Lettre d'Info CGT E&C France N°6 du 10 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.**

**La semaine a été chargée. Nous allons essayer d'être aussi complets que synthétiques. En espérant ne pas trop sacrifier à la clarté. Alors n'hésitez pas à nous demander des précisions.**

- **COVID-19**

- Dans le Groupe :

- 55 salariés testés positifs à ce jour dont 4 dans des situations assez sévères. 1 seul reste hospitalisé mais son état s'améliore.
- 350 salariés sont suspectés de Covid-19.
- 500 salariés sont en situation de quarantaine préventive.

- En Europe : 44 cas déclarés en Europe - 3 cas sévères - 184 en quarantaine

- En France : 17 cas avérés en France - 0 cas sévère - 100 en quarantaine

- ALMS ⇒ Fabrication de respirateurs

- Organisation d'un nouvel atelier. Les équipes vont tourner sur 6 jours (y compris des acteurs différents d'Air Liquide)
- Beaucoup de volontaires dans toutes les sociétés. ALMS s'est vu renforcé de 67 salariés du Groupe (ALFI, PIC, EC Vitry, TH, Sudac...). La formation des volontaires a commencé. Des conventions de mise à disposition signées en début de semaine.
- Objectif global : Production de 10.000 respirateurs d'ici mi-mai (commande de l'Etat). Les **anciens modèles** OSIRIS seront fournis à prix coûtant auprès des autorités de santé.

- Moyens de Protections

- La CGT a demandé à la DRDS d'Air Liquide de faire un recensement des stocks de masques au sein des entités car actuellement il y a des masques notamment FFP2 qui ne servent pas à la production de biens de première nécessité pour le pays alors même que le personnel soignant et nos salariés du Homecare sont en première ligne sans être équipés de manière satisfaisante afin de se protéger.
- D'autre part, quand des masques sont mis à disposition, il faut que le Groupe forme les usagers à leur bonne utilisation car de mauvais gestes ou pratiques exposent à une contamination, de l'aveu même des services de santé.

- **Côté E&C France** : Une réunion de Commission Santé Sécurité Conditions de Travail est prévue le 15 avril prochain, en présence de la Médecine du Travail. **La CGT a demandé aux membres de la Commission d'aborder des sujets tels que :**
  - Le maintien des chantiers et autres activités non essentielles qui monopolisent des masques de protection ⇒ Ne seraient-ils pas plus utiles que nous les donnions au personnel de santé ou encore aux salariés Air Liquide Homecare qui en manque cruellement ou aux salariés d'autres activités essentielles ?
  - L'avis de la médecine du travail concernant la stratégie de la Direction E&C France pour les superviseurs ? Cette stratégie consistant à attendre que quelqu'un développe des symptômes sur un site avant de confiner nos superviseurs à l'hôtel... Sur ITER, un cas de COVID-19 a été signalé sur le site.
  - L'avis de la médecine du travail concernant la stratégie de reprise pour l'après confinement ?
  - L'arrêt des procédures en appel et cassation de la direction contre les salariés qui ont été exposés à l'amiante (doublement affectés en cas de contamination Covid-19)
- **Prise de Congés (presque pas forcée)**
  - La semaine dernière, la DRDS d'Air Liquide avait confirmé que les salariés ayant posé des congés de janvier à mars ne seraient pas concernés, ou partiellement, par les mesures que le Groupe veut imposer, à savoir la pose de 10 jours de repos sur la période d'avril à mai. Or les notes des directions de certaines filiales, et d'E&C France en particulier, ne prennent pas en compte cette situation....
  - **La CGT E&C France a adressé un courrier à l'inspection du travail (DIRECCTE)** pour lui exposer les pratiques mises en œuvre par notre direction, à savoir :
    - "Inviter" les salariés à solder 33% de leurs droits à congés avant juin, ou
    - Leur imposer 10 jours RTT/CET au mois d'Avril (comme autorisé par les ordonnances du 25 mars)

**La réponse de l'Inspection du Travail va arriver, "comme les carabiniers", un peu tard... Certes. Mais elle sera utile pour cadrer, le cas échéant, les rancœurs de la direction, sinon les impacts "promis", sur les évolutions de carrière.**

- **Prime exceptionnelle**
  - La DRDS avoue être très sollicitée sur le sujet d'une prime exceptionnelle et confirme que c'est en cours de réflexion. Elle convient qu'à ce stade, il faudra reconnaître les efforts...
  - Plutôt qu'une prime exceptionnelle, **la CGT a demandé à rouvrir les paritaires salaires dans l'ensemble des filiales du Groupe.** En effet, ces primes exonérées d'impôt et de cotisations sociales mettent à mal un système de santé déjà fortement fragilisé. Pour la DRDS, cette voie n'est pas envisagée.

**Si la direction a confirmé qu'elle ne rouvrira pas les paritaires salaires, c'est qu'elle se satisfait du taux de signatures des accords proposés dans les filiales (taux de 80%). On "remerciera" donc les Organisations Syndicales ayant signé les NAO...**

- **Accord Intéressement/Participation**
  - Dans beaucoup de filiales, dont E&C France, les négociations sont en cours sur la définition d'objectifs ou de nouveaux critères permettant de calculer l'intéressement.
  - Dans un contexte actuel très incertain, de nouvelles options semblent ouvertes concernant les négociations ⇒ Les ordonnances de fin mars permettent d'étendre la conclusion des accords au 31 août... Un accord exceptionnel annuel pourrait en outre être négocié au lieu d'un accord triennal.

- **Restitution Ateliers Egalité Hommes/Femmes - Qualité de Vie au Travail**

- Le 8 avril dernier, la société "Alternatives Conseil" a présenté à la direction, à certains managers et à quelques représentants du personnel, la restitution des ateliers QVT-Egalité H/F s'étant déroulés fin 2019.
- Au total, 45 personnes (salariés, représentants du personnel, managers, membres du « CoDir ») ont participé à ces ateliers
- **QVT** : 3 enjeux prioritaires en sont ressortis que nous commentons :
  - **Organisation du travail** : exigences croissantes de « reporting », projet « Lean » qui n'aurait pas su transformer le diagnostic en mesures propres à simplifier concrètement les tâches jugées inutiles, à faible valeur ajoutée. Des relations avec les RH et le « top management » qualifiés de distants.
  - **Charge de travail** : paradoxe entre la sous charge de l'entreprise et la surcharge de certains collaborateurs
  - **Sens et intérêt du travail** : les collectifs ont exprimé une appréciation positive de l'intérêt du travail au quotidien mais une incompréhension de la vision de l'avenir. Un discours de vérité est attendu. Rapporte le cabinet.
- **Egalité H/F** :
  - **Rémunération** : Réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, au bénéfice des femmes et non au détriment des hommes, pour atteindre, à poste équivalent, des salaires équivalents. Mais aussi des périodes de latences équivalentes entre deux évolutions du coefficient.  
**Dis autrement l'égalité dans les évolutions de carrière, et la reconnaissance des compétences.**
  - **Parcours professionnels** : Prise en compte des contraintes familiales par l'entreprise. Tant pour les femmes que pour les hommes.
- Une réunion de restitution avec les salariés ayant participé aux ateliers sera organisée par la société Alternatives Conseil.
- Un accord sur la QVT et Egalité H/F devra être négocié avec les OS courant de l'année 2020.

**Nous ne ferons pas ici une synthèse exhaustive de la restitution présentée par le cabinet. Pour introduire le débat que la présentation devrait ouvrir, nous nous arrêterons sur un slide.**

Rapportant le constat de risques accrus de RPS (**Risques Psycho Sociaux**) pour les salariés, consécutifs aux restructurations à répétition, passées et en cours, des activités de l'entreprise et des méthodes de management, le cabinet relève le défi suivant du « **questionnement autour des canaux d'alerte à disposition pour détecter et traiter les situations sensibles** » [...] et d'ajouter « *alors que la fonction RH est mise à mal par un turn-over important et que les représentants du personnel ne sont pas spontanément identifiés comme des relais possibles* »

Quelques remarques sont venues ici, pour souligner, la réduction des moyens des Représentants du Personnel et notamment du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, en première ligne sur ces questions. Ce à quoi Mr le Directeur a réagi en répondant, en substance : *"[...] je n'ai vu, nul part qu'ici, d'entreprise aussi abondamment dotée en effectif RH, ni de Représentants du Personnel disposant d'autant de moyens !" ... "Pour le reste, j'entends qu'il y a eu des erreurs. Je ne peux pas juger je n'étais pas là..."* Tous nuls !?. Il était temps qu'il arrive pour changer tout ça (?).

Bien, aurions-nous là, la "philosophie" générale de la "feuille de route" qui devait nous être présentée avant les « congés »... Pardon, avant les vacances scolaires d'été.

**Nous voulons croire que non. Voilà un « acte de foi », sinon un vœu prononcé dans le désert, au combien volontariste, que la direction doit exaucer par ses actes.**

- **Dernière minute (ça vient de tomber !)**

- Notre vigilance se porte également sur les conditions d'appel aux volontariats pour diverses missions. Missions dont nous ne mettons pas en cause à priori l'intérêt.
- Dans son email du 09 Avril, la Direction annonce mettre en place une "TASK FORCE" pour réfléchir à la préparation au déconfinement. La Direction avait demandé aux 4 Délégués Syndicaux Centraux (CFDT/CFE-CGC/CFTC et CGT) s'ils souhaitaient se porter volontaire pour participer à l'encadrement de cette équipe avec A.Cadart et A.Villermet. La Direction n'a pas répondu favorablement à notre demande que les OS désignent elles-mêmes leur représentant dans ce "triumvirat". Celle-ci a désigné le DSC CFDT, A.Korchi.

**Au-delà de ce "détail", notre préoccupation sera bien sûr de veiller à ce que le "déconfinement" se fasse dans les meilleures conditions de garanti pour la santé du personnel. Il va de soi que la direction ne devra pas se décharger de ses responsabilités sur l'équipe qu'elle met en place. Cela va sans dire mais nous avons trop en mémoire ce qui s'est passé pour les salariés exposés à l'amiante en France, notamment ceux de Air Liquide.**

**Également, les ordonnances de fin mars ont chamboulé les règles liées aux Conditions de Travail (heures travaillées, temps de présence, congés, repos hebdomadaire) : notre rôle sera d'être vigilant face à cette casse prévisible du Code du Travail qui nous attend lors du déconfinement.**

- **Calendrier social à venir**

- CSSCT Champigny : Mercredi 15 Avril
- CSEE Champigny : Lundi 20 avril
- CSEE Vitry : Jeudi 23 Avril

**Et... Des annonces en début de semaine concernant de nouvelles dispositions ? Probablement...**

N'hésitez pas à nous contacter, nous essaierons de répondre à vos questions.

Restez-chez-vous mais pas isolés.