



Syndicat CGT

AIR LIQUIDE - E & C France Champigny - Vitry



La Lettre d'Info CGT E&C France N°18 du 11 Janvier 2021

AU SOMMAIRE

🗑️ Edito	Page 1
🗑️ PSE Vitry/Seine - Négociations en cours	Page 2
🗑️ Des masques pour les salarié.e.s utilisant les transports en commun ?	Page 3
🗑️ Grille des salaires revendiquée par la CGT	Page 4
🗑️ Exigeons une réelle prise en charge des frais engendrés par le télétravail !	Page 6
🗑️ Calendrier social à venir	Page 7

Édito : Nous nous souhaitons une année parfaitement imparfaite !

En ce début de Janvier 2021, pas question de souhaiter une bonne année. Bonjour le résultat des vœux de l'an dernier !!!

Nous n'allons pas non plus souhaiter que l'année 2021 soit meilleure que l'année 2020 : ce serait bien peu promettre tant il serait difficile de faire pire !!! Mais, comme chacun le sait, nous sommes d'un naturel optimiste.

2021, une année parfaitement imparfaite :

- Nous nous souhaitons de retrouver, demain, tout ce dont on se plaignait hier !
- Nous nous souhaitons d'être emportés par la foule, qui nous traîne et nous entraîne, écrasés les uns contre les autres !
- Nous nous souhaitons, vraiment, une année imparfaite. Année qui, comme la vie, sera loin d'être parfaite mais ô combien vivante !!!

Moins "philosophiquement", l'Année 2021 ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices, et la COVID n'est pas seule en cause.

Pour E&C France, la fin de l'année 2020 a vu une énième attaque contre nos collègues de Vitry, déjà durement touché par le dernier Plan de Transformation, et qui, n'en doutons pas, atteindra le site de Champigny dès 2021 ("C'est dans les cartons" de la direction). Cette fois, ce ne sera pas un simple "dommage collatéral" mais bien la poursuite du plan de délocalisation des emplois de la France vers des pays dits à "bas-coûts" et à faible niveau de protection sociale des salarié.e.s.

Au plan national, chez Air Liquide, alors que l'action est à son plus haut niveau, que les actionnaires profitent des largesses du Conseil d'Administration (élu par eux-mêmes), la pression sur les salariés se fait de plus en plus forte. La "Concertation" Annuelle Salaire (i.e. la "CAS") qui a eu lieu en Octobre, et prélude de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021 (NAO), a entériné une politique salariale des plus inique, avec une enveloppe d'augmentation minimum fixée à 0%. Pour ne pas dire 0%, la direction annonce que cette enveloppe d'augmentation sera uniquement égale à l'effet de l'ancienneté (dispositif de la convention collective et qui sur le fond n'aurait jamais dû entrer dans les enveloppes propres aux négociations salariales).

Il n'y aura pas, non plus, de revalorisation de la valeur du point Air Liquide. Ce qui ne permettra pas de garantir un salaire minimum hiérarchisé (i.e. proportionnel au coefficient) conforme aux accords signés dans le Groupe Air Liquide. Seul le salaire minimum est augmenté de +1% (20 150€/an pour le coefficient hiérarchique 130). À titre de comparaison, l'action Air Liquide a augmenté de 15% entre le 15 Octobre 2019 (116.70€) et le 14 Octobre 2020 (134.90€)... Ce n'est pas en se calant sur la récession qu'on en sortira. Au contraire, on continuera à l'alimenter !

Ne pas envisager de revalorisation salariale conséquente dans cette situation économique, c'est appliquer le dogme habituel de la "politique de l'offre" : perpétuel échec du point de vue social !

Bonne lecture...

PSE Vitry/Seine - Négociations en cours

Alors que le CSE Central n'a pas, encore, donné d'avis sur la réalité économique du Plan Social annoncé à Vitry/Seine, il est demandé aux Organisations Syndicales de négocier rapidement les conditions de la mise en œuvre du Plan de Suppression des Emplois.

Avant de négocier les conditions matérielles qui accompagneraient le départ des salariés de Vitry, il semblerait logique de s'assurer que les raisons qui poussent la Direction à envisager un projet de Plan de Suppression d'Emploi sur le site de Vitry/Seine soient réelles et justifiées !

La Direction considère-t-elle que l'analyse économique confiée par le CSE à un expert indépendant et permettant d'apprécier ou non la réalité de ce PSE n'est qu'une étape sans intérêt ? A-t-elle déjà entériné le fait que la situation actuelle de Vitry/Seine (NDLR : situation résultant de sa propre politique, mise en œuvre depuis plusieurs années déjà, et que les Organisations Syndicales n'ont eu de cesse de dénoncer !) ne peut que se conclure par une fermeture du site Quai Jules GUESDE ?

L'adage dit : ***Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage !***

La direction du Groupe ne s'embarrasse pas de prétexte. Elle flingue à tour de bras.

La CGT maintient l'absence de réalités quant aux options prises par la Direction d'E&C. Comment accepter la fermeture d'un des deux sites de Vitry qui conduirait à la suppression de ses moyens de fabrication et à l'incapacité du site de poursuivre ses activités ?

Le choix de fermer l'atelier Quai Jules GUESDE et de maintenir la seule activité sur le site rue des Fusillés n'étant basé que sur la seule valeur foncière supérieure du site en bord de Seine par rapport à celui enclavé de la rue des Fusillés.

De plus, aucune logique industrielle ne se dessine quant à l'évolution proposée par la Direction d'E&C pour le site situé rue des Fusillés. Le ***simili***-atelier qui serait construit pour continuer une activité de fabrication sur le site rue des Fusillés ne permettrait, au vu de la taille de l'atelier envisagé, que de fabriquer des éléments de fermetures éclair... Nous manions là l'ironie, mais l'extension envisagée ne ferait que 1800 m² ⇒ à comparer au 22 000 m² du site actuel Quai Jules GUESDE. **Que voulez-vous faire avec un atelier de cette taille ? Où est le projet industriel ? Il n'y en a malheureusement pas ! Et il n'y a aucun engagement de la Direction sur la pérennité du site rue des Fusillés !**

La CGT continue donc de remettre en cause le choix de fermeture d'un des deux sites de Vitry. Fermeture qui implique un maximum de 39 ruptures de contrat de travail pour motif économique (cf courrier de la DIRECCTE). Fermeture qui conduira à la perte des moyens de production dans un premier temps et à la fermeture inéluctable du 2ème site, rue des Fusillés, dans un avenir proche... Malgré tout, la CGT continue sa participation aux négociations avec la Direction pour garantir les meilleures conditions de départ possibles aux salariés impactés par ce plan, ainsi qu'à ceux qui resteraient.

À ce sujet, la DIRECCTE (inspection du travail) a émis des réserves sur ce PSE dans un courrier du 18 décembre 2020 adressé à la Direction d'E&C, en copie aux représentants du personnel :

- Sur le reclassement interne : La DIRECCTE invite la Direction à rediscuter de ce point avec les représentants du personnel.
- Sur la durée du plan de sauvegarde de l'emploi : Cette durée est très étalée dans le temps et pourrait être anxiogène pour les salariés visés.
- Sur les mesures d'accompagnement en reclassement externe : Pour les plus de 50 ans, La DIRECCTE demande d'allonger la durée du congé de reclassement ou d'augmenter les budgets de formation ou de création/reprise d'entreprise.

La Direction d'E&C doit fournir des réponses motivées à la DIRECCTE suite à ces observations, en informant les représentants du personnel de ses réponses.

L'analyse de la situation économique par l'expert mandaté par le CSE est, quant à elle, attendue courant Janvier. Cette analyse permettra de se positionner quant à la "*réelle nécessité*", évoquée par la Direction, de ce Plan de Suppression des Emplois... Avec en toile de fond, la situation économique de Champigny, à garder en mémoire... PSE un jour, PSE toujours ? À ce sujet, vos représentants au CSEE de Champigny ont posé la question suivante lors de la réunion du 15

Décembre 2020 : **“Doit-on s’attendre à un nouveau plan de réduction des effectifs de Champigny ?”** Réponse : **“La Direction exposera les impacts de la stratégie au CSE en mai 2021. Les instances représentatives du personnel seraient les premières informées de ces sujets s’ils étaient prévus.”** Réponse évasive ? Ou pas...

L’occasion pour nous de ressortir ce petit montage, caricature glaouque, **“LOTØ PSE - à qui le tour ?”** qui pourrait être, plus que jamais, d’actualité. “Bonne année” qu’on ne vous disait pas dans l’édito...



Des masques pour les salarié.e.s utilisant les transports en commun ?

Le 2 novembre 2020 dernier, autant dire il y a une éternité, Benoît Potier était fier d’être le 1er Patron à porter un masque sur le plateau de BFM Business. Pour lui, comme pour la journaliste qui l’interroge : **“c’est important de porter un masque”**.



https://www.bfmtv.com/economie/replay-emissions/le-grand-journal-de-l-eco/benoit-potier-air-liquide-air-liquide-confirme-ses-objectifs-pour-2020-02-11_VN-202011020312.html

Alors oui, c’est important, on est d’accord sur ce point. On aurait simplement aimé que la Direction d’Air Liquide fournisse également des masques aux salarié.e.s qui utilisaient les transports en commun lorsque le télétravail à 100% n’était pas encore la règle !

La CGT a posé la question **à chaque CSEE** à la Direction d’E&C France et sa réponse a toujours été la même : **“Nous suivons les recommandations du Groupe sur ce point, et aucune fourniture de masque pour les salariés venant en transport en commun n’est prévue par le Groupe.”** (voir par exemple le PV du CSEE du 26/08/2020 page 12)

De nombreuses entreprises équipaient et équipent toujours leurs salarié.e.s en masques, à raison de plus de 2 masques par jour, notamment pour permettre à leurs salarié.e.s utilisant les transports en commun d’avoir un masque pour se

rendre sur leur lieu de travail et en repartir. La position d'Air Liquide, "fleuron du CAC 40", est donc tout simplement incompréhensible sur ce sujet. On pourrait presque la résumer comme suit :

"On ne fournit pas de casques aux salarié.es qui viennent en moto, ben pour les masques, c'est pareil !"

Sauf que les salarié.e.s ne choisissent pas d'utiliser les transports en commun : cela leur est imposé, comme le port du masque qu'ils sont obligés de changer toutes les 4 heures. Alors que le motard n'est pas obligé d'acheter un casque à chaque trajet. C'est là toute la différence !

Nous verrons bien ce qu'il en sera lorsque nous sortirons de cette période 100% télétravail...

Grille des salaires revendiquée par la CGT

Le 41^{ème} Congrès de la Fédération Chimie de la CGT s'est tenu en décembre 2020. Lors de ce congrès, la grille des salaires revendiquée par la CGT a été réactualisée.

La CGT revendique une valeur du point Air Liquide(*) à 10,13€ et une grille de salaire construite sur la formule suivante :

$$\text{Salaire de base brut} = 1900\text{€} + 10,13\text{€} * (K-130)$$

- 1900€ étant le salaire revendiqué pour le coefficient minimum 130
- 10,13€ est la valeur de point revendiquée permettant d'avoir un **écart maximal de 5** entre le salaire le moins élevé et le salaire le plus élevé dans l'entreprise.

La grille de salaire pour les coefficients de la Chimie, en application de la formule ci-dessus, est présentée dans le tableau en page 5.

C'est cette grille qui sera transmise à la Direction par la CGT dans le cadre des NAO 2021.

(*) **Attention**, il ne faut pas confondre la valeur du point Air Liquide avec la valeur du point "conventionnel" (i.e. négociée dans les branches).

La valeur du point conventionnel dans la Chimie s'élevait à 8,20€ depuis février 2019, et aujourd'hui à 8,31€.

C'est bien la valeur du point "conventionnel" qui est la base de calcul du salaire minimum garanti mensuel au-dessus duquel doit se trouver votre rémunération brute mensuelle (càd la 1^{ère} ligne de votre bulletin de paie). C'est aussi cette valeur du point "conventionnel" qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté des salariés non cadres. **Nous y reviendrons plus en détails dans un prochain tract à venir, dédié à ce sujet.**

Néanmoins, voici déjà un exemple de la branche Chimie, pour illustrer :

- Un salarié au Coefficient 360, ayant 20 ans d'ancienneté perçoit une prime d'ancienneté mensuelle de :

$$\text{Prime Ancienneté (non cadre)} = \text{Coefficient} \times \text{Valeur du Point} \times 20\% = 360 \times 8,31 \times 20\% = 598,32\text{€}$$

- Le salaire minimum garanti hiérarchisé (càd le salaire en dessous duquel ne doit pas descendre la 1^{ère} ligne de votre bulletin de paie) est calculé sur cette même valeur du point conventionnel.

$$\text{Salaire Mini Garanti Hiérarchisé} = \text{Coefficient} \times \text{Valeur du Point} = 360 \times 8,31 = 2991,60\text{€}$$

Il est intéressant à ce stade de noter que les minis garantis mensuels étaient rappelés sur les bulletins de paie des AMT. "Étaient"... car ils ne le sont plus depuis le 1^{er} janvier 2017... On se demande bien pourquoi...

Ainsi, sur le bulletin de paie de décembre 2016 des AMT, figurait cette valeur mini qui, pour le coef 360, pris en exemple, était donc de : $360 \times 8,06 = 2900,16\text{€}$ (8,06€ étant la valeur du point chimie en décembre 2016).

Si vous étiez à l'effectif en 2016, vérifiez avec votre coefficient, ça marche... de même pour votre prime d'ancienneté. **Sinon vous pouvez exiger un rappel.**

GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUÉE PAR LA CGT

Coef	Niveau d'embauche, Diplômes, Évolutions	Catégorie		Salaire de base brut	
130	Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an max.	Ouvriers & Employés		1900 €/mois	
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient.			2001 €/mois	
150				2102 €/mois	
160	Passe à 190 après 2 ans maxi à ce coefficient.			2204 €/mois	
175	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) Passe à 205 après 3 ans maxi.			2356 €/mois	
190	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient.			2508 €/mois	
205				2660 €/mois	
225	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...). Passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM).		Agents de Maîtrise & Techniciens		2863 €/mois
235				2964 €/mois	
250	Passe à 275 après 3 ans maxi à ce coefficient.			3116 €/mois	
275	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 325 après 4 ans maxi à ce coefficient.			3369 €/mois	
300	Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient.			3623 €/mois	
325	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Bac + 4) Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C).			3875 €/mois	
350	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (ingénieurs, Masters/DESS, etc.). Passe à 460 après 3 ans maxi (I&C).	Ingénieurs & Cadres			4129 €/mois
360					4231 €/mois
400				4635 €/mois	
460	Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient.			5244 €/mois	
480				5447 €/mois	
550				6156 €/mois	
660				7271 €/mois	
770				8385 €/mois	
880			9500 €/mois		

Exigeons une réelle prise en charge des frais engendrés par le télétravail !

Les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des frais professionnels. Trois catégories de frais peuvent être identifiées :

- les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ;
- les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique ;
- les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.

Voici une copie d'écran du site Internet de l'URSAAF récapitulant les frais engagés par les télétravailleurs et considérés comme des frais professionnels :

Evaluation des frais engagés par le salarié en télétravail

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
Les frais fixes <ul style="list-style-type: none"> ■ Loyer Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute ■ Taxe d'habitation. ■ Taxe foncière sur les propriétés bâties. ■ Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères. ■ Charges de copropriété. ■ Assurance multirisque habitation. 	Valeur réelle Quote-part de l'ensemble des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel au prorata de la superficie totale de l'habitation principale. <i>Exemple :</i> <i>Appartement de 70 m² dont 10 m² pour l'usage professionnel.</i> <i>Le loyer s'élève à 370 €/mois, la taxe d'habitation à 35 €/mois et la prime d'assurance à 15 €/mois.</i> <i>Le montant des frais déductibles s'élève donc à $420 \times 10 / 70 = 60$ €.</i>
Les frais variables <ul style="list-style-type: none"> ■ Chauffage et/ou climatisation. ■ Electricité. 	Valeur réelle Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.
Dépenses d'acquisition du mobilier. Bureau ergonomique. Fauteuil ergonomique.	Prêt de mobilier : <ul style="list-style-type: none"> ■ absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ; ■ avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.
Etagères, meubles de rangement. Lampe de bureau.	Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire : <ul style="list-style-type: none"> ■ remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.
Frais liés à l'adaptation du local. Frais de diagnostic de conformité électrique. Installations de prises (téléphoniques, électriques...) Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail.	Valeur réelle : L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement).
Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante, modem.	Prêt de matériel : <ul style="list-style-type: none"> ■ absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ; ■ avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire <ul style="list-style-type: none"> ■ remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.
Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre...).	Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés.
Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...).	Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés.

Source : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>

Auxquels s'ajoutent les frais liés au repas (déjeuner)...

La Direction a toujours considéré que les salariés en télétravail le sont sur la **base du volontariat** (hors Covid19), et à ce titre, **elle a toujours refusé de participer à de quelconque frais professionnels associés.**

Pourtant, le télétravail génère bien un surcoût pour les salarié.e.s !

“Lors du premier confinement, la consommation d’électricité des ménages avait déjà augmenté de 4 %. Selon l’association de consommateurs CLCV, la facture devrait être encore plus importante après le second confinement, notamment en raison du froid qui amène à davantage se chauffer.”

(source : [France Info](#))

EDF parle même d’un impact entre 5 % et 7 % sur les factures d’électricité et de gaz !

De nouvelles dispositions sont en discussion entre les Organisations Syndicales et la Direction du Groupe Air Liquide au sujet du télétravail. Nous vous tiendrons informés des évolutions, s’il y en a...

Calendrier social à venir

Date	Réunion
11 janvier	CSE Central Extraordinaire
12 janvier	CSEE Vitry Extraordinaire
13 janvier	Réunion Négo Direction/Syndicats PSE Vitry
19 janvier	Réunion Négo Direction/Syndicats PSE Vitry
26 janvier	CSEE Champigny Ordinaire
27 janvier	CSE Central Extraordinaire
4 février	CSE Central Extraordinaire

Gardons le contact !

- Coordination Nationale des Syndicats CGT d’Air Liquide :
 - Site Internet : <http://cgtairliquide.reference-syndicale.fr/>
 - Compte Facebook : <https://www.facebook.com/Coordination-Cgt-Du-Groupe-Air-Liquide>
- Compte Twitter d’Air Liquide E&C France : <https://twitter.com/CGTAirLiquideEC> **(NEW)**

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

Pour la CGT Air Liquide E&C France, le Délégué Syndical Central

M. Resmini

LA CGT RESTE DISPONIBLE POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS

- Maurice RESMINI (Délégué Syndical Central) : 06 03 56 10 29
- Philippe VIEUX-COMBE (Délégué Syndical Central Adjoint) : 06 02 07 65 30

La Coordination
CGT Air Liquide



La CGT
E&C France

