



## Syndicat CGT

AIR LIQUIDE - E & C France Champigny - Vitry



### La Lettre d'Info CGT E&C France N°33 du 22 Octobre 2021

Retrouvez toutes les précédentes Lettres d'Info CGT en [cliquant ici](#)

#### AU SOMMAIRE

👤 Édito	Page 1
👤 Concertation Annuelle Salaires (CAS)	Page 2
👤 AIR LISQUIDE GAME	Page 3
👤 Charte Télétravail	Page 4
👤 Calendrier social à venir	Page 5
👤 Gardons le contact !	Page 5

#### EDITO

Alors que de nombreuses entreprises du CAC40 affichent des résultats en hausse et que le total des bénéfices de 37 de ces entreprises atteint 57 Milliards d'€uros, le gouvernement continue d'affirmer que c'est la « crise » et impose sa réforme de l'assurance chômage, menace de réformer les retraites en allongeant la durée du travail et demande « poliment » aux entreprises d'augmenter les salariés tout en refusant d'augmenter le Smic. Indéniablement, la crise n'est pas la même pour tout le monde.

L'argent public (nos impôts) donné aux entreprises depuis des mois et le fameux "quoi qu'il en coûte" n'arrive jamais jusqu'aux salariés. Pire, il sert à enrichir les actionnaires. Les aides publiques doivent être soumises à l'obligation de préserver les emplois, d'augmenter les salaires, d'obtenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'investir dans l'entreprise et dans la recherche tout en préservant l'environnement. Il ne suffit pas de demander poliment aux entreprises d'être plus vertueuses. Il faut changer très vite les logiques économiques et investir massivement dans la santé, la recherche, la formation, la relocalisation des productions et la réappropriation sociale d'activités essentielles.

Chez E&C, la logique libérale du moindre coût prime sur une volonté d'investir pour un développement et une pérennité à long terme de l'activité à Champigny et à Vitry. Alors que la charge est forte, plutôt que d'investir en embauchant, en formant pour maintenir les compétences et la capacité de Champigny et Vitry à réaliser les projets, le choix est fait de se séparer du site Quai Jules GUESDE à Vitry (avec un PSE au passage) et de se limiter au court terme en faisant appel à des contrats précaires à Champigny. Il y a d'ailleurs environ 90 STL+STC chez E&C actuellement. Dans le service le plus impacté, il y avait même 55 STLs pour 73 salarié.e.s E&C (chiffres à fin Août) ! De quoi s'interroger sur les conditions de travail, la bonne exécution des projets, la charge de travail de celles et ceux chargés d'accompagner ou d'encadrer ces STLs. Parce que, mine de rien, faire de l'ingénierie dans la cryo, c'est pas donné au premier venu ! L'expérience et le savoir-faire sont des avantages essentiels ! Pourtant, l'effectif a chuté, les projets se font de plus en plus complexes, les "anciens" partent avec leurs expériences. A se demander où est la gestion RH ?

Il ne tient qu'à nous, vous, de faire bouger les lignes... mais bon, ne philosophons pas trop, comme le disait l'ami Georges, né il y a tout juste 100 ans (le 22 octobre 1921) :

***"Pourquoi philosopher alors qu'on peut chanter ?" - Georges BRASSENS***

## Concertation Annuelle Salaire (CAS)

La Concertation Annuelle Salaires (CAS) s'est tenue le Mercredi 13 Octobre. Cette CAS donne un avant goût des NAO puisqu'elle fixe les grandes lignes qui seront ensuite déclinées dans les filiales du Périmètre Commun, dont E&C France fait partie. Cette réunion est présidée par le Directeur des Relations Sociales du Groupe (Philippe DAUBRICOURT) qui n'a fait, une fois encore, qu'entériner des mesures déjà annoncées, à savoir :

1. **L'enveloppe minimum d'augmentation correspondra à l'effet de l'ancienneté seulement**
2. **La valeur du point Air Liquide demeure inchangée à 8,30 euros.**
3. **Le salaire minimum Air Liquide est porté à 20 450 euros/an, soit +1,5%.**

On le voit : la seule mesure, proposée par la Direction Générale, "*plus favorable*" que le minimum légal, est l'augmentation du salaire minimum Air Liquide (point 3 ci-dessus). En effet :

1. l'effet de l'ancienneté est automatique et légal. Ce n'est que l'application de la Convention Collective ! Il ne devrait donc avoir aucun lien avec l'enveloppe minimum d'augmentation objet des "NAO" imposées par le Code du Travail au sein des entreprises !

2. Quant à la non-augmentation de la valeur du point Air Liquide, on vous laisse apprécier. Pour info, voilà 8 ans que la valeur du point AL n'a pas augmenté ! Cette stagnation de la valeur du point Air Liquide, à ne pas confondre avec la valeur du point conventionnelle (légal donc) a pour conséquence que le minimum hiérarchisé garanti, c'est à dire le salaire mensuel minimum (hors AFA) Air Liquide, pour un niveau de coefficient, est inférieur aux dispositions de la Convention Collective Chimie et des accords signés transposés dans les filiales du groupe lors de leurs créations.

3. La **CGT** a posé la question suivante pendant la réunion "*Combien de salariés ont été impactés par l'augmentation du salaire minimum l'année dernière (point 3) ?*" Réponse de la Direction Générale : "*12 salariés*".

Voilà... La seule mesure qui serait à porter au crédit des NAO, (à considérer que +1,5% serait acceptable, ce qui n'est bien évidemment pas le cas) et que propose la Direction ne concerne qu'une dizaine de personnes. Autant dire que les propositions de la Direction n'en sont pas !

**Alors, à votre avis, à quoi va-t-il falloir s'attendre pour les NAO 2022 ?**



## ***Vous comptez laisser faire ? Sans rien dire ? Encore ?***

La **CGT**, quant à elle, a revendiqué pendant cette CAS :

- La réouverture des paritaires salaires 2021 pour prendre en compte l'explosion des prix des dépenses contraintes et essentielles (immobilier, gaz, électricité, carburant...) qui vont plonger des salariés du Groupe dans encore plus dans la précarité.
- Une meilleure répartition de la valeur ajoutée dans les entreprises du Groupe Air Liquide en faveur des travailleurs, avec le déploiement de politiques salariales permettant la juste rémunération de notre qualification et de notre travail.
- Un statut unique pour l'ensemble des salariés du Groupe Air Liquide, sur la base du plus favorable.
- La meilleure reconnaissance des savoirs faire et qualifications par la revalorisation des coefficients.
- L'embauche de tous les salariés précaires.
- Des embauches pour une réelle application des 35h, de meilleures conditions de travail et des perspectives quant à la semaine de 32h en 4 jours.
- Une valeur du point Air Liquide à 10,13€ et une grille de salaire construite sur la formule suivante:
  - Salaire de base brut = 1900€ + 10,13€ \* (K-130)
  - K = Coefficient. 1900€ mensuel étant le salaire revendiqué pour le coefficient minimum 130

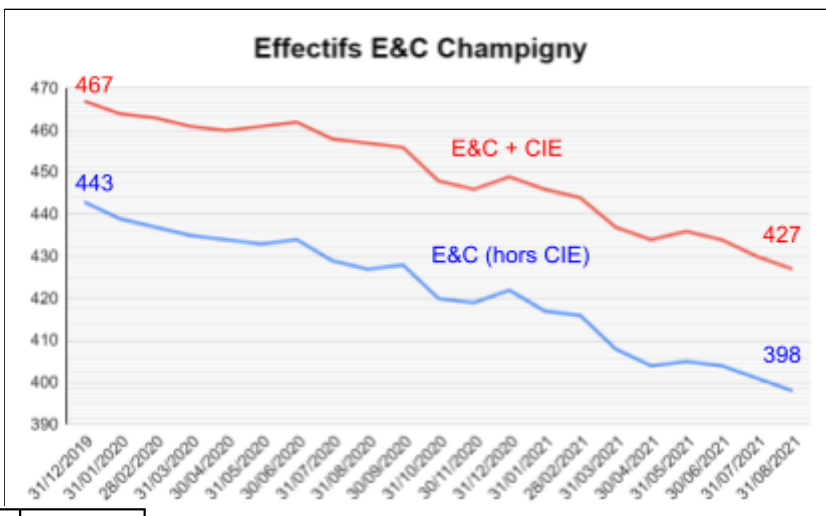
- 10,13€ est la valeur revendiquée du point, permettant d'avoir un écart de 5 entre le salaire minimum de 1900€ mensuel et le plus élevé, celui au coefficient 880.
- A cela, la CGT exige le respect des accords signés concernant notamment la valeur du point en vigueur pour le calcul des minimas conventionnels de référence, dans le Groupe. Minimas conventionnels garantis dont la précision a été portée sur les bulletins de paie jusqu'au 31 Décembre 2016.

## AIR LISQUIDE GAME

On vous en parlait dans notre Lettre d'Info n°32. **Alors même que le "Plan de Transformation" était officiellement terminé**, les effectifs ont continué de chuter : passant ainsi de 467 fin 2019 à 427 fin Août. Sans même un nième "Plan" officiel annoncé aux Représentants du Personnel !

Nous avons regardé en détails cette chute d'effectif arrivée **pendant la période COVID**.

Concernant les **sorties** de l'effectif, entre fin 2019 et aujourd'hui, il y a eu :



Mutations / Mobilités / Expatriation	52
Départ en Retraites	8
Fin Contrat / Alternance / Période d'essai	18
Démissions / Ruptures Conventionnelles	19
Licenciements	9

Alors, lorsqu'on voit ces chiffres, on en est à se demander sur qui "ça va tomber" la prochaine fois ?

Ne bougez pas et peut être que vous "passerez entre les balles" ?

Tiens, ça nous rappelle curieusement une série vaguement en vogue en ce moment...



**En sommes-nous vraiment là collectivement ? À espérer que ça tombe sur le voisin plutôt que sur nous même ? Tant que ça ne nous touche pas, on ferme les yeux ?**

**Jusqu'à quand laissera-t-on faire ?**

# Charte Télétravail

Reprenons dans l'ordre ce sujet que certaines Organisations Syndicales (au moins une 😞) considèrent comme "LE" temps fort social du 1er semestre 2021 (*oui on rabâche, on sait, mais écrire une telle énormité alors que, dans le même temps, des postes sont supprimés à Vitry, à la compta de Champigny, que le nombre de STL augmente, qu'on fait déménager les salariés du CTE du Blanc Mesnil à l'autre bout de la Région Parisienne, etc ça a le don de nous agacer !*).

- Point de départ ⇒ Négociations pour un **Accord** sur le télétravail entre la Direction E&C France et les Organisations Syndicales représentatives :
  - Une **1ère version** a été proposée par la Direction aux OS.
  - Cette version était basée sur une trame proposée par la Direction des Relations Sociales (DRDS).
  - Plusieurs réunions de négociation ont eu lieu pour tenter d'améliorer la 1ère version de l'accord.
- Refus de la Direction d'améliorer des conditions de prises en charges des frais générés par le télétravail
- Refus des OS de signer l'accord dans ces conditions (sauf une... 😞)

L'accord n'étant pas signé par une majorité d'Organisations Syndicales représentatives, il ne peut être promulgué. La Direction a alors utilisé la possibilité offerte par les ordonnances Macron ⇒ **S'affranchir des Organisations Syndicales (MERCİ MACRON !)** et présenter une simple "**Charte**" aux 2 CSEE de Champigny et Vitry ; puis au CSE Central. Et, on vous le donne en 1000, la Charte présentée correspond à la 1ère version de l'accord présentée aux OS. Une belle régression donc ! Mais la Direction, aidée par certaines OS, ne nous a-t-elle pas habitués à cette manière de procéder avec les NAO ? Les ordonnances Macron permettent aussi que l'avis des CSE sur la charte ne soit que consultatif (**RE-MERCİ MACRON !**). Ainsi, l'avis des CSE n'a même pas besoin d'être favorable pour que la charte s'applique ! Vos représentants ont tout de même pris le temps d'étudier cette charte et d'**émettre des avis motivés**. On vous récapitule les avis ici :

<u>04 Août 2021</u> Avis des Organisations Syndicales sur l'Accord		<b>= Désaccord</b>
<u>23 Septembre 2021</u> Avis du CSEE de Vitry sur la "Charte"		<b>= Défavorable</b>
<u>29 Septembre 2021</u> Avis du CSEE de Champigny sur la "Charte"		<b>= Défavorable</b>
<u>07 Octobre 2021</u> Avis du CSE Central sur la "Charte"		<b>DEMANDE D'EXPERTISE</b> (parce que ça commence à bien faire !)

Ainsi, voyant que les OS et les 2 CSEE ont rendu des avis clairement défavorables à cette charte, le CSE Central a demandé qu'une **expertise indépendante** soit réalisée afin de mieux comprendre ces refus successifs et les conséquences de l'application d'une telle charte pour les salariés. Rien de plus normal à ce stade. Cette expertise serait l'occasion d'étudier les différences majeures entre les différentes chartes des filiales Air Liquide (AL E&C, AL SA, ALFI, etc.) notamment sur la participation de l'employeur aux frais engendrés par le télétravail. Sauf que, la **Direction E&C a assigné le CSE Central devant le Tribunal** pour s'opposer à cette expertise ! Avec à la clé, une demande de "**dommages et intérêts**" !



## Calendrier social à venir

<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<b>25 Octobre 2021</b>	<b>Réunion Syndicats/Direction : Élections CSE 2022 *</b>
<b>15 Novembre 2021</b>	<b>Réunion Syndicats/Direction : Élections CSE 2022 *</b>
<b>23 Novembre 2021</b>	<b>CSEE Champigny</b>
<b>27 Novembre 2021</b>	<b>CSEE Vitry</b>
<b>1 Décembre 2021</b>	<b>Réunion Syndicats/Direction : Élections CSE 2022</b>

\* La Direction veut accélérer les négociations pour les prochaines élections alors même que les Organisations Syndicales souhaitent faire le bilan de la précédente "mandature" avant de les entamer. La participation des OS à ces réunions est toujours en suspens.

## 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>

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

P VIEUX-COMBE

### LA CGT RESTE DISPONIBLE POUR RÉPONDRE À VOS QUESTIONS

- *Philippe VIEUX COMBE (Délégué Syndical Central) : 06 02 07 65 30*
- *Alain GUIBERT (Délégué Syndical Central Adjoint). En attente d'attribution d'une ligne directe*

La Coordination  
CGT Air Liquide



La CGT E&C  
France

