Syndicat CGT

AIR LIQUIDE - E & C France Champigny - Vitry

La Lettre d'Info CGT E&C France N°32 du 04 Octobre 2021

Retrouvez toutes les précédentes Lettres d'Info CGT en cliquant ici

AU SOMMAIRE

- Édito — Page 1
- Plan Social à Vitry-sur-Seine : LE fait marquant du 1er semestre ! — Page 3
- Champigny : Poursuite de la chute des effectifs ! — Page 3
- Concertation Annuelle sur les Salaires (CAS) — Page 4
- Anti-CGT-tisme primaire ? — Page 5
- Télétravail chez E&C France & La grande enquête 2021 de la CGT UGICT — Page 5
- Manifestation du 05 Octobre — Page 7
- Calendrier social à venir — Page 8
- Gardons le contact ! — Page 8

Edito

La loi du 5 Août 2021 prévoit une obligation vaccinale pour certains personnels de santé en contact avec le public. Depuis le 15 septembre 2021, ces salariés, ne disposant pas d'un "pass sanitaire" valide ne peuvent plus exercer leurs fonctions et ne sont donc plus rémunérés.

Rappelons que depuis le début de la gestion de cette crise, les personnels ont subi constamment de multiples injonctions paradoxales, jalonnées régulièrement par des manques de moyens, comme par exemple l'utilisation et l'insuffisance du matériel de protection (masques, gants, etc.). Ce contexte a mis à rude épreuve les salariés, ne facilitant pas et dégradant au quotidien l'exercice de leur mission, leurs conditions de travail et de santé.

La CGT est favorable à la vaccination qui a fait ses preuves, mais il faut convaincre et non contraindre.

La loi est applicable et Air Liquide l'applique, mais si Air Liquide veut garder les salariés, tous des professionnels dont Air Liquide a besoin pour répondre à sa mission en matière de santé (salariés qui ont été formés par Air Liquide), elle doit se donner les moyens de proposer des solutions alternatives au licenciement à ces salariés. Le groupe Air Liquide a les moyens de proposer des reclassements internes, provisoires, aux salariés concernés. Dans ce contexte, la CGT considère que les salariés, ne répondant pas à l'obligation vaccinale, ne doivent pas être harcelés ou sanctionnés jusqu'au risque de perdre leurs emplois. Nous demandons à ce que tout soit mis en œuvre pour trouver une solution alternative de reclassement provisoire afin qu'aucun salarié ne soit sanctionné pour un manquement de présentation du "pass sanitaire".

Derrière la mesure emblématique de rendre obligatoire la vaccination, l'imposition d'un "pass sanitaire" remet en cause une partie des droits fondamentaux des citoyens, comme le droit au travail, les libertés, et renforce le

lien de subordination des salariés en octroyant aux employeurs de nouvelles dispositions disciplinaires. Le “pass sanitaire” n’est pas une mesure de protection de santé. C’est une décision politique de coercition et de chantage qui renforce un régime de surveillance généralisée.

La CGT mettra tout en œuvre afin que les droits fondamentaux du salarié, et notamment celui de travailler, soient respectés.

Dans le **Code de Conduite**, que chaque salarié a l’obligation de suivre chaque année, il est annoncé que le Groupe est opposé à toute forme de discrimination. Quelle démagogie !!! En 2017, des filiales du groupe Air Liquide ont été condamnées pour discrimination syndicale et la Direction Générale persiste à ne pas vouloir déployer d’outil de suivi des élus, mandatés et syndiqués, qui permette de vérifier que leurs carrières sont "conformes" à celles des autres salariés. Cet outil garant de l’égalité de traitement, permettrait de protéger l’entreprise d’une éventuelle nouvelle condamnation pour discrimination syndicale, qui porterait d’ailleurs davantage atteinte à son image.

D’autre part, les objectifs contenus dans la politique RSE du Groupe ne peuvent se résumer qu’à des slogans du genre : “*Une garantie de respect des droits humains: adhérer aux plus hauts standards de respect des droits de l’Homme et interdire tout manquement aux droits fondamentaux*”. Dans les faits, les salariés d’Airgas engagent des actions en justice contre le groupe Air Liquide car il bafoue leurs droits élémentaires.

L’action Air Liquide a progressé de 114% en 10 ans. Elle dépasse les résultats du CAC 40, essentiellement, pour le plus grand bénéfice des actionnaires institutionnels du groupe **qui représentent les 66% du capital.**

Le résultat net du Groupe en 2020 s’établit à 2,435 milliards d’euros et plus de 50% de ce résultat, est majoritairement et généreusement cédé à la finance.

Pour une meilleure répartition des richesses produites par les salariés dans leurs diversités professionnelles et humaines, pour un monde d’après plus juste, plus durable, plus solidaire, il faut changer de modèle de société.

Plan Social à Vitry-sur-Seine : LE fait marquant du 1er semestre !

Alors que certaines Organisations Syndicales considère que "***le temps fort social du 1er semestre a été la négociation d'un Accord sur le Télétravail***" (sans rire, c'est vraiment ce qu'ils ont osé écrire…), de notre côté, on place le Plan Social qui touche nos collègues de Vitry-sur-Seine, un chouilla au dessus !

La destruction de l'outil de production ; son transfert vers des pays à "bas coûts" où les conditions de travail et sociales sont dignes du Moyen-Âge ; les conséquences sur l'emploi et sur l'avenir d'E&C France ; et bien sûr l'impact sur nos collègues salarié.e.s de Vitry-sur-Seine et leurs familles : **tout ceci reste <u>bien sûr et de loin</u> l'évènement le plus marquant de 2021 pour les salarié.e.s et pour la CGT !** Et non pas la pseudo négociation d'un accord télétravail dont l'issue était connue dès le début !

A ce jour, le Permis de Construire du futur mini-atelier de fabrication n'est toujours pas validé ! Des salariés impactés par ce PSE sont toujours dans l'expectative faute de perspectives de reclassement correctes !

Nous nous interrogeons sur le devenir des sites de Champigny et de Vitry alors que le pouvoir décisionnel semble basculer vers une entité européenne basée à Francfort et vers les pays à bas coûts salariaux.

Champigny : Poursuite de la chute des effectifs !

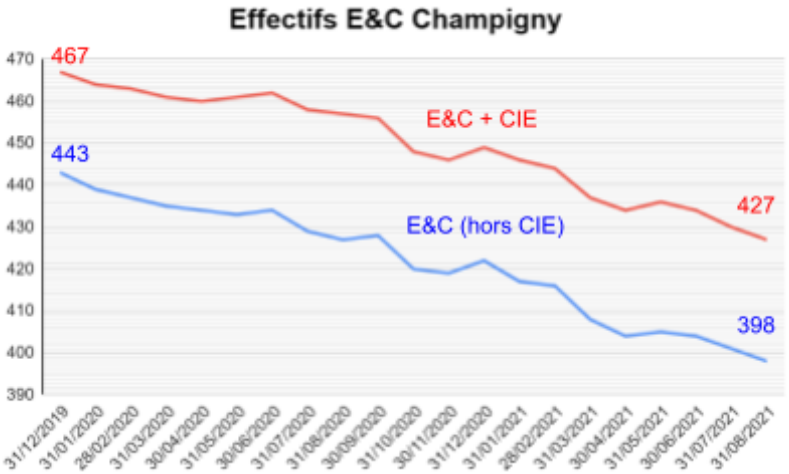
Au 31 Décembre 2017, nous étions 525 salarié.e.s E&C + CIE à l'effectif de Champigny. Celui-ci avait déjà fondu, fin 2019, à cause du "***Plan de Transformation***", pour atteindre 467 salariés (au 31/12/2019).

Olivier MICHEL, à l'époque Directeur E&C France, nous le jurait alors la main sur le cœur en CSEE (fin 2019) : "***Le Plan de Transformation est fini. Nous n'avons pas atteint l'objectif d'une réduction des effectifs à 427 personnes comme cela été prévu. Cet objectif de 427 est finalement oublié, le plan est terminé, et il n'y aura plus de baisse des effectifs !***"

Sauf que… Les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent.

Au CSEE de Champigny du 29 Septembre 2021, la Direction E&C France nous présente comme chaque mois le tableau des effectifs. Et devinez quoi ! Sur le périmètre de Champigny, nous sommes :

427 !



(et si l'on retire les effectifs de CIE, nous sommes même **398** salarié.e.s E&C à Champigny)

L'objectif du Plan de Transformation <u>qui était supposé être terminé</u> est donc "***enfin***" atteint ! Ce serait presque un hasard, une fois cet objectif atteint, si notre Directeur actuel s'envolait vers de nouveaux cieux E&C-Européens à présent, n'est ce pas ? Si cela arrivait, on pourrait presque croire qu'il était venu uniquement pour réussir là où son prédécesseur avait échoué ?

Concertation Annuelle sur les Salaires

Concernant les salaires, l'inflation sur 1 an à fin août s'élève à 1,9% ce qui implique que toutes les mesures salariales déployées dans le Groupe Air Liquide n'ont pas permis de garantir à tous les salariés le maintien de leur pouvoir d'achat. Certaines filiales (dont SEPPIC) sont toujours dans l'action contre les propositions des NAO 2021.

Prémices des futures NAO, la Concertation Annuelle sur les Salaires ("CAS" pour les intimes) aura lieu le 13 Octobre. Une délégation **CGT** sera bien évidemment présente. Cette "*concertation*" se déroule sur une réunion et porte sur le salaire minimum, l'enveloppe minimum d'augmentation, la valeur du point. Cette concertation servira de référence dans les sociétés du périmètre commun, dont E&C France fait partie

La Direction a déjà partagé sa présentation. On peut y lire que sur les filiales du périmètre commun, l'enveloppe effective des augmentations a été de 1,6% ⇒ alors que l'enveloppe prévue était de 1,5%. **C'est bien la preuve que la Direction peut toujours faire plus que ce qu'elle nous propose en NAO ! Encore faut-il en être conscient et ne pas se satisfaire de l'enveloppe proposée sous prétexte d'un chantage à la signature nauséabond !**

La CGT revendique :

- La réouverture des paritaires salaires 2021 pour tenir compte de l'explosion des prix des besoins primaires (immobilier, gaz, électricité, carburant…) qui vont plonger des salariés du Groupe encore plus dans la précarité.
- Une meilleure répartition des richesses dans le Groupe Air Liquide 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 reconnaissance de nos savoirs faire avec 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 32h en 4 jours.

Pour votre information, voici les accords/désaccords dans les sociétés du périmètre commun en 2021 :

Sociétés	*NAO 2021*	*Enveloppe*
ALSA	Désaccord	1,4 %
ALFI	Désaccord	1,3 %
AL E&C France	**Accord**	**1,5 %**
ALAT	Désaccord	1,4 %
ALIZENT	Désaccord	1,2 %
CRYOPAL	Désaccord	1,3 %
ALSF	Accord	1,6 %
ALMS	Accord	1,6 %
ALSI	Accord	1,6 %

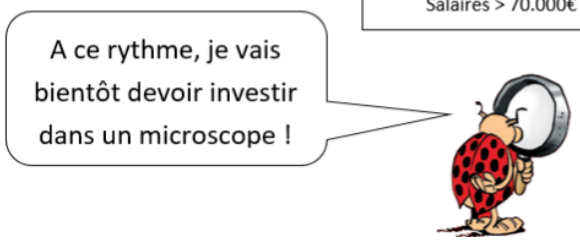
On peut se demander comment se sentent les Organisations Syndicales qui ont signé des accords avec une enveloppe inférieure à 1,6%, non ?

Il n'y en a pas beaucoup, on vous laisse les chercher dans le tableau ci-dessus (indice : on l'a mis en gras…)

NAO 2019
Salaires < 50.000€ ⇨ 2,3%
Salaires 50.000€ - 70.000€ ⇨ 2,2%
Salaires > 70.000€ ⇨ 1,9%

NAO 2020
Salaires < 50.000€ ⇨ 2,1%
Salaires 50.000€ - 70.000€ ⇨ 1,8%
Salaires > 70.000€ ⇨ 1,7%

NAO 2021
Salaires < 55.000€ ⇨ 1,75%
Salaires > 55.000€ ⇨ 1,3%



Ces OS signataires sont d'accord avec la Direction pour des enveloppes au rabais, puis la Direction se moque ouvertement d'elles en distribuant des enveloppes légèrement supérieures ensuite… Quel crédit !

Encore quelque chose qu'il ne faudra pas oublier lors des prochaines élections professionnelles…

Anti-CGT-isme primaire ?

La Direction persisterait-elle à exprimer de l'anti-CGT-isme ? Cette fois, c'est un tract de la **Coordination CGT Air Liquide** qui serait problématique. Un tract qui appelait à la mobilisation le 15 juin dernier et que vous avez peut-être pu voir : **TRACT APPEL 15 JUIN.pdf**

La Direction d'ALFI accuse la CGT d'avoir fait preuve de sexisme dans ce tract (!).

On vous laisse juger par vous même ! Et comme on est sympa, on vous laisse lire le courrier de la Direction.

Courrier Direction ALFI.pdf

Bref, ne soyons pas dupes des provocations de la Direction !

Elles ne sont rien d'autre qu'un aveu d'appréhension de sa part face à la mobilisation du 15 juin dernier à l'appel de la CGT, et qui faisait suite aux mobilisations précédentes des sites Air Liquide de Carquefou, Rousset, SEPPIC Castres, Hauconcourt, Crolles, Chalon, etc… pour revendiquer de meilleurs salaires et conditions de travail ! Cela procède purement et simplement de la plus banale atteinte à la liberté d'expression syndicale dans l'entreprise !

Télétravail chez E&C France & La grande enquête 2021 de la CGT UGICT

Après la non-signature de l'Accord Télétravail proposé par la Direction, celle-ci a présenté une Charte au CSEE de Champigny. Les ordonnances Macron permettent en effet à la Direction de décider unilatéralement des dispositions par le biais d'une Charte présentée aux Représentants du Personnel. Le CSEE de Champigny a rendu un avis défavorable sur celle-ci.

La Direction passera bien évidemment outre ce refus des Organisations Syndicales puis du CSEE. Pourquoi donc ferait-elle autrement ? Les lois, ordonnances, décrets, etc… votés par cette majorité parlementaire lui laissent tout le champ libre pour piétiner le peu de dialogue social qui restait.

En parallèle, hasard du calendrier, l'**UGICT de la CGT** a présenté les résultats de sa grande enquête 2021 sur le Télétravail à laquelle plus de 15.000 personnes ont répondu ! Nous vous mettons à disposition le Rapport PDF :

DOSSIER TÉLÉTRAVAIL UGICT CGT - 6 sept 2021.pdf

Télétravail je t'aime moi non plus : Les retours quantitatifs comme les 10 000 verbatims libres attestent d'un vécu hétérogène et d'aspirations nuancées et variées. Malgré des conditions dégradées, le télétravail est plébiscité comme vecteur de temps libéré et d'autonomie au travail. Il s'accompagne d'une redéfinition des priorités et d'une quête de sens sur le contenu et la finalité du travail. La quasi-totalité des répondant.e.s souhaite ainsi continuer à télétravailler mais pas à temps plein.

Explosion du temps de travail et non-respect du droit : L'enquête démontre une forte augmentation du temps, de la charge et de l'intensité du travail des salarié.e.s en télétravail. Enjeu central : l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, avec une séparation toujours plus floue : 2/3 des répondant.e.s déclarent recevoir des sollicitations durant leurs périodes de congés, dont 10 % systématiquement ! Rappelons qu'il s'agit d'une responsabilité exclusive des employeurs, dont la majorité n'assure pourtant toujours ni droit à la déconnexion ni évaluation du temps et de la charge de travail.

Augmentation des frais pour les salarié.e.s… optimisation des coûts pour le patronat : La prise en charge des équipements et frais professionnels se limite à l'ordinateur portable. Ainsi, une majorité de salarié.e.s n'est pas équipée de fauteuil ergonomique et ne dispose pas d'écran externe financé par l'employeur, comme recommandé par l'INRS et l'ANACT. Rien d'étonnant malheureusement à ce que près de 40 % d'entre eux se plaignent de troubles musculosquelettiques (TMS) ou de migraines oculaires. Après à peine un an de télétravail, les lieux de travail ont été réorganisés en open space/flex office pour un tiers des répondant.e.s une transformation jugée négativement !

Santé ⇒ alerte rouge ! Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salarié.e.s en télétravail, qui souffrent de sédentarité, mais aussi de troubles musculosquelettiques (TMS) et de migraines. 45 % des répondant·e·s sont en alerte dépressive et 19 % présentent un symptôme dépressif d'après l'échelle définie par l'Organisation mondiale de la santé. Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salarié·e·s en télétravail, qui souffrent de sédentarité, mais aussi de troubles musculo-squelettiques (TMS) et de migraines. Une situation particulièrement dégradée en cas de non-respect du droit à la déconnexion, ainsi que pour les femmes, les agent·e·s de la fonction publique et des petites entreprises

Collectifs de travail et manageurs à rude épreuve : Pour plus de la moitié des répondant·e·s, et notamment pour les manageurs, l'esprit d'équipe s'est dégradé. Deux tiers des répondant·e·s disent avoir déjà senti de l'isolement. Les manageurs sont les plus critiques et les plus exposés aux risques organisationnels du travail. Seul·e·s 8 % d'entre eux s'estiment tout à fait sûrs de pouvoir détecter une situation de mal-être ou de difficulté de leur équipe ! C'est le sens d'un travail fondé sur le relationnel qui est directement impacté. Malgré cela, moins de 2 manageurs sur 10 ont eu accès à une formation au management à distance !

Cumul télétravail et garde d'enfant ⇒ exacerbation des inégalités Femmes/Hommes : Huit parents sur 10 disent avoir déjà fait l'expérience de télétravailler tout en s'occupant de ses enfants. Ceci pénalise spécifiquement les femmes, qui sont un quart à signaler que le cumul télétravail et garde d'enfant était fréquent (contre 20 % des hommes) et 61 % à dire avoir dû assumer cette charge seules contre 31 % des hommes ! Double peine : les femmes font face à de plus grandes contraintes en télétravaillant. Un tiers d'entre elles n'ont pas la possibilité d'adapter leurs horaires lorsqu'elles télétravaillent alors que cela ne concerne que 21 % des hommes.

Déni démocratique : Alors que c'est sur la négociation avec les syndicats que repose la régulation du télétravail, les représentant.e.s du personnel s'estiment fragilisé.e.s et marginalisé.e.s. Dans le secteur privé, la moitié des représentant.e.s du personnel déclarent que leur employeur leur interdit d'adresser des informations par mail aux salarié.e.s

Manifestation du 5 Octobre

https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/mobilisation/le-5-octobre-tous-unis-pour-nos-droits

La **CGT de Champigny** appelle bien évidemment tous les salarié.e.s à se mobiliser le 5 octobre pour notamment :

- Une augmentation générale de 1500 € minimum pour toutes et tous !
- L'ouverture de futures négociations (NAO) sur la base d'une enveloppe globale d'augmentation individuelle, hors primes d'ancienneté, d'au moins 2% !
- La prise en charge des frais supplémentaires associés au télétravail subi !
- Une prime exceptionnelle "Covid" de 500€ pour les salariés dont le poste a nécessité une présence sur les sites de Vitry ou de Champigny en 2020 !
- L'atteinte immédiate de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes !

Calendrier social à venir

Date	***Réunion***
8 Octobre 2021	Réunion de négociation accord CSE
21 Octobre 2021	CSEE Vitry
26 Octobre 2021	CSEE Champigny

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